

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

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Другий (магістерський)

Освітній рівень

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ
 У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ

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: студент ІІ курсу, групи ППмз-24-1



Аліна ГОНЧАРУК

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник: доктор педагогічних наук, професор



Євген ПАВЛЮК

науковий ступінь, вчене звання

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

До захисту допускаю:

Зав. кафедри психології та педагогіки
 доктор психологічних наук, професор



Таїсія КОМАР

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

 2025р.

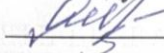
Хмельницький, 2025

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТО

Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
 Кафедра психології та педагогіки
 Освітній рівень другий (магістерський)
 Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
 Спеціальність 053 «Психологія»
 Освітня програма освітньо-професійна програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології та педагогіки


 Таїсія КОМАР

підпис

протокол № 5 від 14 грудня 2024 р.

ЗАВДАННЯ
 НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
 Аліни ГОНЧАРУК

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ здобувача

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Психологічні особливості формування лідерських якостей у підлітковому віці»

Керівник кваліфікаційної роботи: Євген ПАВЛЮК, доктор педагогічних наук, професор

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ, науковий ступінь, вчене звання

Затверджено наказом ректора університету від 25 серпня 2025 р. № 65

2. Строк подання здобувачем роботи на кафедру 01 грудня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс теоретичних методів (аналіз наукових джерел, класифікація, систематизація та узагальнення отриманої інформації); емпіричних методів (Психологічна методика визначення рівня лідерських здібностей Є.Жарікова, Є.Крушельницького. Методика вивчення лідерського стилю Р. Бейлза – К. Шнейера, модифікація Т.В. Бендас. Анкетування підлітків за розробленою авторською анкетой «Лідерство та лідерський потенціал»), методи кількісної та якісної обробки даних.

4. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, розділ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ; розглянуто суть поняття лідерства та лідерських якостей у науковій літературі, питання психологічних особливостей розвитку лідерства у підлітковому віці, а також проблему психолого-педагогічних умов формування лідерських якостей підлітків; розділ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ, висвітлено процес організації та методіку проведення емпіричного дослідження, надано практичні поради педагогічним працівникам щодо розвитку лідерських якостей підлітків; висновки, перелік джерел посилання, додатки.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень) 2
 рисунка, 8 таблиць.


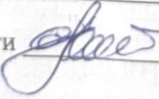
6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

Дата видачі завдання 14 грудня 2024 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапу роботи	Примітка
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 02 січня 2025 р.	виконано
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 03 березня 2025 р.	виконано
3	Оформлення вступу кваліфікаційної роботи.	До 01 вересня 2025 р.	виконано
4	I розділ кваліфікаційної роботи.	До 10 вересня 2025 р.	виконано
5	II розділ кваліфікаційної роботи.	До 01 жовтня 2025 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 01 листопада 2025 р.	виконано
7	Оформлення кваліфікаційної роботи.	До 01 грудня 2025 р.	виконано
8	Попередній захист кваліфікаційної роботи.	17 листопада 2025 р.	виконано
9	Захист кваліфікаційної роботи (відповідно графіку)	16 грудня 2025 р.	виконано

Здобувач  Аліна ГОНЧАРУК
 Ім'я, ПРІЗВИЩЕ
 Керівник роботи  Євген ПАВЛЮК
 Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи «Психологічні особливості формування лідерських якостей у підлітковому віці»

Здобувач Аліна ГОНЧАРУК

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник Євген ПАВЛЮК

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Кваліфікаційна робота включає 90 сторінок, 2 рисунка, 8 таблиць, перелік джерел посилання складає 50 найменувань, 3 додатки.

Ключові слова: лідер, лідерство, стилі лідерства, теорія рис лідера, лідерські якості особистості, підлітковий вік, лідерські якості підліткового віку.

Об'єкт дослідження: процес формування лідерських якостей у підлітків.

Предмет дослідження: психологічні умови, чинники та механізми, що впливають на формування й розвиток лідерських якостей у підлітків.

За результатами дослідження теоретично обґрунтовано та здійснено змістовний аналіз поняття лідерства та лідерських якостей у науковій літературі, розглянуто психологічні особливості розвитку лідерства у підлітковому віці, проаналізовано психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків, охарактеризовано та емпіричним шляхом досліджено особливості формування лідерських якостей у підлітків, розроблено практичні поради педагогічним працівникам щодо розвитку лідерських якостей підлітків.

Одержані результати можуть бути використані вчителями, психологами та класними керівниками старших класів щодо розвитку лідерських якостей підлітків

Дипломник  Аліна ГОНЧАРУК

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту 01 грудня 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1	10
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ	10
1.1 Поняття лідерства та лідерських якостей у науковій літературі.....	10
1.2 Психологічні особливості розвитку лідерства у підлітковому віці	18
1.3 Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків	25
Висновки до розділу 1	31
РОЗДІЛ 2	32
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ	32
2.1. Організація та методика проведення емпіричного дослідження	32
2.2 Аналіз результатів дослідження	34
2.3. Практичні поради педагогічним працівникам щодо розвитку лідерських якостей підлітків.....	45
Висновок до розділу 2	72
ВИСНОВКИ	74
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	78
ДОДАТКИ	Ошибка! Закладка не определена.

ВСТУП

Актуальність теми зумовлена сучасними суспільними трансформаціями, які вимагають від молоді високого рівня ініціативності, відповідальності та здатності до прийняття нестандартних рішень у швидкозмінному світі. Підлітковий вік визнається сенситивним періодом для розвитку лідерського потенціалу, оскільки саме в цей час активно формуються самоідентичність, самосвідомість та соціальні компетентності, що становлять психологічну основу лідерства. Зростання кількості соціальних викликів (цифровізація, міграційні процеси, кліматичні кризи, воєнні конфлікти) робить необхідним виховання покоління, здатного брати на себе лідерську роль у громадських, професійних і державотворчих ініціативах. Водночас сучасна українська школа та позашкільні заклади часто орієнтовані на репродуктивну модель навчання, що гальмує розвиток автономії, критичного мислення та емоційно-вольової сфери підлітків – ключових складових лідерських якостей. Дефіцит науково обґрунтованих психолого-педагогічних програм, адаптованих до вікових і соціокультурних особливостей сучасних підлітків України, ускладнює цілеспрямоване формування лідерського потенціалу. Особливо гостро проблема постає в умовах воєнного стану, коли підлітки потребують додаткової психологічної підтримки для подолання травматичного досвіду та одночасного розвитку здатності до лідерства в кризових ситуаціях. Таким чином, вивчення психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці має не лише теоретичне, а й прикладне значення для розробки ефективних стратегій виховання активного, відповідального та стійкого покоління лідерів.

Теоретичну базу дослідження проблеми формування лідерських якостей у підлітковому віці складають праці вітчизняних учених, які розкривають психологічні механізми, етапи та чинники розвитку лідерського потенціалу в онтогенезі особистості (Н.І. Бабкова-Пилипенко, Б.В. Головешко, К.В. Демчук,

О.В. Маковський, Н.В. Мараховська, Н.М. Семченко, О.М. Снісаренко). Значну увагу дослідники приділяють підлітковому віку як сенситивному періоду становлення самоідентичності, соціальної активності та здатності до саморегуляції, що створює сприятливі передумови для актуалізації лідерських якостей. Окремий напрям теоретичного аналізу представлений розробками щодо створення спеціальних педагогічних і психологічних умов, які сприяють формуванню соціально активної особистості та розвитку лідерських компетентностей (Д.Є. Алфімова, Л.В. Локошко, Т.В. Прохоренко, В.О. Татенко, О.В. Чорна, В.М. Ягодніков). У зазначених працях підкреслюється поліфакторний характер процесу лідеризації, що зумовлений взаємодією біологічних, психологічних, соціокультурних і виховних чинників. Комплексний аналіз теоретичних позицій дозволяє констатувати, що лідерські якості у підлітковому віці формуються через інтеграцію когнітивних, емоційно-вольових і поведінкових компонентів у процесі активної соціальної взаємодії. Таким чином, сучасні наукові напрацювання створюють достатнє концептуальне підґрунтя для подальшого емпіричного вивчення психологічних особливостей цього процесу.

Об'єкт дослідження – процес формування лідерських якостей у підлітків.

Предмет дослідження – психологічні умови, чинники та механізми, що впливають на формування й розвиток лідерських якостей у підлітків.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості формування лідерських якостей у підлітків, а також визначити ефективні способи їх стимулювання.

Гіпотезою дослідження виступило припущення, що формування лідерських якостей у підлітків буде більш ефективним за умови створення відповідних сприятливих психолого-педагогічних умов.

Завдання дослідження:

1. Здійснити змістовний аналіз поняття лідерства та лідерських якостей у науковій літературі

2. Розглянути психологічні особливості розвитку лідерства у підлітковому віці
3. Проаналізувати психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків
4. Охарактеризувати та емпіричним шляхом дослідити особливості формування лідерських якостей у підлітків.
5. Розробити практичні поради педагогічним працівникам щодо розвитку лідерських якостей підлітків.

Методи дослідження: для розв'язання поставлених завдань було використано комплекс теоретичних методів (аналіз наукових джерел, класифікація, систематизація та узагальнення отриманої інформації); емпіричних методів (Психологічна методика визначення рівня лідерських здібностей Є.Жарікова, Є.Крушельницького. Методика вивчення лідерського стилю Р. Бейлза – К. Шнейсера, модифікація Т.В. Бендас. Анкетування підлітків за розробленою авторською анкетною «Лідерство та лідерський потенціал»), методи кількісної та якісної обробки даних.

Практичне значення роботи полягає в тому, що її результати можуть бути використані вчителями та психологами для розробки програм, тренінгів і методичних рекомендацій, спрямованих на формування лідерських якостей у підлітків.

Експериментальна база дослідження. Емпіричне дослідження проводилось на базі..... В дослідженні прийняли участь 29 учнів 9 класу, серед них – 16 дівчат та 13 юнаків у віці 14-15 років.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження обговорювались на

Структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (49 найменувань). Загальний обсяг дипломної роботи – 93 сторінок машинописного тексту, основна частина – 65 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЩІ

1.1 Поняття лідерства та лідерських якостей у науковій літературі

Лідер – це особа, яка здатна впливати на інших з метою інтеграції спільної діяльності, спрямованої на задоволення інтересів цієї спільноти. У суспільному житті, лідера, як центральну, найбільш авторитетну постать у конкретній групі осіб, можна виділити практично у кожному виді діяльності, та у будь-який історичний період[13].

У ХХ столітті фундаментальний внесок у психологію лідерства зробив Курт Левін, який одним із перших запропонував типологію стилів лідерства, що стала класичною основою подальших досліджень. Він виокремив три базові стилі:

- авторитарний (авторитарно-директивний) стиль, за якого лідер одноосібно приймає рішення, здійснює жорсткий контроль за виконанням і чітко розподіляє ролі без залучення членів групи до процесу планування. Цей стиль демонструє високу ефективність у кризових чи екстремальних умовах, однак часто призводить до зниження внутрішньої мотивації та ініціативи підлеглих.

- демократичний (партисипативний) стиль, що характеризується активним залученням членів групи до обговорення та прийняття рішень, стимулюванням відкритої комунікації та врахуванням думок і пропозицій учасників. Такий підхід сприяє підвищенню групової згуртованості, відчуття приналежності та мотивації, хоча й може уповільнювати процес прийняття рішень через необхідність узгодження позицій.

- ліберальний (попустительський, *laissez-faire*) стиль, за якого лідер мінімізує власне втручання, надаючи групі майже повну автономію у визначенні цілей і способів їх досягнення. Це створює сприятливі умови для прояву творчості та самостійності, проте в разі недостатньої компетентності чи мотивації членів

групи може призводити до втрати напрямку діяльності та зниження продуктивності.

Запропонована К. Левіним типологія зберігає теоретичну та практичну значущість, оскільки дозволяє пояснювати психологічні механізми впливу стилю лідерства на групову динаміку та індивідуальну поведінку учасників [1,с.187].

Педагогічний аспект проблеми лідерства висвітлений у працях вітчизняних й зарубіжних педагогів минулого (Д. Дьюї, О. Залужного, О. Лозинського, А. Макаренка, В. Сухомлинського, С. Шацького), які вивчали динаміку розвитку педагогічного колективу, виховання лідерів та організацію самоврядування в учнівському колективі.

Слушними є дослідження проблеми лідерства Н. Семченко, в яких визначається лідерство як процес, за допомогою якого одна особа впливає на членів групи, виділяє головну відмінність між керівництвом та лідерством; ці феномени діють у різних структурах (керівництво – у формальній, а лідерство – у неформальній структурі). Дослідниця підкреслює, що однією з найважливіших функцій неформальних лідерів є компенсаторська, яка виявляється в ліквідуванні недоліків у діяльності офіційних керівників. Суттєвою функцією є також персоніфікація функціонально-рольових відносин, коли лідер виступає своєрідним емоційним центром для інших людей [38,с.65].

У понятті «лідер» можна виділити два основні значення: - індивід, який має яскраво виражені, важливі з точки зору групи якості, за допомогою яких його діяльність є максимально продуктивною. І тут лідер – це зразок наслідування, якого примикають інші члени групи. Його вплив ґрунтується на психологічному феномені відбитої суб'єктивності; - особа, яким визначення суспільство визнає декларація про прийняття найбільш значущих рішень групи. Авторитет лідера у разі ґрунтується на здатності об'єднувати інших задля досягнення спільної мети. Лідер, регулює відносини у групі, відстоює її цінності у міжгруповому спілкуванні, впливає формування внутрішньо-групових цінностей [40,с.180-181].

Поняття лідерства існує в соціології, політології, психології та інших науках про людину та суспільство. Вивчення цього феномена має безпосередню практичну спрямованість. Це важливо для розробки методів ефективного керівництва та відбору лідерів. Лідерство як соціальне явище, засноване на певних об'єктивних потребах складно організованих систем: у самоорганізації, упорядкування поведінки окремих елементів системи з метою забезпечення її життєвої та функціональної спроможності [41,с.105].

У науковій літературі феномен лідерства розглядається з позицій різних теоретичних підходів. Згідно з гуманістичною концепцією А. Маслоу, ефективне лідерство передбачає створення умов для послідовного задоволення ієрархії потреб підлеглих — від базових до самореалізації, що сприяє розкриттю їхнього потенціалу. В. Бенніс наголошує, що лідерство є набутою якістю, яка формується через цілеспрямоване самовдосконалення та розвиток відповідних компетентностей[39]. Теорія шляхів-цілей Р. Хауса акцентує увагу на необхідності адаптації стилю лідерства до контексту й характеристик завдання шляхом забезпечення чіткості шляхів, емоційної підтримки, мотиваційного стимулювання та гнучкості поведінки лідера. Трансформаційне лідерство (Д. Бернс, Б. Басс) орієнтоване на розвиток внутрішньої мотивації, стимулювання креативності та трансформацію як окремих особистостей, так і організації загалом[47]. Теорія ситуаційного лідерства П. Герсі та К. Бланшарда підкреслює доцільність диференціації стилів (директивного, підтримуючого, партнерського та делегуючого) залежно від рівня компетентності й мотивації підлеглих, що забезпечує максимальну ефективність у конкретних умовах [45,с.117]. Отже, сучасні підходи демонструють перехід від універсальних моделей до контекстуально-залежних і особистісно-орієнтованих концепцій лідерства.

«Теорія рис лідера» свідчить, що лідерами люди народжуються. Існують певні вроджені властивості і характеристики особистості, такі як сила і рухливість нервових процесів, екстравертність, здатність до емпатії - співчуття, яскраво

виражені евристичні та інтелектуальні здібності, які дають можливість займати провідне становище в будь-якій ситуації і брати на себе роль лідера [46]. Але в реальному житті безліч випадків, люди, які мають величезний лідерський потенціал, не стали лідерами. Дженнінгс. Є. вважає, що майже в кожній групі є члени, які перевершують лідерів за розумом, здібностями, але не мають лідерського статусу[б.с.238].

Дослідження лідерства здійснювали відомі вчені, серед яких: Е. Богардус і В. Бінхем із теорією рис лідера; Г. Персон, М. Белбін і П. Друкер із теорією ситуаційного лідерства; Ф. Фідлер із системною теорією лідерства тощо.

Погоджуємося з думкою В. Ягоднікової, відповідно до якої лідером є член групи, за яким вона визнає перевагу в статусі і надає право приймати рішення в значущих для неї ситуаціях; людина, здатна виконувати центральну роль в організації спільної діяльності і регулювання взаємостосунків у групі; людина, яка завдяки своїм особистісним якостям має переважний вплив на членів групи[44].

«Теорію рис лідера» поступово змінила інша концепція, яка передбачала «лідерство як функцію групи». Її авторами були Р. Крачфілд, Д. Креч, Г. Хоманс. Також стала досить популярною «теорія лідерства як функції ситуації», основоположники якої Р. Бейлс, Т. Ньюком, А. Харе. В її основі було твердження, що феномен лідерства це результат внутрішньо-групового розвитку, а всі члени групи є учасниками цього процесу, відповідно лідер – це член групи з найбільшим статусом, який послідовніше дотримується норм і цінностей групи. На сьогоднішній день ця теорія стає найпоширенішою. Спостереження за тим, як одні й ті самі діти у різних групах займають різне становище, граючи різноманітні соціальні та міжособистісні ролі привели вчених до висновку, що лідерство – це результат складного та багатопланового впливу різних факторів та ситуацій [48].

Підхід до особистості з погляду ролей, які приймає вона, дав привід розглядати різні чинники (ситуації) як моменти, з яких і починається висування лідера. О. О. Нестуля, С. І. Нестуля вважають, що специфіка лідерства як функції

ситуації та ролі у тому, що цю роль лідеру не «дають», яке він «бере» сам [9]. Лідер - це той, хто в певній ситуації бере на себе більшу відповідальність за виконання групових завдань, ніж решта. В одному шкільному класі завжди є діти, які краще за інших можуть організувати культурно-масові, суспільно корисні та інші справи. Іноді групи з'являється універсальний лідер, але найчастіше у різних ситуаціях проявляються різні лідери.

Р. Бейлс стверджував, що у кожній групі є як мінімум два типи лідерів: емоційний та інструментальний. Від емоційного лідера залежить психологічний клімат групи, турбота про оптимальне врегулювання міжособистісних відносин. Інструментальний лідер ініціативний у специфічних видах діяльності та може успішно координувати спільні зусилля щодо досягнення мети. Подібні висновки змогли зробити в результаті своїх досліджень інші американські вчені[49]. Вітчизняні дослідники, зокрема Т. П. Спіріна вважає, що лідеру необхідно психологічно відповідати очікуванням групи [40,с.188].

Дослідження лідерства, організоване О. О. Нестуля, С. І. Нестуля , довело, що специфічна сфера діяльності, наприклад, навчання, суспільно-корисна праця тощо пропонують свого інструментального (ситуативного) лідера[9]. Аналогічні дані отримані у дослідженні, виконаному під керівництвом О.Г. Романовський. При вивченні студентських та трудових колективів зазвичай лідерами у чотирьох названих сферах виявилися різні люди. Повний збіг лідерів в одній особі відбувся лише в поодиноких випадках[33,с.47].

Лідерство є одним із способів диференціації групи в результаті діяльності, спілкування та взаємодії її членів. Воно з'явилося як результат спілкування та взаємодії індивідів у складі групи. Лідерство є також складним соціально-психологічним феноменом, у якому, фокусуються та виявляються найважливіші характеристики групового розвитку, які мають психологічну, соціальну та класову сутність.

Таким чином, лідерство - це складний соціально-психологічний процес групового розвитку, в результаті якого і виникає, і диференціюється групова структура, відбувається її оптимізація та безперервне вдосконалення. У психологічній літературі існують різноманітні види лідерства. Наприклад, розрізняють «формальне» та «неформальне» лідерство. «Формальне» лідерство пов'язане із встановленими правилами призначення керівника і має на увазі функціональне ставлення. «Неформальне» лідерство виникає на основі особистих взаємин учасників. Це званий характер лідерства [34,с.124].

Становлення лідера та розвиток групи це безперервний процес, що роз'єднується. Лідер – це також статус людини у групі. А статус певної людини схильний до змін. В результаті міжособистісних відносин визначається статус кожного її члена та разом з тим визначається їх впливом геть групу.

Особистість – це відносно стійка цілісна система інтелектуальних, морально-вольових та соціально-культурних якостей людини, виражених в індивідуальних особливостях її свідомості та діяльності. Якості особистості – складні соціально та біологічно обумовлені структурні компоненти особистості, що вбирають у собі психічні процеси, властивості, освіти, стійкі стани і що зумовлюють стійку поведінку особистості соціальному та природному середовищі [35,с.177].

В основі бачення лідера лежить ідея процесу створення чи зміни чогось. Бачення допомагає конструювати образ нового та представляти виразні картини майбутнього. За рахунок цього лідер може запропонувати групі глобальну та актуальну мету. Вміння створювати бачення сприяє згуртуванню та натхненню оточуючих, збуджуючи в них бажання йти за ним. Дана якість найближча до організаторських здібностей. З опису даної лідерської якості, можна дійти висновку, що найяскравіше вона проявляється у діяльності, якщо вона не лише цікава, а й соціально-значима [37,с.175].

Цілепокладання дає лідеру сформулювати своє бачення в цілком конкретний відчутний результат. Коли сформульовано результат діяльності, то ціль стає чіткою, зрозумілою, ясною. Можна сказати, що цілепокладання можна умовно віднести до провідних лідерських здібностей. Цілеспрямованість чи наполегливість дають можливість його власнику не зупинятися перед труднощами, а знаходити розв'язання задачі та рухатися далі[14]. Таким чином, наполегливість також можна умовно віднести до провідних лідерських здібностей.

Рухаючись до мети лідер має виявляти гнучкість. Це можливість володіння великим арсеналом стратегій та виборів. Це дає можливість у кожній конкретній ситуації надходити найефективніше. Одним з різновидів гнучкості розуму та вчинків є вміння вийти за рамки системи. Гнучкість також можна зарахувати до лідерським здібностям [34].

У світі цінність комунікабельності дуже висока. Ця якість є актуальною не лише для лідера, а для сучасних людей загалом. Вміння якісно спілкуватися з потрібними тобі людьми – запорука успіху будь-якої справи. Основні складові комунікабельності: вміння швидко встановлювати контакт, розташовувати до себе співрозмовника, слухати і чути, вміння ставити запитання та отримувати інформацію[38].

Комунікабельність дає можливість організувати необхідні контакти та зв'язки у потрібний час для більш ефективного досягнення мети. У світі це називається нетворкінг. Цю якість, через її особливу важливість, необхідно виділити в окрему схильність. Уміння мотивувати полягає у створенні імпульсу дії, що стимулює як самого себе, так і інших. Дуже важливо, який саме мотив надихає лідера, від цього залежить не тільки результативність його діяльності, а й користь самої діяльності. Відповідно, мотивація лідера окремою та дуже важливою якістю.

Організованість, властива лідеру допоможе йому зібрати команду з першокласних професіоналів своєї справи та організувати процес діяльності.

Сюди входять такі якості, як планування, делегування тощо. Вся команда повинна разом із лідером працювати на підвищення основних показників у дружній обстановці. Дана якість більше відноситься до організаторських здібностей.

Підтримка передбачає здатність надавати підтримку своїм однодумцям та послідовникам у скрутній ситуації. Люди завжди підуть за тим лідером, який дбає не лише про свої інтереси, а й про них також. Інакше авторитет лідера може будь-якої миті похитнутися. Рух до мети передбачає як вирішення складних завдань, так і ще зав'язування міцних відносин. Цю якість можна також умовно зарахувати до лідерських здібностей [42,с.26].

Внутрішня цілісність - лідерська навичка, яка інтегрує всі вище перераховані якості. Особистість є цілісною, коли вся сутність людини спрямована як потік в одному напрямку, начебто підпорядкована єдиному задуму. Кроком до набуття цілісності є усвідомлення лідером своєї місії чи власної унікальності. Людина, яка має розуміння своєї місії, знає або відчуває, що необхідно зробити, отримуючи при цьому задоволення від самого процесу власної діяльності та життя в цілому. Цю якість можна також умовно віднести до лідерських здібностей.

Впевненість – це найважливіший стан, який має бути присутнім у лідера. Стан впевненості пов'язаний з надійністю, здається, що на таку людину можна покластися, їй можна довіряти, за нею хочеться йти. Впевнену людину можна визначити по тілу: розправлені плечі, струнка постава, дихання рівне, мова повільна і виразна, утримання погляду на співрозмовнику. Усе це стосується особистісної впевненості. А є ще духовна віра у позитивний результат задуманого. Важливий вплив формування впевненості людини надає його самооцінка [43,с.61-62].

Самооцінка - ставлення людини до своїх здібностей, можливостям, особистісним якостям, а також до зовнішнього вигляду. Вона може бути правильною (адекватною), коли думка людини про себе збігається з тим, що вона

насправді є. У тих же випадках, коли людина оцінює себе необ'єктивно, коли її думка про себе різко розходиться з тим, якою її вважають інші, самооцінка найчастіше буває неправильною, або, як її називають психологи, неадекватною. Якщо людина недооцінює себе порівняно з тим, що вона є насправді, ми говоримо, що самооцінка, знижена. У тих випадках, коли людина переоцінює свої можливості, результати діяльності, особисті якості, зовнішність, характерною їй є підвищена самооцінка [26,с.215].

Таким чином, слід зазначити що лідерські якості особистості – складні соціально та біологічно обумовлені структурні, компоненти особистості, що вбирають у себе психічні процеси, властивості, стійкі стани та зумовлюють стійку поведінку особистості в соціальному та природному середовищі. Лідерськими якостями особистості є такі: системні (цілепокладання, наполегливість, гнучкість), комунікативні (комунікабельність, вміння мотивувати та надихати, організованість, підтримка), внутрішні (внутрішня цілісність, впевненість, проактивність).

1.2 Психологічні особливості розвитку лідерства у підлітковому віці

Психологічні особливості розвитку лідерства у підлітковому віці зумовлені інтенсивними змінами у когнітивній, емоційно-вольовій та соціальній сферах особистості, які створюють унікальне вікно можливостей для формування лідерського потенціалу. Підлітковий період характеризується активним становленням самоідентичності, підвищенням рефлексії та потреби в автономії, що є базовими передумовами переходу від зовнішнього контролю до внутрішньої саморегуляції — ключової ознаки лідерської поведінки. Водночас криза ідентичності, суперечливість мотивів і підвищена чутливість до групової оцінки можуть як стимулювати, так і гальмувати прояв лідерських ініціатив залежно від соціального контексту[3]. Дослідження свідчать, що саме в 13–17 років

відбувається сенситивний розвиток таких психологічних компонентів лідерства, як емоційний інтелект, здатність до емпатії, критичне мислення та стійкість до фрустрації. Підлітковий вік постає критичним етапом, коли цілеспрямований психолого-педагогічний супровід здатний суттєво посилити траєкторію становлення майбутнього лідера[20,с.60].

Підлітковий вік – це найважчий і найскладніший з усіх дитячих вікових груп, що є періодом становлення особистості. Найважливішою відмітною ознакою цього періоду є фундаментальні зміни, що відбуваються у сфері самосвідомості підлітка, які мають кардинальне значення для подальшого розвитку та становлення підлітка як особистості. Досить часто і цілком справедливо цей віковий етап справедливо називають ранньою юністю-третім світом, що існує між дитинством та дорослістю. У цей час підліток опиняється на порозі реального дорослого життя. Юність у віковій психології визначається як стадія розвитку, що починається зі статевого дозрівання і закінчується настанням дорослості. Це дуже значний період у житті людини. Головне психологічне набуття ранньої юності - виявлення цінності свого внутрішнього світу. Зовнішній світ починає сприйматися крізь себе. Розвивається здатність до самоаналізу та потреба систематизувати, узагальнювати свої знання про себе[19,с.144].

Кордони підліткового віку не встановлюються чітко, кожен підлітка вони індивідуальні. Його характерна риса – швидкий темп статевого дозрівання. Він починається у молодшому підлітковому віці. До кінця періоду завершується фізичне формування дорослої, здатної до відтворення людини.

Підлітковий вік – час початку самостійності, ускладнення систем відносин, розширення кола осіб, із якими треба співвідносити свою поведінку – усе це активізує самопізнання, самооцінку і становлення самосвідомості. Йдеться не лише про пізнання власних якостей, освоєння нових систем відносин, облік оцінки, яку тобі дають інші, а й становлення певного світовідчуття, формування світогляду, у своїй залишаються умови труднощів і конфліктів.

Підліток стурбований оцінкою нових знань і прагне вибудувати свою поведінку на основі свідомо вироблених чи засвоєних критеріїв та норм. Цей період характеризується появою почуття власної неповторності, особистої індивідуальності[15,с.55].

Головне новоутворення цього віку – відкриття Я, свого внутрішнього світу, поява життєвого плану, поступове вrostання у різні сфери життя. Питання «хто я такий?» має на увазі не стільки самоопис, скільки самовизначення: «Ким я можу і повинен стати, які мої можливості та перспективи, що я зробив і ще можу зробити в життя?» Але серед питань, які цікавлять молодих людей, не останнє місце посідає зовнішній вигляд, вигляд, фізичні дані, хоча переживання з цього приводу ретельно ховаються [16,с.20].

Зростання самосвідомості – це характерна особливість особистості юнацькому віці. Рівень самосвідомості визначає і рівень вимоги старшокласників до оточуючих і до себе. Вони стають більш критичними, висувають високі вимоги до морального вигляду дорослого і однолітка. Соціальна ситуація розвитку у ранній юності зумовлює активізацію самосвідомості, визначає її змістовну характеристику. Самосвідомість як орієнтування у собі необхідне активного регулювання своєї діяльності [16].

Вікові зрушення у сприйнятті людини включають збільшення кількості використовуваних описових категорій, зростання гнучкості та визначеності у їх використанні; підвищення рівня вибіркової, послідовності, складності та системності цієї інформації; використання більш тонких оцінок та зв'язків; зростання здатності аналізувати та пояснювати поведінку людини; з'являється турбота про точне викладення матеріалу, бажання зробити його переконливим.

Соціальна ситуація розвитку підлітка характеризується в насамперед тим, що він стоїть на порозі вступу до самостійного життя. «Йому належить вийти на шлях трудової діяльності та визначити своє місце в житті (слід зауважити, що ці процеси дуже варіативні).

У підлітковому віці складається система уявлень про себе, яка незалежно від того, істинна вона чи ні, є психологічною реальністю, з чого випливає поведінка підлітка. Відкриття свого внутрішнього світу, його емансипація від дорослих – головне набуття юності. Зовнішній світ починає сприйматися крізь себе. З'являються схильність до самоаналізу та потреба систематизувати, узагальнювати свої знання про себе (розібратися у своєму характері, своїх почуттях, діях, вчинках). Відбувається співвідношення себе з ідеалом, з'являється можливість самовиховання, з'являється прагнення самоствердження [7].

Формування лідерських якостей у підлітковому віці відбувається нерівномірно і значною мірою залежить від успішного розв'язання кризи ідентичності за Е. Еріксоном: підлітки з досягнутим відчуттям «Я – лідер» демонструють вищу ініціативність та стійкість до групового тиску. Важливим психологічним механізмом є децентрація (за Ж. Піаже), завдяки якій підліток переходить від егоцентричної позиції до здатності враховувати перспективи інших, що становить основу емпатичного та трансформаційного лідерства. Розвиток рефлексії та мета-когнітивних здібностей дозволяє підліткам усвідомлювати власні сильні сторони та зони зростання, що сприяє формуванню аутентичного стилю лідерства[8,с.45-46].

Емоційний інтелект, особливо компоненти саморегуляції та соціальної обізнаності, у 14–16 років демонструє найвищі темпи приросту і корелює з рівнем визнання підлітка лідером у референтній групі. Потреба в приналежності та одночасна потреба в автономії створюють внутрішній конфлікт, розв'язання якого через просоціальну лідерську поведінку підвищує самооцінку та статус у групі однолітків. Підліткове лідерство часто має ситуативний і неформальний характер: лідери виникають у конкретних видах діяльності (спорт, творчість, волонтерство) і не завжди переносять свій статус на інші контексти[5,с.17].

Слід відзначити що автори Заграй Л. Д. та Федорук О. В. у дослідженні психосемантичних конструктів лідерства у свідомості молоді встановили, що

підлітки та юнаки асоціюють образ ідеального лідера переважно з просоціальними якостями («відповідальність», «справедливість», «допомога іншим»), тоді як інструментально-домінантні риси («влада», «контроль») займають другорядне місце[12,с.86]. Як стверджує Волківська Д. А., аналізуючи сучасні підходи до визначення лідерства, у підлітковому віці лідерство найчастіше сприймається не як формальний статус, а як набір реляційних компетентностей, що забезпечують визнання в референтній групі та можливість впливу через довіру й емоційну близькість. Вона також підкреслює, що у свідомості сучасних підлітків лідерство дедалі більше асоціюється з аутентичністю та здатністю до саморозкриття, а не з традиційними атрибутами влади[8,с.46]. Ряді Н., Асакарунія Д., Віджая Ф. та Ріантопутра К. у дослідженні побудови позитивної лідерської ідентичності доводять, що у підлітковому віці успішне формування «Я – лідер» відбувається через три послідовні етапи: усвідомлення власної цінності, прийняття відповідальності за інших та інтеграцію просоціальних цінностей у структуру самоідентичності[30,с.65-66]. Автори зазначають, що підлітки з позитивно сформованою лідерською ідентичністю демонструють вищий рівень психологічного благополуччя, стійкості до групового тиску та схильності до альтруїстичної поведінки.

Таким чином, наведені дослідження підтверджують, що у підлітковому віці лідерство розвивається переважно через внутрішні психосемантичні та ідентифікаційні процеси, а не через зовнішнє нав'язування статусу чи владних повноважень.

Гендерні стереотипи суттєво впливають на прояв лідерства: дівчата частіше обирають трансакційний та відносно-орієнтований стилі, тоді як хлопці – інструментально-домінантні стратегії. Наявність значущого дорослого (вчителя, тренера, ментора) як моделі ідентифікації значно прискорює інтеріоризацію лідерських патернів поведінки та цінностей[11,с.125]. Цифрове середовище формує нові форми підліткового лідерства (лідери думок у соцмережах,

організатори онлайн-рухів), які вимагають високого рівня самопрезентації та медіаграмотності[28].

Успішний розвиток лідерства у підлітковому віці передбачає інтеграцію трьох психологічних новоутворень – відчуття дорослості, рефлексії та просоціальної спрямованості – у стійку лідерську ідентичність.

Д. Биби́к та В. Макси́мчук визначають лідерські якості підлітків як сукупність стійких особистісних характеристик, що дозволяють ефективно діяти й займати провідну позицію в групі. Ці якості проявляються у вмінні організовувати роботу, впливати на поведінку та настрої інших, бути прикладом для наслідування. Лідери здатні координувати групові зусилля, мотивувати до досягнення спільних цілей, вирішувати конфлікти, приймати важливі рішення та ефективно спілкуватися. Розвиток цих рис є важливим як для лідерства, так і для успіху в навчанні та професійній діяльності. Розвивати їх можна через навчання, самовдосконалення та практичний досвід, а важливу роль у цьому процесі відіграють освітні заклади[4,с.29].

О. Рома́новський та А. Петро́ва пропонують тріадну модель ефективного лідерства, яка включає три взаємопов'язані компоненти: аналітичний інтелект (IQ), емоційний інтелект (EQ) та вольову енергію (VQ). Аналітичний інтелект забезпечує стратегічне мислення й здатність до системного аналізу ситуації, однак його недостатньо для досягнення високої лідерської ефективності без розвиненого емоційного потенціалу. Емоційний інтелект, що проявляється в емоційній стабільності, емпатії та високорозвинених соціальних навичках, дозволяє лідеру встановлювати довірливі відносини та мотивувати команду. Вольова енергія (VQ) визначає рівень наполегливості, стійкості до стресу та здатності швидко мобілізувати ресурси в умовах невизначеності. Автори підкреслюють, що успіх сучасного лідера значною мірою залежить від контекстуальних факторів і вміння інтуїтивно адаптувати співвідношення цих трьох компонентів до конкретної ситуації[34,с.132].

Психологічні особливості розвитку лідерства у підлітковому віці можна систематизувати за основними лініями онтогенетичного поступу та провідними чинниками впливу. Кожна з них відображає взаємодію вікових новоутворень особистості з соціальним контекстом та індивідуальним досвідом взаємодії. Нижче наведено узагальнену порівняльну характеристику ключових психологічних детермінант цього процесу(табл.1.1).

Таблиця 1.1.

Порівняльна характеристика психологічних детермінант розвитку лідерських якостей у підлітковому віці

Психологічна детермінанта	Характеристика прояву у підлітковому віці	Вплив на розвиток лідерства
Криза ідентичності (Е. Еріксон)	Пошук відповіді на питання «Хто я?» та «Яким лідером я хочу бути?»	Позитивне розв’язання формує стійку лідерську ідентичність та ініціативність
Децентрація та розвиток Теорії розуму	Перехід від егоцентризму до розуміння перспектив інших людей	Базис емпатичного, трансформаційного та кооперативного лідерства
Зростання рефлексії та метакогніції	Усвідомлення власних мотивів, сильних і слабких сторін	Сприяє формуванню аутентичного та адаптивного стилю лідерства
Розвиток емоційного інтелекту	Пік приросту саморегуляції, емпатії та соціальної обізнаності (14–16 років)	Визначає здатність встановлювати довіру та мотивувати групу
Конфлікт «приналежність – автономія»	Одночасна потреба бути прийнятим групою та вирізнитися	Розв’язання через просоціальну лідерську поведінку підвищує статус та самооцінку
Ситуативність лідерського статусу	Лідерство переважно неформальне, контекстно-залежне (клас, секція, онлайн-спільнота)	Сприяє гнучкості, але ускладнює перенесення лідерського досвіду в нові сфери

Вплив гендерних стереотипів	Дівчата частіше обирають відносно-орієнтовані стилі, хлопці – інструментально-домінантні	Формує гендерно-специфічні траєкторії лідерського розвитку
Цифрове середовище	Формування нових форм лідерства (лідери думок, організатори онлайн-рухів)	Розвиває навички самопрезентації, медіаграмотності та віртуальної мобілізації

Джерело: Складено автором на основі [36].

Наведені психологічні детермінанти демонструють, що розвиток лідерства у підлітковому віці є поліфакторним і нелінійним процесом, у якому вікові новоутворення взаємодіють із соціокультурним контекстом. Найбільш сприятливі умови для формування стійких лідерських якостей виникають за наявності підтримувального середовища, що забезпечує одночасно автономію та належність, а також наявність позитивних моделей ідентифікації.

Отже, цілеспрямований психолого-педагогічний супровід, орієнтований на ці детермінанти, здатен суттєво підвищити ймовірність переходу ситуативного підліткового лідерства у зрілу лідерську компетентність.

1.3 Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків

Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей у підлітковому віці визначають комплекс факторів, що забезпечують гармонійний розвиток особистості та її соціальну активність. У цьому періоді відбувається інтенсивне становлення самосвідомості, ціннісних орієнтацій і комунікативних умінь, що створює сприятливі передумови для розвитку лідерського потенціалу[2,с.69]. Ефективна організація освітнього середовища, орієнтована на підтримку ініціативності, відповідальності та взаємодії, виступає ключовим чинником становлення лідерських рис. Важливу роль відіграють педагогічні стратегії, спрямовані на розвиток саморегуляції, емоційної стійкості та здатності

до конструктивної взаємодії в учнівському колективі. Створення відповідних психолого-педагогічних умов забезпечує цілісний процес формування лідерських якостей, що сприяє успішній соціалізації підлітків[31].

Підлітковий вік, за Е. Еріксоном, є стадією психосоціального розвитку, на якій центральним завданням виступає розв'язання кризи «ідентичність – рольова дифузія»; успішне формування стійкої позитивної ідентичності, зокрема компонента «Я – лідер», створює внутрішню базу для прояву ініціативи та відповідальності. Розвиток формально-логічного мислення та метакогнітивних здібностей (за Ж. Піаже та Л. Колбергом) забезпечує підліткам можливість рефлексувати власні мотиви, оцінювати наслідки рішень і будувати довгострокові стратегії поведінки – когнітивні передумови стратегічного лідерства[27,с.196].

Розвиток вольової регуляції та стійкості до фрустрації створює психологічну базу для подолання лідерських викликів, пов'язаних із критикою, конфліктами та невдачами. Інтеграція рефлексії, емпатії та просоціальної спрямованості в єдину структуру «лідерського Я» визначає готовність підлітка до аутентичного лідерства, яке сприймається групою як природне і легітимне.

Таким чином, саме сукупність перелічених вікових новоутворень і психологічних механізмів формує внутрішній «сенситивний ґрунт», без якого зовнішні педагогічні впливи залишаються малоефективними. Тільки за умови гармонійного розвитку цих внутрішніх передумов підліток здатен перейти від реактивної поведінки до проактивної лідерської позиції.

Отже, психологічні механізми підліткового віку не лише дозволяють, а й активно стимулюють становлення лідерських якостей, перетворюючи кризу розвитку на ресурс особистісного зростання. Саме тому будь-яка програма формування лідерства у підлітків має спиратися насамперед на природні вікові новоутворення, а не намагатися штучно нав'язувати дорослі моделі поведінки.

Варто відзначити що сімейне середовище відіграє провідну роль у формуванні лідерського потенціалу підлітків: авторитетно-демократичний стиль

виховання, що поєднує високі вимоги з емоційною підтримкою та визнанням автономії, суттєво підвищує самооцінку, ініціативність та відповідальність дитини. Навпаки, авторитарний або надмірно потураючий стиль гальмує розвиток лідерських якостей, формуючи або залежну, або імпульсивну поведінку. У шкільному середовищі демократичний клімат класу, орієнтований на співпрацю та взаємоповагу, сприяє прояву неформального лідерства, тоді як авторитарний клімат пригнічує ініціативу та посилює конформізм[25,с.109].

Наявність значущого дорослого (вчителя, тренера, ментора), який виступає моделлю позитивного лідерства та надає конструктивний зворотний зв'язок, значно прискорює інтеріоризацію лідерських патернів поведінки. Позашкільні заклади (спортивні секції, волонтерські організації, лідерські табори) створюють сприятливі умови завдяки наданню реального досвіду відповідальності, організації проектів та прийняття рішень у безпечному середовищі.

Одноліткова група виступає природним полігоном для випробування лідерських стратегій: підтримуюча референтна група підсилює просоціальне лідерство, тоді як токсична або ієрархічно-домінантна група провокує агресивно-інструментальні стилі або, навпаки, повне уникання лідерства. Гендерні стереотипи, що зберігаються в сім'ї та школі, обмежують дівчат у прояві інструментального лідерства та хлопців – у демонстрації емоційної відкритості, що призводить до гендерно-специфічних траєкторій розвитку. Цифрове середовище відкриває нові можливості для підліткового лідерства (організація онлайн-рухів, створення контенту, лідерство думок), однак водночас створює ризики кібербулінгу, залежності від зовнішньої оцінки та дефіциту реального соціального досвіду. В умовах воєнного стану в Україні (2022–2025 рр.) травматичний досвід може як активізувати лідерський потенціал (через волонтерство, взаємодопомогу), так і блокувати його внаслідок посттравматичного стресового розладу, відчуття безпорадності та порушення базового відчуття безпеки[18,с.589].

Отже, ефективний розвиток лідерських якостей потребує узгодженої дії всіх мікросередовищ, що забезпечують підлітку одночасно емоційну підтримку, можливості для автономії та реальні зони відповідальності.

Серед психолого-педагогічних технологій, що мають найвищу доказову ефективність для підлітків, лідирують комплексні тренінгові програми розвитку емоційного інтелекту та соціальних навичок (наприклад, адаптовані версії RULER (Yale Center for Emotional Intelligence) та «Левеня» в Україні), які демонструють значне зростання самоусвідомлення, емпатії та просоціального лідерства вже після 20–25 годин занять. Проектна діяльність (метод проектів, *service-learning*) забезпечує реальний контекст відповідальності: підлітки, які протягом 3–6 місяців самостійно планують і реалізують соціальні чи екологічні проекти, показують статистично значуще підвищення ініціативності, стратегічного мислення та здатності до командної роботи[10].

Лідерські школи та табори (програми типу «Лідер у мені», «Школа молодого лідера», табори ГО «Лідерство та розвиток») ефективні завдяки поєднанню інтенсивного групового досвіду, рольових ігор та рефлексивних практик; мета-аналізи підтверджують стійке зростання самооцінки лідерства та комунікативних компетентностей[24].

Волонтерські ініціативи, особливо в умовах воєнного часу (програми «Будуємо Україну разом», волонтерство в ТрО, допомога переселенцям), виявилися потужним природним каталізатором лідерства, оскільки забезпечують високу внутрішню мотивацію та безпосередній досвід впливу на життя інших людей. Груповий та індивідуальний коучинг за моделлю GROW та рішення-фокусованим підходом (Solution-Focused Brief Coaching) протягом 6–10 сесій значно підвищує у підлітків рівень самоефективності лідерства та здатність ставити й досягати амбітних цілей[29].

Технології драма-педагогіки та форум-театру ефективно розвивають емпатію, гнучкість поведінки та вміння вирішувати конфлікти, що є критичними

для трансформаційного лідерства; українські дослідження 2023–2025 рр. фіксують приріст показників EQ на 18–24 %. Серйозні ігри та гейміфіковані платформи (наприклад, «Лідер 360», Leader in Me Online, власні розробки «GoCamp» та «YouthBoost») дозволяють підліткам у безпечному віртуальному просторі відпрацьовувати прийняття рішень, делегування та управління командою[32].

Онлайн-програми лідерства (Coursera for Campus «Inspiring Leadership through Emotional Intelligence», українські курси «Prometheus» та «Лідерство 2.0») є доступними та масштабними, проте їхня ефективність суттєво зростає лише за умови поєднання з офлайн-практикою та менторською підтримкою. Поєднання кількох технологій у змішаному форматі (blended learning): тренінг + проєкт + волонтерство + коучинг протягом одного навчального року – дає найбільший кумулятивний ефект, підвищуючи індекс лідерського потенціалу на 35–45 % за шкалами LPI-Youth та MLSQ[32].

В умовах сучасної України найбільш результативними виявилися програми, які враховують травматичний досвід, інтегрують практики психологічної стійкості та надають підліткам реальну агентність у вирішенні суспільно значущих завдань. Отже, ефективність технології залежить не стільки від її форми, скільки від системності, тривалості, наявності зворотного зв'язку та відповідності віковим і соціокультурним потребам підлітків.

Подальший аналіз дозволяє конкретизувати ті психолого-педагогічні умови, які забезпечують цілісний та ефективний розвиток лідерського потенціалу підлітків. Вони охоплюють як внутрішні мотиви й особистісні характеристики учнів, так і зовнішні впливи освітнього середовища та організацію колективної діяльності. Узагальнення цих умов дає змогу систематизувати ключові фактори, що сприяють формуванню активної, ініціативної та соціально відповідальної поведінки підлітків.

Для комплексного розуміння процесу формування лідерських якостей у підлітків важливо визначити основні психолого-педагогічні умови, що

забезпечують цей розвиток. Вони поєднують як індивідуально-особистісний аспект виховання, так і організаційно-педагогічні впливи, що формують сприятливе освітнє середовище. У таблиці наведено структурований огляд ключових умов, які сприяють становленню лідерського потенціалу в підлітковому віці(таблиця 1.2).

Таблиця 1.2.

Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків

Психолого-педагогічна умова	Зміст та характеристика
Урахування вікових особливостей та розвиток мотивації лідерства	Підтримка внутрішньої потреби підлітка у самоствердженні, створення умов для прояву ініціативності та формування позитивної самооцінки.
Цілеспрямований розвиток лідерських якостей через організацію колективу/команди	Створення умов для спільної діяльності, розподілу ролей, розвитку відповідальності та навичок координації групових процесів.
Формування стимулюючого та розвивального середовища на основі інтерактивних методів	Використання рольових і ділових ігор, колективних творчих справ, активних форм групової взаємодії для розвитку комунікативних і організаторських умінь.
Створення позитивної емоційної атмосфери	Забезпечення підтримувального середовища, що сприяє відкритій комунікації, партнерству, довірі та підвищенню емоційної стійкості підлітків.

Джерело: Складено автором на основі [22,23,17].

Отже, формування лідерських якостей у підлітків можливе лише за умови поєднання психологічних та педагогічних чинників, які забезпечують гармонійний розвиток особистості. Важливо враховувати вікові особливості підлітків та формувати у них внутрішню мотивацію до лідерства. Не менш значущими є організація колективної діяльності та створення стимулюючого освітнього середовища, яке сприяє активному включенню підлітків у взаємодію. Сукупність цих умов забезпечує основу для становлення відповідальних, ініціативних та соціально зрілих молодих лідерів.

Висновки до розділу 1

У науковій літературі лідерство визначається як динамічний процес соціального впливу, спрямований на досягнення спільних цілей через мотивацію та розвиток членів групи, а лідерські якості постають як інтегрована система когнітивних, емоційно-вольових та поведінкових характеристик, що забезпечують ефективність цього впливу. Сучасні підходи підкреслюють контекстуальну та розвивальну природу лідерства, акцентуючи перехід від вроджених рис до набутих компетентностей, які формуються протягом онтогенезу, зокрема у сенситивний підлітковий період.

Підлітковий вік є сенситивним періодом для формування лідерських якостей, оскільки саме в цей час інтенсивно розвиваються ключові психологічні новоутворення — стійка самоідентичність, метакогнітивна рефлексія, емоційний інтелект, децентрація та здатність до саморегуляції, які становлять внутрішню основу переходу від ситуативного до стійкого й аутентичного лідерства.

Стосовно психолого-педагогічні умов формування лідерських якостей підлітків варто відзначити що вони забезпечують створення оптимального середовища, у якому підліток може проявляти ініціативність, відповідальність і здатність до конструктивної взаємодії. Їх цілеспрямоване застосування сприяє розвитку стійкого лідерського потенціалу та успішній соціалізації молоді особистості.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ

2.1. Організація та методика проведення емпіричного дослідження

З метою визначення особливостей формування лідерських якостей у підлітків, нами було проведено емпіричне дослідження серед 29 учнів 9 класу, серед них – 16 дівчат та 13 юнаків у віці 14-15 років. Підлітки були попереджені про мету проведення емпіричного дослідження, про анонімність обробки результатів, та залюбки з ентузіазмом прийняли в ньому участь.

Об'єкт дослідження – процес формування лідерських якостей у підлітків.

Предмет дослідження – психологічні умови, чинники та механізми, що впливають на формування й розвиток лідерських якостей у підлітків.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості формування лідерських якостей у підлітків, а також визначити ефективні способи їх стимулювання.

Гіпотезою дослідження виступило припущення, що формування лідерських якостей у підлітків буде більш ефективним за умови створення відповідних сприятливих психолого-педагогічних умов.

Відповідно до мети дослідження нами були визначені наступні завдання:

- провести емпіричне дослідження з метою визначення особливостей формування лідерських якостей у підлітків;
- здійснити аналіз результатів емпіричного дослідження;
- розробити практичні поради педагогічним працівникам щодо розвитку лідерських якостей підлітків.

При проведенні емпіричного дослідження нами було використано наступні методики:

Зауважимо, що під лідерським потенціалом у нашому дослідженні ми розуміємо якісну характеристику особистості, що відображає сукупність внутрішніх потреб, можливостей, ціннісних відносин, засобів, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності та комунікативності, що забезпечує її провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань у різних галузях життєдіяльності.

Відповідно, нами були підібрано діагностичні методики, спрямовані на вивчення: рівня організаторських, комунікативних здібностей учнів та діагностику командні ролі.

В якості методик дослідження, націлених на вивчення цих показників, нами було обрано наступні:

1. Психологічна методика Є.Жарікова, Є.Крушельницького (визначення рівня лідерських здібностей). Ціль методики: оцінка здібностей людини бути лідером. Здатність людини бути лідером багато в чому залежить від розвиненості певних характеристик характеру. Є. Жаріков та Є. Крушельницький зазначають, що до лідерських можуть бути віднесені такі прояви характеру як: воля, наполегливість, терпіння, ініціативність, незалежність, психологічна стійкість, адаптивність, самокритичність, вимогливий, критичний, надійний, витривалість, креативність, стресостійкість. (додаток А);

2. Методика вивчення лідерського стилю Р. Бейлза – К. Шнейєра, модифікація Т.В. Бендас. Метою цієї методики є вивчення двох стилів лідерської поведінки – ділової (орієнтованої на завдання) та соціо-емоційної (орієнтованої на взаємини). Схема спостереження поведінкою розробили Р. Бейлзом. Ця класична методика широко використовується у всьому світі. На думку К. Шнейєра (Schneier, 1978). Завдяки цій методиці ми можемо вивчити 2 стилі лідерства, орієнтованого на завдання та лідерства орієнтованого на взаємини (додаток Б);

3. Анкетування підлітків за розробленою нами авторською анкетой «Лідерство та лідерський потенціал» (визначення розуміння основних понять) (додаток В).

Мета проведення анкетування – визначити рівень сформованості лідерських якостей серед підлітків, з'ясувати їхні уявлення про сутність лідерства та чинники, що впливають на його розвиток у шкільному середовищі.

Завдання дослідження:

1. Оцінити самоусвідомлення підлітками власних лідерських якостей.
2. З'ясувати рівень знань про сутність і функції лідерства.
3. Дослідити прояви лідерства у навчальній та позашкільній діяльності.
4. Визначити чинники, що сприяють розвитку лідерських рис у підлітковому середовищі.

Далі, проаналізуємо результати проведеної нами діагностики.

2.2 Аналіз результатів дослідження

Результати, отримані нами при опитуванні підлітків за методикою Є.Жарікова, Є.Крушельницького з метою визначення рівня лідерських здібностей наведено нами в таблиці 2.1 та на рис.2.1.

Таблиця 2.1 – Результати тестування підлітків за методикою Є.Жарікова, Є.Крушельницького

Рівень сформованості лідерських здібностей	Кількість осіб	В % співвідношенні (n = 29)
Схильність до диктату	4 особи	13,8%
Низькі лідерські здібності	8 осіб	27,5%
Середні лідерські здібності	12 осіб	41,4%
Високі лідерські здібності	5 осіб	17,3%

Для наочності та проведення аналізу результатів дані таблиці 2.1 наведені нами у вигляді діаграми 2.1

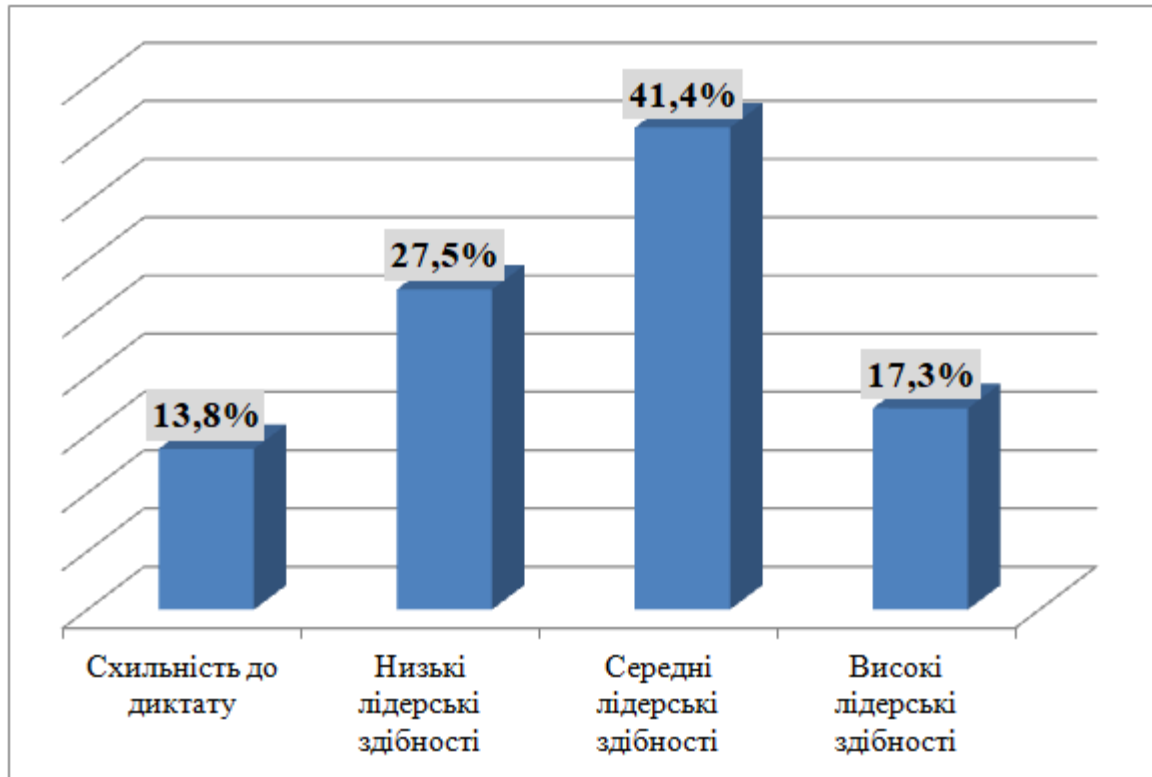


Рис.2.1 – Рівень сформованості лідерських здібностей підлітків за методикою Є.Жарікова, Є.Крушельницького

Таким чином, відповідно до даних таблиці 2.1 та рис.2.1 стає очевидним, що, для більшості підлітків є характерним середній рівень лідерських здібностей – 41,4% (12 осіб). Для даних підлітків ключовими характерними ознаками лідерства є наступні: достатній рівень психічної стійкості до швидкоплинних умов життя, конструктивна самокритичність, певна особистісна автономність та надійність. Разом із цим вищезначені показники респондентів із середніми лідерськими якостями можуть значно знижуватись у разі їх потрапляння у стресові та критичні життєві ситуації.

Високі лідерські здібності було визначено у 17,3% (5 осіб) що свідчить про здатність підлітків адекватно оцінювати й аналізувати як власну поведінку та

вчинки, так і вчинки оточуючих, що дозволяє у підсумку виробляти конкретну й цілеспрямовану модель поведінки, яка дозволяє ефективно координувати спрямування й дії оточуючих.

Низькі лідерські здібності було виявлено у 27,5% (8 осіб). Такі респонденти дуже важко пристосовуються до нових умов, мають низький рівень самокритичності, швидко відмовляються від визначеної цілі у разі виникнення певних перешкод на шляху до її реалізації, а також у них слабка сила волі.

Схильність до диктату є властивою для – 13,8% (4 особи). Для цих підлітків є характерним відсутність уміння будувати конструктивні міжособистісні відносини з оточуючим середовищем.

Наступними були результати діагностики, отримані за методикою вивчення лідерського стилю Р. Бейлза – К. Шнейєра, модифікація Т.В. Бендас. Отримані нами результати наведено в таблиці 2.2 та на рис.2.2.

Таблиця 2.2 – Результати тестування підлітків за методикою вивчення лідерського стилю Р. Бейлза – К. Шнейєра, модифікація Т.В. Бендас

Лідерський стиль підлітків	T: діловий стиль, орієнтований на завдання	S: соціо-емоційний, орієнтований на взаємини
Високий рівень	7 осіб (24,1%)	9 осіб (31,0%)
Середній рівень	14 осіб (48,3%)	13 осіб (44,8%)
Низький рівень	8 осіб (27,6%)	7 осіб (24,1%)

Для наочності та проведення аналізу результатів дані таблиці 2.1 наведені нами у вигляді діаграми 2.2.

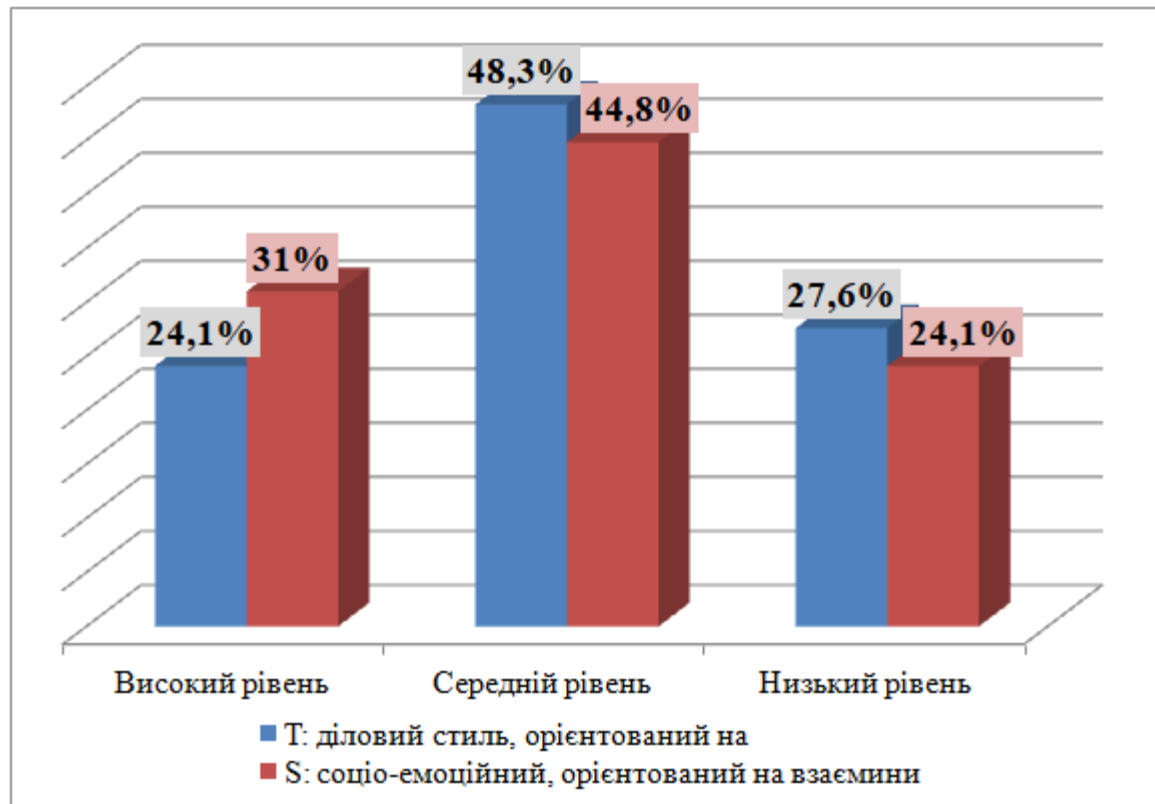


Рис.2.2 – Аналіз сформованості лідерського стилю у підлітків за методикою лідерського стилю Р. Бейлза – К. Шнейера, модифікація Т.В. Бендас

Згідно з отриманими даними таблиці 2.2 та на рис.2.2 високий рівень сформованості ділового стилю (Т) – є характерним для 7 осіб (24,1%). Ці підлітки демонструють розвинені організаторські вміння, здатність ефективно структурувати діяльність групи, приймати рішення та підтримувати концентрацію на завданні. Вони схильні ініціювати роботу, розподіляти обов'язки та контролювати виконання дій, що свідчить про сформованість раціонально-ділової моделі лідерства.

Середній рівень сформованості ділового стилю (Т) було виявлено у 14 осіб (48,3%). Для цих підлітків є характерною помірна вираженість ділової спрямованості. Ці досліджувані здатні організувати діяльність групи, однак ефективність їхніх дій змінюється залежно від ситуаційних умов. Вони можуть бути ініціативними, але потребують зовнішньої підтримки або чітко визначених

завдань. У складних або стресогенних умовах їхні організаторські уміння можуть знижуватися.

Для 8 осіб (27,6%) є характерним низький рівень – сформованості даного показника. Отже, ці діти уникають прийняття рішень і відповідальності, не проявляють ініціативи у виконанні спільних завдань. Їм притаманні труднощі з плануванням, нестача впевненості та швидка відмова від цілей у разі появи перешкод. Це свідчить про недостатню сформованість раціонально-ділової складової лідерства.

Стосовно соціо-емоційного стилю (S), слід зауважити, що високий рівень було виявлено у 9 осіб (31%). Ці підлітки характеризуються високим рівнем емоційної чутливості, умінням підтримувати позитивний соціально-психологічний клімат та згуртованість групи. Вони схильні виконувати роль посередників, врегульовувати конфлікти, заохочувати співпрацю та створювати доброзичливу атмосферу взаємодії.

Середній рівень соціо-емоційного стилю є характерним для 13 осіб (44,8%). Такі підлітки загалом підтримують добрі взаємини, демонструють готовність до співпраці та емпатію, але їхня активність у сфері емоційної підтримки може бути ситуативною. У стабільних умовах вони сприяють позитивному клімату, але в критичних ситуаціях можуть не брати на себе роль емоційного лідера.

У 7 осіб (24,1%) було виявлено низький рівень сформованості соціо-емоційного стилю, що свідчить про те, що ці діти мають певні труднощі в налагодженні міжособистісних контактів, іноді схильні до дистанціювання чи конфліктності. Їм складно підтримувати конструктивну взаємодію та виявляти соціально-емоційну підтримку. Це вказує на недостатню сформованість міжособистісної складової лідерства.

Підсумовуючи результати тестування підлітків за даною методикою, слід відзначити, що серед досліджуваних переважають середні рівні як ділового, так і соціо-емоційного стилів лідерства. Це свідчить про наявність загального

потенціалу до лідерської поведінки, який може розвиватися за умови відповідного педагогічного впливу. Водночас виявлені групи з високими показниками за кожним стилем свідчать про наявність сформованих лідерських ресурсів у частини респондентів, тоді як низькі рівні вказують на потребу в цілеспрямованій корекційно-розвивальній роботі.

Наступним було проведення анкетування. Результати анкетування підлітків демонструють той факт, що більшість опитаних – 62,07% (18 осіб) мають досвід участі в організації заходів, що вказує на високу їх залученість у шкільну та позашкільну діяльність. Натомість 37,93% (11 осіб) ніколи не приймали участь в таких заходах, що свідчить про потенційний простір для залучення менш активних учнів. Отже, отримані результати свідчать про наявність позитивної тенденції, щодо розвитку лідерських якостей у респондентів, так як більшість з них приймають активну участь у шкільних та позашкільних заходах, а це в свою чергу є важливим чинником розвитку соціального інтелекту і лідерських навичок особистості (комунікація, координація, відповідальність).

З 18 осіб, які брали участь у шкільних та позашкільних заходах половина підлітків виконували роль «учасник команди» – 50% (9 осіб), що відповідає типовому розподілу активності в підліткових групах, де більшість надають перевагу виконанню інструкцій, а не керуванню.

Роль лідера виконували майже 38,89% (7 осіб) підлітків при участі в даних заходах, що є доволі високим показником для вікової групи 12-17 років.

Два підлітка (11.1%) відігравали роль спостерігачів, що свідчить про наявність більш пасивних учнів, котрі потребують додаткової підтримки для активізації.

Щодо самооцінки своєї здатності керувати групою, майже половина респондентів – 48, 28 (14 осіб) оцінюють свій рівень як «середній», що свідчить про усвідомлення власних можливостей та одночасну критичність.

Взагалі 38% респондентів оцінюють свої вміння як високі (27,59% 8 осіб) або дуже високі (10,34 3 підлітка), що свідчить про виражений лідерський потенціал у значної частини вибірки.

Лише 13.79% мають низьку самооцінку, що відповідає даним вікової психології щодо становлення впевненості в собі в підлітковому віці.

Наступним було запитання: «Чи вважаєте ви себе лідером?». Відповідно до отриманих результатів стало очевидним, що переважна більшість опитаних підлітків вважають себе справжніми лідерами – 58,62% (17 осіб). 27,59% (8 осіб) відзначили, що вони не є лідерами зовсім. А 13.79% (4 особи) не можуть відповісти на дане запитання.

Отже, зауважимо, що більша половина вважають себе лідерами, що свідчить про наявність у них позитивної Я-концепції. Однак, майже третина не вважає себе лідерами, що є типовим для підлітків з меншою впевненістю або низькою потребою домінування.

На запитання: «Які з наведених якостей ви вважаєте своїми сильними сторонами?» (Виберіть до трьох) були отримані наступні результати (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3 – Результати відповідей підлітків стосовно власних сильних лідерських якостей

Показник	Кількість осіб	В % співвідношенні (n = 29)
Ініціативність	12 осіб	41,38%
Мотивація інших	8 осіб	27,59%
Прийняття рішень	10 осіб	34,48%
Організаційні здібності	11 осіб	37,93%
Адаптивність	7 осіб	24,14%
Комунікабельність	13 осіб	44,83%

* - результати відповідей не рівні 100%, тому, що кожний респондент обирав 3 якості.

Таким чином, відповідно до даних таблиці 2.3 підлітки серед своїх найбільш виражених лідерських якостей найчастіше виділяють комунікабельність – 44,83% (13 осіб), що цілком відповідає соціально орієнтованій природі підліткового віку. Другою найбільш притаманною їм якістю є ініціативність. Так вважають – 41,38% (12 осіб), що свідчить про їх готовність брати участь у нових заходах.

Організаційні здібності (37,93%) та прийняття рішень (34,48%) також відзначили підлітки, як властиві їм, що вказує на наявність базового сформованого лідерського потенціалу респондентів. Серед найменш виражених лідерських якостей виділяються – адаптивність та мотивація інших, що може бути напрямом подальшого розвитку.

Наступним було запитання: «Як часто ви використовуєте свої лідерські якості у навчанні або поза школою?» (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4 – Частота використання підлітками власних лідерських якостей

Показник	Кількість осіб	В % співвідношенні (n = 29)
Дуже рідко	2 особи	6,9%
Рідко	4 особи	13,79%
Іноді	10 осіб	34,48%
Часто	9 осіб	31,03%
Дуже часто	4 особи	13,79%

Згідно з отриманими відповідями, більшість підлітків – 78,3% використовують лідерські навички хоча б іноді або часто, що свідчить про реальне застосування цих якостей у навчанні та соціальних взаємодіях. Лише 20,69% роблять це рідко або майже ніколи. Ці підлітки потребують стимулювання активності. 10 підлітків (34,48%) використовують свої лідерські якості лише іноді, що може вказувати на наявність прояву у них ситуативного лідерства.

Стосовно розуміння сутності лідерства, були отримані наступні результати анкетування підлітків (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5 – Розуміння підлітками сутності лідерства

Показник	Кількість осіб	В % співвідношенні (n = 29)
Той, хто організовує групу	12 осіб	41,38%
Авторитет, який веде за собою	7 осіб	24,14%
Той, хто підтримує або допомагає	4 особи	13,79%
Той, хто приймає рішення та відповідає	4 особи	13,79%
Той, хто подає приклад	2 особи	6,9%

Згідно з отриманими відповідями, більшість підлітків – 41,38% (12 осіб) вважає, що лідер організовує групові процеси. Тобто, підлітки пов'язують лідерство насамперед із функціональною роллю. 24,14% (7 осіб) респондентів вважають, що лідер – це авторитетна людина, яка веде за собою інших, що відповідає теоріям соціального впливу.

Ціннісним аспектом лідера наділяють – 13,79% (4 особи). Вони вважають, що лідер, це той, хто підтримує та допомагає іншим.

13,79% (4 особи) відзначили, що лідер – це той, той, хто приймає рішення та відповідає за власні вчинки або діяльність групи, команди.

Лише 6,9% (2 особи) вважають лідером людину, яка подає приклад іншим.

Відносно основних рис які повинні бути притаманні лідеру, переважна кількість підлітків відзначили відповідальність (таблиця 2.6).

Таблиця 2.6 – Розуміння підлітками основних рис справжнього лідера

Показник	Кількість осіб	В % співвідношенні (n = 29)
----------	----------------	--------------------------------

Відповідальність	17 осіб	58,62%
Впевненість у собі	11 осіб	37,93%
Доброта і чуйність	9 осіб	31,03%
Комунікабельність	13 осіб	44,83%
Рішучість	9 осіб	31,03%
Почуття гумору	4 особи	13,79%
Уміння слухати	10 осіб	34,48%
Інше (харизматичність)	2 особи	6,9%

Таким чином, відповідно до отриманих результатів тестування стає очевидним, що серед якостей лідера найбільш вагомою є відповідальність, так вважають – 58,62% (17 осіб), що свідчить про зрілі уявлення підлітків стосовно феномену лідерства та основні ролі лідера.

Комунікабельність також має суттєве значення серед основних рис лідера. Так вважають – 44,83% (13 осіб).

11 підлітків (37,93%) відзначили серед рис лідера також впевненість у собі.

Також, слід зауважити, що підлітки визнають важливість емоційного компонента (доброта, рішучість, уміння слухати).

На наступне запитання: «Як ви вважаєте, чи може будь-яка людина стати лідером, чи це природжена риса?» переважна кількість респондентів – 68,97% (20 осіб) повністю згодні з цим твердженням, при умові, якщо людина буди працювати над собою. Натомість 20,69% (6 осіб) вважають, що лідерство – це природжений дар, а 3 студенти (10,34%) не відповіли на дане запитання зовсім.

Отримані результати за цим запитанням демонструють той факт, що більшість респондентів вважають, що людина може розвивати свою лідерські якості, якщо буде працювати над собою. Однак, кожен п'ятий підліток вважає лідерство природженою якістю особистості, що свідчить про те, що ця група демонструє фіксовані уявлення про лідерські здібності.

Стосовно готовності відвідувати тренінги, більшість респондентів відповіли, що так, залюбки – 58,62% (17 осіб). 9 підлітків (31,03%) не бажають приймати участь в даних заходах. Утруднюються відповісти - 10,34% (3 осіб). Таким чином, більше половини досліджуваних готові розвиватися активно, 31% не зацікавлені в цьому – можливо, через сором'язливість або низьку мотивацію. А 10% ще вагаються (ці учні є перспективною групою для залучення до участі в тренінгах).

На наступне запитання: «Для чого, на вашу думку, потрібен лідер у групі чи шкільному колективі?» – 19 учнів (65.52%) відзначили, що для організації спільної роботи. 16 (55.17%) підлітків вважають, що лідер потрібен, щоб допомагати іншим діяти разом, 9 осіб (31,03%) стверджують, що лідер повинен контролювати або керувати групою. 12 підлітків (41.38%) відповіли, що лідер повинен підтримувати командний дух. Таким чином, підлітками надається перевага координаційній функції лідерства (65.52%) та об'єднувальній (55.17%). Контролююча роль менш популярна, що свідчить про демократичне розуміння лідерства серед підлітків.

Відносно основних джерел інформування стосовно знань про лідерство, переважна кількість опитаних – 25 осіб (86,2%) відзначили, що вони отримують ці знання від вчителів на уроках та тренінгах, що проводяться в школі.

На думку 18 осіб (62,07%) найвпливовішими джерелами є соціальні медіа та масова культура.

15 підлітків (51,7%) відзначили, що використовують власний досвід.

А для 44,83% (13 осіб) значну роль відіграють відомі особистості.

Отже, найвпливовішими джерелами є формальні джерела (вчителі на заняттях в школі).

На останнє запитання анкети: «Які чинники, на вашу думку, найбільше допомагають розвивати лідерські якості у школі? (Обрати до трьох)» переважна кількість підлітків – 58,62% (17 осіб) відзначили групові проекти в школі; 51,72% (15 осіб) – позакласні заходи; 48,28 (14 осіб) – тренінги та конкурси; 41,38% (12 осіб) – підтримку вчителів; 34,48% (10 осіб) – самостійні ініціативи. Таким чином, відповідно до отриманих результатів, стає очевидним, що підлітки найціннішими вважають практичні форми діяльності (групові проекти та заходи), що відповідає теорії «навчання через досвід». Однак, підкреслимо, що велике значення мають також наставництво та навчальні програми.

На основі результатів проведеного емпіричного дослідження нами було розроблено відповідні рекомендації.

2.3. Практичні поради педагогічним працівникам щодо розвитку лідерських якостей підлітків

В результаті проведеного емпіричного дослідження визначено необхідність у проведенні роботи, спрямованої на формування лідерських якостей підлітків, враховуючи це, нами було розроблено Програму розвитку лідерських якостей.

Програма формування лідерських якостей у підлітків

Мета програми: створення умов для формування та розвитку лідерських якостей старшокласників.

Завдання:

1. Сприяти розвитку самопізнання, самовираження та саморозвитку лідерських якостей старшокласників.
2. Активізувати лідерські якості старшокласників за допомогою створення соціально значущих проектів.

Заплановані результати: Старшокласники знають про свої здібності та можливості лідера. Вміють виявляти свої лідерські якості у соціально-значущій та суспільно-корисній діяльності.

Учасники програми: учні 9-11 класів.

Строки реалізації: 3 місяці.

1 блок "Мої лідерські якості" (тривалість - місяць): "Школа Лідерів" психологічний тренінг.

Мета: створення умови для самопізнання, самовираження та саморозвитку лідерських якостей підлітків.

Завдання тренінгу:

1. Формування внутрішньої мотивації до самопізнання.
2. Розвиток лідерського потенціалу.
3. Розвиток навичок спілкування групи.
4. Вміння ефективно взаємодіяти у команді: діяти узгоджено у вирішенні спільних завдань, приймати інших, вирішувати конфлікти.

Форми реалізації тренінгу: тренінгові вправи, у тому числі моделюючі проблемні ситуації; рольові ігри; Групові дискусії.

Тематичне планування занять «Школи лідерів»:

1. "Знайомство". Мета заняття: знайомство із групою, демонстрація моделі поведінки на заняттях; формування мотивації до роботи за програмою. Вправа "Інтерв'ю" групова дискусія "Модель лідерства"

2. «Діагностика внутрішньо групової взаємодії» Мета заняття: попередня діагностика внутрішньо групової взаємодії, створення групи атмосфери довіри. Гра «Кришталеві люди», вправа «Багатокутник у тумані».

3. «Який Я? І Я очима інших» Мета заняття: робота із самосприйняттям, з уявленнями про себе, організація зворотного зв'язку.

Ціль: організація активного зворотного зв'язку кожному учаснику від групи. Вправи: "Яким мене бачать?", "Автопортрет", "Коментарі".

4. "Лідер як ефективний комунікатор". Мета заняття: Практикувати активний стиль спілкування та розвинути у групі відносини партнерства; потренуватися у визначенні чітких та зрозумілих цілей діяльності; удосконалювати лідерські вміння керувати групою; вправлятися в риториці - науці переконувати. Рольова гра «Ведучий дискусії», вправа «Мої мети».

5. "Лідер переговорів". Мета заняття: Інтегрувати групу за рахунок усвідомлення колективної відповідальності та включеності до спільної діяльності; потренуватися у виробленні спільної стратегії та тактики успіху. Рольова гра "Важка розмова".

6. «Навички роботи з партнером та групою. Частина 1». Відпрацювання партнерської взаємодії. Вправа "Казка втрюх", "Дистантне управління".

7. «Навички роботи з партнером та групою. Частина 2». Потренуватися у злагодженій груповій роботі, навчитися розпізнавати внутрішні конфлікти групи, що перешкоджають ефективній спільній діяльності. Гра "Телефакс", вправи "По одному", "Взаєморозуміння".

8. «Мобілізація групи на спільне розв'язання задачі». В ігровій формі наголосити на важливості кожного гравця у вирішенні групового завдання; закріпити навички спільного вирішення групового завдання; закріпити навички діалогового стилю спілкування на практиці лідера, розвинути його емпатичні можливості; потренуватися в «відзеркалювання» співрозмовника Вправа «Друкована машинка», рольова гра «Мені потрібна допомога!».

9. "Зворотній зв'язок як інструмент роботи з групою". Підштовхнути учасників до необхідності самоаналізу, розвинути їхнє вміння об'єктивно ставитися до себе та оцінювати особисті якості та поведінку стосовно оточуючих. Вправи «Кольоровий стілець», «Дві групи».

10. «Готовність до вирішення проблем та вміння вирішувати конфлікти». Відпрацювати вміння продуктивно діяти та приймати ефективні рішення у кризовій ситуації; сприяти мобілізації уваги учасників на партнері та включеності

їх у вирішення групового завдання. Вправа "Паспорт проблеми", гра "Скульптура конфлікту".

11. "Прикінцеве". Підбиття підсумків занять. Групова дискусія "Мій особистий результат тренінгу", вправа "Груповий портрет".

У програмі психологічного тренінгу «Школа лідерів» йде групова та індивідуальна робота, в процесі якої старшокласники навчаються усвідомлювати себе, свої цілі та цінності, брати відповідальність та делегувати чужу, розуміти свої помилки та при цьому спиратися на свої сильні сторони. Важливим аспектом тренінгу є розвиток навичок спілкування. Старшокласники здобувають навички ефективної взаємодії в команді, побудови відносин з іншими на основі взаємної поваги та співробітництва, можуть проявити себе у вирішенні групових завдань, а також навчаються приймати рішення в умовах невизначеності. У ході тренінгової роботи вони матимуть можливість розвинути такі навички та якості: системні – цілепокладання, наполегливість, гнучкість; комунікативні - комунікабельність, уміння мотивувати, організованість, підтримка; внутрішні-впевненість, активність, самовладання.

На завершення проектної діяльності організується публічний творчий звіт підлітків про виконану роботу в школі, що включає самоаналіз кожного учасника розвитку лідерських якостей.

Слід пам'ятати, що проведення тренінгу «Школа лідерів» потрібно реалізовувати за допомогою психолога та соціального педагога школи.

«Школа Лідерів» психологічний тренінг

Заняття 1. Вступне.

Мета заняття: знайомство із групою, демонстрація моделі поведінки на заняттях; формування мотивації до роботи за програмою.

Початок роботи. Робота починається з уявлення ведучого, загалом слід сказати про цілі та форму організації занять. Потім слідує подання учасників групи.

Вправа "Інтерв'ю" Мета: знайомство, занурення в атмосферу тренінгу.

Опис: Група ділиться на пари. У парі учасники по черзі стають на три хвилини «журналістом» та «зіркою». «Журналіст» готує коротку розповідь про «зірці» на основі експрес-інтерв'ю, під час якого «зірка» розповідає про те, що готова повідомити про себе групі. Після закінчення роботи «журналісти» представляють «зірок» у загальному колі.

Групова дискусія "Модель лідерства".

Ціль: визначити якості лідера. Опис: групова дискусія на тему якостей, які можна назвати лідерськими, які допомагають людині досягти становища лідера.

Насамкінець створити загальну модель лідерства, провести аналогію з темами заняття:

- Передбачати майбутнє
- Мотивувати, стимулювати команду
- Уважність до змін
- Гнучкість у поведінці
- Цілеспрямованість
- Комунікабельність
- Організованість
- Активність, ініціативність
- Самовладання
- Сміливість
- Відповідальність
- Вміння слухати та чути
- Вміння переконувати

Зворотній зв'язок: настрої на кінець заняття, як кому було в процесі заняття, що запам'яталося найбільше.

Заняття №2. Діагностика внутрішньої групової взаємодії.

Мета заняття: попередня діагностика внутрішньо групової взаємодії, створення групи атмосфери довіри.

Гра «Кришталеві люди» Ціль: попередня діагностика внутрішнього групового взаємодії. Опис: розділити на три команди.

1 команда – Кришталеві люди: дуже тендітні, можуть заподіяти небезпеку. Але якщо вони відчують себе у безпеці, то можуть встати.

2 команда – Взаємодіючі з кришталевими людьми: завдання – умовити кришталевих людей зрушити з місця.

3 команда – Спостерігачі: на що схожа ігрова взаємодія, що нагадує у реальному житті. В процесі зворотного зв'язку всі учасники висловлюються, хто як себе почував, наскільки було комфортно у тій чи іншій команді. Слід акцентувати увагу на тому, чи були лідери у команді кришталевих людей та взаємодіючих з ними; обговорити чи були активні всі учасники чи лише деякі.

Далі необхідно обговорити які стратегії використала команда взаємодіючих, за яких було комфортно кришталевим людям. Таким чином, слід змістити обговорення на проблему довіри у групі та безпеці: які умови повинні дотримуватись, щоб виникла атмосфера довіри. Ця гра, таким чином, є переходом до обговорення та вироблення правил групи – що потрібно, щоб було безпечно. Правила групи дозволяють кожному учаснику почуватися групі комфортно і безпечно, а групі загалом – активно та ефективно працювати за програмі. За основу можна взяти такі правила групи, але кожна конкретна група може додати свої правила або якесь правило не ухвалити.

Отже, мені безпечно, якщо:

- Позитивний настрій групи
- Право слухати
- Право «ні»
- Активність
- Безоцінність

- Я-висловлювання
- «тут і тепер»
- Поважне ставлення один до одного
- Конфіденційність
- Вимкнуті мобільні телефони
- Ухвалення регламенту

Вправа «Багатокутник у тумані». Мета: діагностика групової динаміки, сприяє груповий згуртованості. Група встає у коло і всі учасники закривають очі. Покласти мотузку на підлогу біля ніг учасників та попросити їх знайти її та підняти.

Коли всі учасники триматимуть мотузку в руках, пояснити завдання. Група має складати з мотузки різні геометричні фігури. При цьому дотримуються таких правил: мотузку повинні тримати всі учасники; члени групи можуть говорити один з одним, але ніхто не повинен розплющувати очі.

Обговорення: чи виникали проблеми взаємодії, якщо так, то коли та чому. Чи залишилося у когось почуття, що його не почули чи його ідею не почали розглядати? Чому так сталося? Хто взяв він роль лідера? У чому виразилося? Який був стиль керівництва?

Зворотній зв'язок: настрої на кінець заняття, як кому було в процесі заняття, що запам'яталося найбільше.

Заняття №3. Який Я? І Я очима інших.

Мета заняття: робота з самосприйняттям, з уявленнями про себе, організація зворотний зв'язок.

Вправа «Яким мене бачать?». Мета: організація активного зворотного зв'язку кожному учаснику від групи. Опис: Вибирається доброволець, який виходить із кімнати. Перед виходом йому пропонується стати перед групою, і ведучий каже: «Погляньте на цю хорошу людину». Це важливий елемент процедури, що підкреслює, що необхідно відзначати лише позитивні якості.

Завдання групи – колегіально написати 10 відповідей на запитання «ЯКИЙ ВІН?», найбільш точно описують особисті якості людини, що вийшла. Завдання учасника: подумати, як може охарактеризувати його група. Після того, як група готова, ведучий пропонує учаснику увійти. Тепер його завдання називати свої особисті якості, які є відповіддю на запитання «ЯКИЙ Я?» які, як йому здається, в ньому бачать оточуючі. Важливо вгадати суть якості, а не конкретне написане Група слово. При вгадуванні учасником будь-якої якості група повідомляє йому про це. Учасник продовжує доти, доки не «вгадає» шість якостей зі списку групи. Якщо учаснику важко, то члени групи можуть йому допомагати, пропонуючи згадати ті чи інші ситуації та визначити які на той час якості.

Після цього група зачитує йому решту (не вгадані) якості, при необхідності пояснює їх і дарує йому листок на згадку. Далі за двері виходить наступний учасник. У процесі обговорення слід надати учасникам можливість висловитись. При цьому можна запропонувати кожному учаснику зачитати не вгадані їм якості та повідомити своє ставлення до них.

Вправа "Автопортрет". Мета: організація зворотний зв'язок.

Опис: на окремому аркуші кожен учасник складає свій психологічний, який повинен складатися не менше ніж з десяти психологічних ознак, що описують його особливості характеру, захоплення, взаємини з іншими людьми, особливості поглядів світ т.п. Після складання учасниками автопортретів вони складають їх у коробку. Ведучий перемішує листки та зачитує їх у випадковому порядку. Завдання групи – за текстом дізнатися про автора.

Вправа "Коментарі". Мета: організація зворотний зв'язок.

Опис: Кожен учасник пише своє ім'я згори на аркуші паперу. Потім аркуші паперу складаються разом у стопку, перемішуються та лунають учасникам. Усі пишуть короткі коментарі під ім'ям на тому листі, який їм дістався. Це може бути комплімент, питання чи особиста думка про цю людину. Усі листи знову складаються в стопку, перемішуються та заново лунають учасникам, які знову

пишуть свої коментарі. Ті самі дії повторюють ще раз. Тепер на кожному аркуші написано по три коментарі. Ведучий збирає всі листи та по одному зачитує вголос.

Після кожного прочитання згаданий учасник може висловити свою думку з наступних питань:

- Чи здивував мене чийсь відгук?
- Чи вважаю я ці коментарі на мою адресу коректними?
- Чи хочу я відповісти на запитання?

Зворотній зв'язок: як настрій після закінчення заняття, чи щось нове дізналися.

Заняття №4. Лідер як найефективніший комунікатор.

Рольова гра «Ведучий дискусії»

Мета: освоїти активний стиль спілкування та розвинути у групі відносини партнерства; потренуватися у визначенні чітких та зрозумілих цілей діяльності; удосконалити лідерські вміння керувати групою; потренуватися в риториці – науці переконувати. Необхідно: фліп-чарт та маркери для запису обговорення, записки із зазначенням прихованих ролей: "Ведучий дискусії", "Сперечальник", "Скептик", "Єдинодумець", "Філософ", "Дипломат", "Альтернативний лідер", "Байдужий".

Опис: Керувати зборами, обговоренням, дискусією – особливе мистецтво. Від керівника у цій ролі потрібно чимало умінь: бути доброзичливим та тактовним стосовно аудиторії; володіти аудиторією, увагою слухачів; обмежувати активність крикунів, залучати до обговорення пасивних; чітко формулювати питання та вміло резюмувати етапи обговорення теми. У цій рольовій грі учасники групи зможуть перевірити на практиці свої вміння та навички ведення публічної дискусії. Спочатку групі лунають записки. Розвертаючи їх так, щоб ніхто не бачив написаного, кожен із учасників тренінгу зрозуміє, яку роль він має зіграти у майбутній дискусії. Потім визначається тема, що по-справжньому займає всіх присутніх. Після короткого обговорення, пов'язаного з визначенням теми дискусії,

прийнятої більшістю варіант записується на дошці чи фліп-чарті. Тільки тепер ведучий тренінгу просить провідного дискусії виявити себе. Вся повнота влади з цієї хвилини переходить до тому, хто у своїй записці виявив роль провідного дискусії. Оголошується трихвилинну перерву, необхідну для підготовки класу, розміщення стільців; для щоб всі гравці зібралися з думками і з приводу обраної для обговорення теми, та у зв'язку з отриманою роллю. Дискусія продовжується зазвичай 15-20 хвилин. Потім група переходить до обговорення гри. Обговорення будується на кількох рівнях.

Перший рівень: усі висловлюються з приводу того, наскільки групі, кожному з них промовців вдалося розкрити тему обговорення.

Другий рівень: самопрезентація та самооцінка учасників, яким дісталися конкретні ролі-образи. Спочатку група намагається самостійно визначити, хто був сперечальником, хто альтернативним лідером, а хто занудою. Потім гравці "відкривають свої карти" і оголошують про отримані ролі. Вони аналізують свою поведінку, стиль гри. Чи вийшла у них роль? В якій момент дискусія змушувала їх захопитися та забути про запропоновану роль?

Третій рівень: самоаналіз та обговорення групою ролі провідного дискусії. Що вийшло, а що – ні? Чи володів він аудиторією? Чи вдалося розгойдати пасивних слухачів і оприлюднити думку меншості? У чому ви бачите промахи ведучого, а в чому його безперечний успіх? Чи відповідали один одному "мова тіла" ведучого та зміст його промови? Чи підтримувався візуальних контакт з аудиторією, які підбадьорюють знаки, що стимулюють вираження власної думки слухачами використовував ведучий?

У результаті можна обговорити з групою деякі ідеї з книги Рона Хоффа. Хофф Р. Я бачу вас голими: Як підготуватися до презентації та з блиском її провести. М: Клас, "...Золота порада для вашого наступного виступу: "Не давайте м'ячу впасти!"

Будь-який виступ більшою мірою перетворюється на видовище. Публіка сприймає все очима – і вам, людині, яка виступає, теж буде корисно мислити зоровими образами. Якщо уявна картинка допомагає вам утримати в пам'яті яку-небудь думка чи поняття, скористайтеся цим! Нехай вона якась дивна чи навіть погана – тим легше вам буде її запам'ятати. Крім того, вона призначена лише для вас. Ось одна така картинка – це справжній золотий самородок, вона допоможе вам наочно уявити свій майбутній виступ. Вона трохи незвичайна, але в ній є сенс, і вона може стати вам у нагоді, коли ви вийдете на трибуну. Уявіть собі, що ваш виступ - це великий, легкий, надувний м'яч, якому не можна дати впасти на землю. Головна ваша турбота – щоб він тримався у повітря. Підкидайте його вгору, жонглюйте їм, можете навіть іноді спритно відбивати його головою. Іноді кидайте його комусь із публіки. Нехай м'яч літає взад і вперед, нехай у цьому беруть участь усі, але він повинен завжди повертатися до вас, тому що це ви не даєте йому впасти на землю... Під час будь-якого вашого виступу відбуваються дві речі: Виступаючий приймає він якесь зобов'язання перед публікою. Він намагається довести щось таке, що має отримати підтримку слухачів і вилитися в якусь дію. Слухачі оцінюють це зобов'язання. "Є у цьому сенс?", "Чи точні ці факти?", "Чи вселяє мені довіру ця людина?" кінцю виступу, якщо виступаючий впорався із завданням, слухач має розвести руками і сказати: "Ну так, я вас зрозумів. Я згоден. Я готовий спробувати".

Виступ – це обіцянка промовця допомогти слухачам щось зробити. У водночас протягом усього виступу слухачі оцінюють здатність виступаючого переконати їх, виконавши цим свою обіцянку. А потім публіка, Зрозуміло, ухвалює вирок. Точнісінько як у суді. "Я маю намір зробити те, – каже промовець. - Я обіцяю щось". "Побачимо, як тобі це вдасться", - каже публіка.

Невже все так просто? Насправді все ще простіше, тому що є одна річ, яка може бути підказкою. Виступаючий може постійно стежити за тим, як іде його виступ, – для цього йому достатньо дивитися, як реагують слухачі. Ми називаємо

це мовою рухів тіла. ..."Я не можу без вас. Ви не можете без мене". Ні, це не пристрасний шепіт закоханого. Це суть взаємин, які повинні встановитися між виступаючим та його слухачами. Щоб зрозуміти динаміку виступу, важливо пам'ятати, що це швидше співробітництво, ніж пасивне видовище, скоріше об'єднання, ніж протистояння, скоріше зближення, ніж відштовхування. Вся суть тут – у взаємній потребі. Якщо її немає, виступати не має сенсу". Пам'ятайте правило: 55% – мова тіла, 38% – голос (тон, тембр, інтонація і т.д.), 7% – слова. Переходьте від язика тіла до невербальної комунікації. Усвідомлюйте невербальну комунікацію оточуючих. Слідкуйте за власною невербальною комунікацією:

- усміхайтесь очима;
- використовуйте відкриту позу;
- стежте, щоб ваш погляд висловлював зацікавленість;
- стійте прямо, обличчям до співрозмовника;
- використовуйте відкриті, а не закриті жести;
- розвивайте навички отримання зворотного зв'язку..."

Зворотній зв'язок: як настрій після закінчення заняття, чи щось нове дізналися.

Заняття №5 Лідер переговорів.

Рольова гра «Важка розмова»

Мета: вправлятися у спроможності переконувати як у лідерській навичці; розвинути творче мислення учасників тренінгу, їхнє вміння розширювати поле проблеми і бачити різноманітність підходів до розв'язання задачі; допомогти учасникам групи розібратися в собі та зрозуміти природу своїх лідерських якостей; потренуватися в переговорному процесі як спосіб вирішення конфлікту.

Опис: Ведучий просить учасників уважно вислухатиме легенду гри. Ви – керівник невеликого відділу великої фірми з політконсалтингу. На завтра, на ранок призначено вирішальна нарада, на якій ви повинні подати замовнику – кандидату на виборну муніципальну посаду – стратегію його виборчої кампанії.

Замовник вимагає познайомити його з усіма елементами рекламної продукції: ескізами плакатів, агітаційних листків, текстів оголошень, статей. З фатального непорозуміння готовий матеріал був стертий з пам'яті комп'ютера, так що і копірайтеру, і графіку необхідно відновити весь обсяг пропозицій замовнику. Ви лише зараз, у 18.30 зрозуміли, що сталося. Робочий день майже закінчено. На відновлення втраченого матеріалу потрібно щонайменше півтори-дві години. Але є додаткові проблеми: ваш копірайтер за великі гроші дістав квиток на концерт гурту його мрії - "Металіка". Він справжній фанат важкого року, і концерт починається через півтори години. Крім того, ваша колега-графік відзначає сьогодні першу річницю весілля. Вона поділилася з вами своїми планами зустріти чоловіка з роботи сюрпризом – романтичною вечерею на двох при свічках. Так що вже зараз вона з нетерпінням поглядає на годинник, щоб бігти додому та встигнути закінчити всі приготування до повернення з роботи чоловіка. Що ж робити? Ваше завдання як керівника відділу переконати співробітників затриматися та підготувати матеріали. Прочитавши завдання, пропонуємо трьом учасникам спробувати свої сили на сценічному майданчику, відігравши розмову між керівником та його підлеглими. Можна уявити кілька спроб, у кожній з склад учасників буде іншим. Важливо, щоб після кожного уявлення тренер перевіряв стан справ питанням, зверненим до глядачів: – Ви вірите, що на ранок завдання буде виконано? Як дана рольова гра допомогла зрозуміти секрети переговорного процесу? Яким був стиль вирішення конфлікту? Які індивідуальні особливості ведення переговорів оголила гра в учасників тренінгу?

... Багато людей уникають конфліктних ситуацій, бо не знають, як ефективно ініціювати конфліктну розмову. Пропоновані рекомендації... допоможуть вам розпочати конфлікт так, щоб це не провокувало захисну реакцію у партнерів та сприяло співпраці. Визнайте, що у вас є проблема. Припустимо, ви намагаєтеся підготуватися до тесту з найважчого предмету, а ваша сусідка включила на повну потужність магнітофон. Отже, щоб вирішити проблему, ви вирішуєте поговорити

з сусідкою. Ви ефективно поясніть їй свою проблему, якщо почнете з наступних слів: "Привіт. Ти не могла б допомогти мені в одній справі? Я намагаюся підготуватися до іспиту. Це найважчий іспит...".

Опишіть потенційний конфлікт з погляду поведінки, що ви спостерігаєте, можливі наслідки та ваші відчуття. Дуже важливо пояснити всі ці три кроки [поведінка – наслідки – почуття] іншій людині ... "Коли я слухаю твою музику [поведінка], я відволікаюся і не можу зосередитися, мені важко готуватися до іспиту [наслідки], і я відчуваю занепокоєння і досаду [почуття]". Намагайтеся не дозволяти іншій людині міняти тему розмови. Коли ви питаєте свою сусідку про магнітофон, припустимо, вона вам відповідає так: "Ой, так тут всі включають музику на повну катушку!" Не перемикайтеся на розмову про "Всіх". Поверніться до того, з чого почали. "Так. Зрозуміло, що у нас багато галасливих сусідів, і гучна музика мене зазвичай не турбує. Але все ж таки зараз у мене важлива справа, і я сподівався, що ти мені зможеш допомогти... Запропонуйте розумне рішення на основі загальних цінностей. "Я думаю, що у нас обох буває час, коли будь-яка дрібниця заважає зосередитися. Так що, хоч я все розумію, я прошу тебе, я сподіваюся, ти допоможеш мені, якщо зробиш музику тихіше, поки я навчаю матеріал..."

Продумайте, що сказати, перш ніж ви зіткнетесь з іншою людиною, щоб висловити проблему коротко та ясно. Мабуть, найбільша проблема для більшості з нас полягає в тому, що ми маємо добрі наміри триматися в рамках, але нас захльостують емоції і ми або говоримо те, чого не мали говорити, або дратуємо іншу людину. Перш ніж обрушитися на сусідку, подумайте: "Що я повинен сказати?" Витратьте хвилину і відрепетируйте. Скажіть собі: "Мені потрібно визнати наявність проблеми, а потім слідувати формулі почуття".

Зворотній зв'язок: як настрій після закінчення заняття, чи щось нове дізналися.

Заняття №6 Навички роботи з партнером та групою.

Частина 1.

Вправа «Казка втрьох»

Мета: потренуватися у партнерській взаємодії; сприяти розвитку спонтанності та творчих можливостей учасників тренінгу; покращити емоційний настрій учасників та допомогти їм, звільнившись від затискачів, скоротити дистанцію у спілкуванні.

Опис: – Вже з назви зрозуміло, що завдання будуть брати участь троє граючих. Один із них виконує роль казкаря. Йому належить викласти одну із відомих казок, визначених ведучим. Другий учасник сідає на стілець обличчям до глядачів. Беззвучно відкриваючи рота і використовуючи міміку, він імітуватиме роль оповідача. Його руки закладені за спину, тому не беруть участь у грі. Роль "рук другого учасника" виконуватимуть руки третього гравця. Для цього він має стати на коліна прямо за спиною другого актора і просунути свої руки в нього під пахвами. Для глядача створюється ілюзія, що ці жестикулюють під час казки руки є руками, що сидить на стільці оповідача. Саме ілюзія того, що казку розповідає гравець, що сидить на стільці, голосом першого гравця і руками третього, є доказом успішності вправи. Домогтися цього можна при вмінні синхронно працювати з партнерами та з театральною яскравістю користуватися невербальними засобами виразності (жестом, мімікою, інтонацією). Завершення: обговорення вправи.

– Що являло вам труднощі в завданні? – Як ви вважаєте, чи може дана вправа навчити вас навичкам, які ви зможете застосувати за межами тренінгової групи – на роботі, у сім'ї, при спілкуванні з людьми? – Що може дати це завдання при розгляді проблем, пов'язаних з розвитком та тренуванням лідерських якостей? Які якості лідера виявили учасники вправи?

Вправа "Дистантне управління". Мета: можливість розвинути взаємне довіру. Опис: робота проводиться в парах – один партнер «сліпий», другий керує його рухом. На вільному просторі як перешкоди ставлять кілька стільців, а члени

групи, що залишилися, виступають у ролі живих перешкод. Зрячи партнер повинен, використовуючи лише слова, провести «сліпого» через усі перешкоди так, щоб той не зачепив жодне з них.

Обговорення вправи проводиться з таких питань:

- Наскільки впевнено почувалися «поводирі»?
- Наскільки чіткими були інструкції «поводирів»?
- Чи зростає довіра до членів групи під час гри?
- Що кинулося в очі членам групи, які спостерігали за парами? Зворотній зв'язок: як настрій після закінчення заняття, чи дізналися щось нове.

Зв'язок: як настрій після закінчення заняття, чи дізналися щось нове.

Заняття №7. Навички роботи з партнером та групою. Частина 2 Гра "Телефакс".

Мета: потренуватися у злагодженій груповій роботі на основі невербальної комунікації. Необхідно: намалювати на аркушах паперу кілька неважких зображення об'єктів (будинок, дерево, риба, квітка тощо).

Опис: Група ділиться по 6-8 людина гравців у кожній команді. Усі стають у шеренги один за одним. Перший у ряду гравець отримує чистий аркуш паперу та олівець, останній – картку з малюнком (Більше її ніхто не повинен бачити). Кожна команда працює як телефакс. Члени команди намагаються якнайточніше передати повідомлення. Це повідомлення – простий зображення предмета, що малюється вказівним пальцем на спині попереду стоїть. Гравці не повинні розмовляти між собою. Коли «повідомлення» дійде до першого члена команди, він зображує на аркуші паперу предмет, який, як йому здається, малювали на його спині і кричить: «Готово!». Після цього можна порівняти обидві картки. Перед початком наступного раунду необхідно з'ясувати, чи будуть команди міняти послідовність гравців.

Обговорення:

- Чи працювала команда?
- Як можна підвищити ефективність роботи?

- Чому швидкість, з якою команди виконували завдання, була різною?

Вправа "По одному". Мета: потренуватися у злагодженій груповій роботі над поставленою метою; розвинути вміння учасників концентруватися на партнері; навчитися розпізнавати внутрішні конфлікти групи, що перешкоджають ефективній спільній діяльності. Опис: Тут запропоновано два варіанти вправи, які вимагатимуть від учасників координації дій, максимальної зосередженості та терпіння. Учасники сідають у коло. Завдання: порахувати від одного до двадцяти одного, називаючи цифри в порядку. Кожен із учасників за один раз може назвати трохи більше однієї цифри. Складність у тому, що не встановлюється жодної черговості. Навпаки, будь-який натяк на встановлення гравцями порядку входу в гру негайно припиняється провідним. Тому, як правило, кілька гравців, не знаючи про наміри один одного, одночасно вступають у гру та називають таку по порядку цифру. І тут рахунок відновлюється з одиниці.

Партнери повинні виявити максимум зібраності та емпатичності, щоб передбачити дії інших учасників та не назвати цифру одночасно з іншими гравцями. Нерідко (через невеликий час після початку гри та після серії невдач) у групі починає виникати напруга між гравцями. Це супроводжується взаємними звинуваченнями, які потім важливо відстежити під час підбиття підсумків гри. Як правило, у цих звинуваченнях мало реальних прорахунків того чи іншого гравця, швидше за це "випуск пари", що проривається назовні роздратування від колективного неуспіху. Отже, минуло чимало часу, поки ви тренувались в умінні розуміти один одного з напівпогляду. І зрештою команді вдалося дорахувати до двадцяти одного, не пересварившись і навчившись самостійно відповідати за власні прорахунки та помилки.

Вправа «Взаєморозуміння». Мета: відпрацювання внутрішньо групового взаємодії у ситуації обмеження можливості спілкування.

Опис: вправа виконується у колі. Ведучий називає будь-яке число (але не велике, кількість учасників у групі). Одночасно з цим необхідно встати учасникам

у кількості, що дорівнює названому числу. Зворотній зв'язок: як настрої закінчення заняття, чи дізналися щось нове.

Заняття №8 Мобілізація групи на спільне розв'язання задачі.

Вправа «Друкарська машинка» Мета: в ігровій формі наголосити на важливості кожного групове завдання; розвинути концентрацію уваги учасників тренінгу.

Опис: Це вправу найкраще проводити із групою гравців у 8-14 чоловік. Якщо ж група велика, то утворюємо підгрупи. На дошці/фліп-чарті записується текст: засмучуйся про те, що ніхто не знає тебе, а прагне бути тим, кого можуть знати. (Конфуцій) – Той, хто, звертаючись до старого, здатний відкривати нове, гідний бути вчителем. (Конфуцій) – Людина – в се одно що цегла: обпалюючись, вона стає твердою. (Бернард Шоу) Хто хоче прочитати записані на дошці афоризми? Ми можемо з легкістю прочитати написане. Ми можемо обговорити глибину думки, подумати як кожен із афоризмів співвідноситься з нашою особистою життєвою практикою. Завдання ускладниться тоді, коли читання кожного тексту стане завданням колективним. Це означає, що зараз кожен гравець отримає лише за одним словом із тексту. Я попрошу вас після цього вимовити афоризм цілком, домігшись логічно вірного та емоційно сповненого звучання. Отже, першому гравцю - перше слово "не", другому - "сумуйся", третьому - "про", четвертому - "тому" і т.д. Так розподіляємо текст першого уривка, розділивши його на сегменти. Якщо гравців не вистачає, то даємо деяким по кілька слів. Приступаємо до самої вправи. Читаючи слово, гравець як би вдруковує його в загальний текст та у свідомість учасників групи. З перших спроб вимовити текст як єдине логічне та емоційно забарвлене ціла група зіткнеться з проблемою: кожен гравець ставитиме після свого слова інтонаційну точку, як би завершуючи своїм словом висловлювання. Різної сили голосу, емоцій також заважатиме цілісного сприйняття афоризму Добиваємося єдиного звукового, логічного та емоційного звучання, поки не досягаємо цілісної осмисленої та ритмічної передачі тексту.

Після цього переходимо до наступного афоризму. Завершення – Чим, на вашу думку, корисна ця вправа майбутнім лідерам? – Після розбору ходу гри давайте знову повернемося до трьох афоризмів, щоб обговорити їхній сенс!

Рольова гра «Мені потрібна допомога!» Мета: потренуватися в усвідомленні власних поведінкових моделей; закріпити навички діалогового стилю спілкування в практиці лідера, розвинути його емпатичні можливості; потренуватися в "відзеркалювання" співрозмовника, побудови. Опис: Група розбивається на підгрупи у 3-5 осіб. На дошці чи фліп-чарті записані ролі: друг начальника партнер підлеглий сусід далекий знайомий колега по роботі. Ведучий просить кожну підгрупу замислитися над тим, як та сама інформація трансформується в різній ситуації, стосовно різних людей, залежно від форми висловлювання. Наскільки ми успішні в тому, що можна було б назвати доречним поведінкою – реакціями, адекватними тієї ситуації, місцю, у яких ми опинилися, людям, з якими ми спілкуємось? – Мені потрібна допомога! – звертаєтесь ви до різних людей і отримуєте у відповідь... Давайте перевіримо, як кожен з перерахованих на дошці/фліп-чарті людей може відреагувати на ваше прохання.

Побудуємо роботу таким чином:

- у кожній підгрупі визначте для себе, який вид діяльності йтиметься, якої допомоги ви потребуєте;
- кожен спробує уявити собі (можна зробити необхідні позначки), як розвиватиметься сцена-діалог із кожним із героїв, зазначених у нашому списку;
- наступний етап полягає в тому, що в групі програватимуться всі варіанти діалогу зі усіма героями. Кожен із учасників підгрупи може взяти участь у імпровізованій сцені-діалозі, пред'явивши товаришам своє бачення ситуації та розігравши з партнером свій варіант розвитку сцени;
- Останній етап – обговорення. Щоб зробити його ефективним та конкретним, роздаємо кожній підгрупі листок з навідними питаннями: Наскільки варіанти, які були заздалегідь підготовлені вами, вписуються у загальне уявлення

групи у тому, як розвиватися ситуація? Чи вважаєте ви свої пропозиції оптимальними після того, як познайомились із думками інших учасників команди? Чи вважаєте ви свій варіант розвитку сюжету більш примиренським, агресивнішим, нейтральнішим, більш інтелігентнішим, ніж варіанти, запропоновані товаришами? Чи каже обраний вами спосіб реакції про стиль вашої поведінки у реальній обстановці? Що у реакціях та пропозиціях товаришів по групі здалося вам неприйнятним? Що стало несподіванкою? З чим ви готові погодитися беззастережно? Запрошуємо усі групи з'єднатися у форумі. Пропонуємо учасникам вправи самостійно визначити, що було для них головним у проведеній вправі, в чому його користь та навчальний потенціал.

Заохочуємо висловлювання перед спільним форумом.

Підбиваємо підсумок виступів.

Зворотній зв'язок: як настрої після закінчення заняття, чи щось нове дізналися.

Заняття №9. Зворотній зв'язок як інструмент роботи з групою.

Вправа «Кольоровий стілець»

Мета: підштовхнути учасників до необхідності самоаналізу, розвинути їх вміння об'єктивно ставитися до себе та оцінювати особисті якості та поведінку стосовно оточуючих; дозволити кожному учаснику групи отримати особистісний зворотний зв'язок; практично відпрацювати отримання та надання зворотний зв'язок; дати гравцям відчуття важливості двостороннього зв'язку: лідер, член групи – група.

Опис: Перший етап заняття - це розмова ведучого з групою про те, чим сенс, переваги та небезпеки зворотного зв'язку.

Матеріал для тренера "Зворотній зв'язок" – фразеологізм, який використовується замість слова "критика", хоча критика нерідко буває важливішою, ніж необґрунтоване славослів'я, компліментарність у відносинах. Ніхто не любить, коли його критикують. Однак без критичного погляду з боку

часом неможливо просуватися вперед. Нам важко побачити свої недоліки так само яскраво і опукло, як бачать їх люди, які спілкуються з нами на роботі, вдома, у дружній неформальній обстановці. Людина, яка вірить у себе, в те, що він може самовдосконалюватися, як правило, готовий до конструктивної критики, так як у ній він бачить не загрозу своєму авторитету, а потенціал для особистісного самовдосконалення.

Не забудьте, що зворотний зв'язок – це не обов'язково критичні висловлювання на вашу адресу, нерідко це зовнішня оцінка ваших сильних сторін, констатація характеристик вашого характеру, нейтральні зауваження про те, який стиль вашої поведінки. Давайте висловимося з приводу того, у чому ви бачите переваги зворотного зв'язку! Зробимо це методом мозкового штурму, коли всі думки висловлюються вголос (без блоків "не можна", "це звучить безглуздо"...) і записуються.

Під час мозкового штурму на дошці можуть виникнути такі думки: Емоційне розвантаження. Виплеснув емоції та власну думку – звільнився. Перевірка того, наскільки моє уявлення себе співпадає з думкою оточуючих. Можливість побачити з боку свої позитивні та негативні якості. Можливість товаришів підказати мені альтернативні форми поведінки. Часто це дозволяє вирішувати проблеми, поки вони ще не переросли на щось більше. Перевірка того, чи правильно Чи я прогноую взаємини між собою та оточуючими. Допомога в самовдосконалення. Можливість дізнатися справжнє обличчя замаскованих друзів.

Дружня критика допомагає не бути самовдоволеним і заспокоєним, тренує тебе і допомагає зберегти хорошу форму. Після відвертої розмови я відчуваю, що справжні дружні стосунки лише зміцняться, а дута дружба... Її не шкода! Можу розповісти всім, що я про них думаю. Вони не образяться, бо самі просили відвертості!

Другий етап

Ми з вами плідно обговорили проблеми отримання та надання зворотної зв'язку. Хочеться сподіватися, що все висловлене вами допоможе кожному наступному етапі вправи. Спробуємо практично отримати та надати зворотний зв'язок своїм товаришам у вправі "Кольоровий стілець". Тут, у центрі кімнати, я ставлю стілець.

У тренінгу, у театрі стілець найчастіше – аж ніяк не банальний предмет меблів. Це символ, метафора, образ. Ось і наш стілець виконуватиме особливі функції. Які? Є відома вправа - "гарячий стілець", коли хто сидить на ньому вислуховує від товаришів далеко не завжди приємні думки про себе. Є "стул золотий" – він передбачає вираз симпатії та компліменти на адресу сидячого. Наш стілець - "кольоровий". Той, хто сяде на нього, отримає можливість почути від будь-кого учасників групи відверта думка про себе. Будьте готові не тільки до "погладжування", але і до неприємних речей, до складних питань. У того, хто сидить у Центр гравця також має право на п'ять питань. П'ять запитань до товаришів – це чимало.

Варто добре подумати, щоб максимально повно реалізувати своє право не тільки на відповідь, а й на спробу прояснити ставлення себе. Хотілося, щоб кожен сприйняв те, що відбувається, як акт дружби і відвертості, а не як порожню балаканину. Вдумайтеся в те, що для вас дійсно важливо в тому, що сидить навпроти людині. Що ви хочете дізнатися про нього, чим би хотіли з ним поділитися?

Вправа «Дві групи»

Мета: заохотити членів групи дати та отримати зворотний зв'язок, необхідний для ефективної та довірчої співпраці; розвинути лідерські якості, вміння аналізувати інформацію про процеси, що відбуваються у групі.

Опис: Це завдання допомагає учасникам тренінгу розвинути уважність та логічне мислення. Один із гравців – доброволець – виходить із кімнати. У цей час група домовляється про ознаку, за якою вона могла б розділитись на дві підгрупи.

Спочатку ознака ця має бути тільки візуальним. Скажімо, в одному кутку сидять люди, які носять окуляри, в іншому – ні. Або в одній групі - ті, хто має на руці годинник, в іншій - учасники без годинника... Після того як поділ стався, до кімнати повертається гравець, якому пропонується проаналізувати "картинку" і на підставі побаченого сказати, яка ознака стала основою розподілу учасників. На просунутому етапі тренінгу можна спробувати проводити поділ, виходячи з якостей характеру, спільності інтересів.

Зворотній зв'язок: як настрої після закінчення заняття, чи щось нове дізналися.

Заняття №10 Готовність до вирішення проблем та вміння вирішувати конфлікти.

Вправа «Паспорт проблеми»

Мета: відпрацювати вміння продуктивно діяти та приймати ефективні рішення у кризовій ситуації; опрацювати стратегію вирішення конфлікту, розібратися в перевагах та недоліках різних стратегій, перевірити, яка з стратегій поведінки в конфлікті характерна для кожного з учасників, оцінити її ефективність; потренуватися у визначенні чітких цілей діяльності, у виробленні індивідуальної та спільної стратегії та тактики успіху.

Опис: Ця гра активно закріплює той теоретичний матеріал, який запропонований вище у "Нотатках на полях" і стосується різних способів сприйняття конфлікту та поведінки у кризовій ситуації.

Це завдання – інше за типом роботи: воно індивідуальне, а не групове.

Тренеру варто подбати про створення робочої атмосфери, достатнього місця для комфортної та зосередженої роботи кожного учасника тренінгу.

– Ми просимо членів групи зосередитися кожному на тій актуальній конфліктній ситуації, яку самі вони представляють на даний момент як проблему, яка потребує рішення. Щоб розібратися у міжособистісному конфлікті (саме цей тип конфлікту буде матеріалом для роботи) необхідно чітко уявити собі, з чим ми

маємо справу. Склавши паспорт проблеми, ми зможемо розробити шляхи її вирішення. Крім того, відповіді на поставлені питання допоможуть визначити, який вид спрямованості переважає у нас. Психологи стверджують, що їх три: спрямованість на себе, на інших людей і завдання (на процес чи результат). Отже, кожен із учасників отримує бланк, заповнення його дається 20-30 хвилин. Наприкінці вправи група може зібратися разом та озвучити проблеми емоційного, інтелектуального чи іншого властивості, що проявилися під час роботи над завданням.

Бланк вправи "Паспорт проблеми". Сформулюйте та запишіть, у чому, на ваш погляд, полягає суть конфлікту. Розкладіть конфлікт на складові:

- що відбувається (процес, дія, поведінка сторін) _____
- до чого це призводить (чії та які потреби порушені) _____
- почуття із цього приводу (ваша емоційна реакція на загрозу потребам та в розвитку конфлікту) _____

Визначте, що для вас важливіше:

- а) захист власних потреб, принципів, відчуття особистого комфорту чи
- б) збереження добрих відносин із другою стороною.

Якому стилю поведінки в конфліктній ситуації ви віддаєте перевагу? - уникнення - пристосування - примус - компроміс – співробітництво. Якщо, використовуючи вибраний мною стиль поведінки, проблема буде вирішена, конфлікт знято, то: Я _____ Інша сторона _____ (Сформулюйте, які конкретні результати очікуються, якою буде емоційна домінанта в відчуттях обох сторін після завершення конфлікту, як прогнозуються відносини між сторонами.)

Я зможу сказати, що проблема, конфлікт вирішено, коли (якщо) _____

Матеріал для тренера Кажуть, що названий супротивник втрачає половину своєї сили. "Маска, я тебе знаю!" -і закінчується чаклунство. "Паспорт проблеми"

вирішує тому не лише інтелектуальну частину питання, як вирішити проблему, але й допомагає зменшити емоційну напруженість, дати проблемі ім'я, визначити її складові. При вирішенні проблеми корисно скористатися технікою рефреймінгу - тобто переназвати ситуацію. Якщо замість зусиль по подолання проблеми ми зосередимося на досягненні мети, то позбавимо конфлікт частини його емоційного напруження чи, за висловами психологів: "висмикнемо емоційне жало". Це допоможе нам приділити набагато більше сил та уваги вирішення практичного завдання. Якось був оголошений конкурс на кращу етикетку для хімічних продуктів, що включають отрути, а отже, особливо небезпечні для дітей. Ряд отриманих пропозицій полягав у використанні яскравих лякаючих квітів. Інші наголошували на піктограмах із символами смерті, ядухи та т.п. Треті просто вказували: "Небезпечно для життя!" Проблема полягала в тому, що Маленькі діти якраз і були тією групою, на яку ці очевидні рішення. Не могли бути попередженням про небезпеку: вони або не могли читати, або не сприймали череп і кістки як піктограму запобіжного та забороняючого характеру, чи інакше, ніж автори ідеї, сприймали емоційно відтінки кольору.

Переміг автор, який запропонував зробити пляшку з отрутохімікатами... колючою! Він на всі 100% співвіднесено не з проблемою (створення ярлика для отрутохімікатів), а із завданням (Уникнути влучення отрути до дитячих рук).

Гра «Скульптура конфлікту» Мета: відпрацювати вміння продуктивно діяти та приймати ефективні рішення у кризовій ситуації; сприяти мобілізації уваги учасників на партнері та включеності їх у вирішення групового завдання.

Опис: Нерідко ми утрудняємося у вирішенні конфліктної ситуації не тому, що не розуміємо суті проблеми, а через розгубленість перед вибором ефективної тактики поведінки з багатьох можливих. Ця драма вибору іноді паралізує волю, вганяє нас у цейтнот, не дає зосередитись на головному.

Методика "Скульптур" допоможе побачити проблему у вигляді образу, включити у активну роботу правопівкульний відділ мозку, отже, задіє наші творчі сили, такі необхідні для ефективною та нетривіальною дію.

1. Вправа починається з поділу команди на підгрупи (3-4 особи). У кожній підгрупі просимо учасників ст. протягом 10 хвилин зосередитися на одній із проблем, конфліктних ситуацій, знайомих їм за власним життям, тих, які турбують їх у зараз.

Необхідно на аркуші паперу:

- чітко сформулювати, назвати суть конфлікту чи проблеми так, як це бачиться самим гравцям;

- назвати по імені (і за посадою, спорідненим чи іншим зв'язкам, якщо такі є) безпосередніх учасників конфлікту;

- приготуватися до усного опису конфлікту, а потім розповісти про конкретну ситуацію, яка найвиразніше представляє проблему та розстановку сил.

2. Наступний етап роботи – розповідь учасників підгрупи про власну життєвої ситуації Товариші лише слухають, утримуючись від оцінок.

3. Група вибирає одне з оповідань, що пролунали в колі, визначає його як матеріал зустрічі. З цього моменту оповідач, чия історія прийнята до інсценування, залишається поза дією, а товариші протягом 5-7 хвилин, віддалившись від нього, працюють над скульптурою, яка могла б алегорично висловити суть конфлікту. У цій скульптурі можуть простежуватись певні герої ситуації, вона кількісно (за складом акторів) може збігатися з кількістю учасників конфлікту. А може лише образно сформулювати суть проблеми, її емоційний градус, стан людини, яка перебуває в епіцентрі конфлікту.

4. Група повертається до свого товариша і представляє йому скульптуру плід колективної творчості.

5. Наш герой повідомляє про своє сприйняття побаченого: наскільки скульптура відображає його уявлення про конфлікт та власну роль у ньому, як він

з боку сприймає отриманий від групи зворотний зв'язок, наскільки уявлення відповідає його формулюванню конфлікту, записаної на аркуші.

6. Наступним етапом роботи керує наш герой. Він вибудовує із товаришів ще одну скульптуру, яка відбиває його бачення вирішеної проблеми. Ця скульптура має задіяти конфліктуючі сили після того, як проблема вирішена, показати їх взаємодія, або їхній емоційний стан, або фізичний результат дозволеної протидії або його метафоричний образ. Завершення Усі працюючі самостійно групи збираються разом. Під час обговорення ведучий ставить питання, як йшла робота у групах. Запитує про ефективність вправи та її емоційному вплив на групу загалом. Як сам герой ситуації оцінює успіх роботи? Чи дало йому новий ракурс у погляді на конфлікт уявлення, підготовлене товаришами? Чи допомогло розібратися у розстановці сил, у своїй поведінці, чи наштовхнуло нові ідеї щодо рішення конфлікту? Які з якостей лідера ми можемо відпрацювати у цьому завданні? Навчаємось тренувати себе?

Зворотній зв'язок: як настрої після закінчення заняття, чи щось нове дізналися.

Заняття №11. Заключне.

Групова дискусія на тему "Мій особистий результат тренінгу"

Мета: усвідомлення вмінь та навичок, отриманих в результаті тренінгу.

Опис: групова дискусія на тему: обговорення того, чому кожен із учасників навчився у процесі тренінгу, що нового відкрив у собі, які були очікування на початку тренінгу і чи виправдалися вони.

Вправа "Груповий малюнок" Мета: посилення групової згуртованості.

Опис: всі учасники гурту одночасно малюють на одному аркуші.

Зворотній зв'язок: як настрої після закінчення тренінгу, що дізналися про себе та оточуючих нового.

Висновок до розділу 2

Результати емпіричного дослідження, проведеного з метою визначення лідерських якостей підлітків продемонстрували наступне:

За результатами методики Є. Жарікова та Є. Крушельницького встановлено, що для більшості підлітків (41,4%, 12 осіб) характерним є середній рівень розвитку лідерських здібностей. Підлітки цієї групи демонструють достатню психічну стійкість, конструктивну самокритичність, помірну автономність та надійність. Водночас зазначені якості можуть знижуватися в умовах стресу або підвищеної психологічної напруги, що вказує на необхідність подальшого розвитку навичок емоційної саморегуляції.

Високий рівень лідерських здібностей за цією методикою було виявлено у 17,3% (5 осіб). Такі респонденти демонструють здатність адекватно аналізувати власні та чужі вчинки, приймати виважені рішення та формувати цілеспрямовану поведінкову стратегію. Це свідчить про наявність сформованих компонентів лідерської компетентності, зокрема організаторських умінь і соціальної рефлексивності.

Низький рівень лідерських здібностей зафіксовано у 27,5% (8 осіб). Підлітки цієї групи мають труднощі з адаптацією до нових умов, демонструють низьку самокритичність і недостатню силу волі, швидко відмовляються від мети за наявності перешкод. Це вказує на слабку сформованість основних лідерських якостей і потребу у спеціальній психолого-педагогічній підтримці.

Окрема група респондентів (13,8%, 4 особи) виявила схильність до диктату, що свідчить про труднощі у побудові конструктивних міжособистісних взаємин та схильність до авторитарних форм поведінки.

Дані методики Р. Бейлза – К. Шнейера (модифікація Т.В. Бендас) дозволили визначити стильові особливості лідерської поведінки. Зокрема, високий рівень ділового стилю (Т) виявлено у 24,1% (7 осіб), що свідчить про розвинені

організаторські здібності, уміння структурувати групову діяльність та підтримувати орієнтацію на результат. Середній рівень Т-стилю зафіксовано у 48,3% (14 осіб); ці підлітки мають потенціал до керівництва, однак їх організаторська активність є нестійкою й залежить від ситуації та зовнішньої підтримки. Низький рівень Т-стилю продемонстрували 27,6% (8 осіб), що характеризується уникненням відповідальності, нестачею впевненості та труднощами у плануванні діяльності.

Стосовно соціо-емоційного стилю (S) встановлено, що 31% (9 осіб) мають високі показники, які вказують на здатність підтримувати позитивний психологічний клімат, сприяти співпраці та ефективно вирішувати конфлікти. Середній рівень S-стилю є характерним для 44,8% (13 осіб): ці підлітки загалом підтримують доброзичливі взаємини, проте інтенсивність їх емоційно-посередницької діяльності не завжди є стабільною. Низький рівень S-стилю виявлено у 24,1% (7 осіб), що свідчить про недостатню соціальну гнучкість, труднощі у встановленні контактів та низький рівень емоційної підтримки. Отримані результати свідчать про те, що у підлітковому віці одночасно можуть бути наявними як потенціал до конструктивного лідерства, так і специфічні труднощі, пов'язані з емоційною нестійкістю, міжособистісними конфліктами чи невпевненістю.

Проведене анкетування підлітків за розробленою нами авторською анкетною, надало змогу всебічно оцінити рівень сформованості їхніх лідерських здібностей, а також визначити специфіку стилів лідерської поведінки. Отримані результати продемонстрували, що більшість респондентів перебувають на проміжному рівні становлення лідерського потенціалу, що є типовим для цього вікового періоду, коли інтенсивно формуються як особистісні характеристики, так і соціально-комунікативні уміння.

ВИСНОВКИ

Таким чином, виходячи з вище проаналізованих джерел, варто відзначити наступні результати теоретичного та емпіричного аналізу:

1. В результаті здійсненого теоретичного аналізу джерел варто відзначити що поняття лідерства розглядається як багатовимірний соціально-психологічний феномен, пов'язаний із впливом особистості на групу та здатністю організувати спільну діяльність. Лідерські якості трактуються дослідниками як інтегрований комплекс індивідуально-психологічних характеристик, що забезпечують ефективність цього впливу. Узагальнення підходів показує, що науковці по-різному акцентують домінуючі компоненти лідерства — від комунікативних і організаторських умінь до емоційного інтелекту та мотиваційної спрямованості. Сучасне розуміння лідерства охоплює поєднання особистісного потенціалу та соціального контексту, у якому ці якості реалізуються.

2. Психологічні особливості розвитку лідерства в підлітковому віці зумовлені інтенсивними змінами у становленні самосвідомості, формуванні ціннісних орієнтацій та зростанні потреби у самоствердженні. Саме в цей період активізуються процеси соціального порівняння та прагнення до визнання, що створює сприятливі умови для появи лідерських проявів. Важливу роль відіграють також розвиток емоційної регуляції та удосконалення комунікативних умінь, які забезпечують ефективну взаємодію з однолітками. Підлітковий вік є ключовим етапом у формуванні лідерського потенціалу, оскільки поєднує внутрішню мотивацію, психологічну пластичність та активне включення в соціальні відносини.

3. Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків визначають цілісний комплекс впливів, що забезпечують гармонійний розвиток їхньої особистісної та соціальної активності. Врахування вікових особливостей, цілеспрямоване стимулювання мотивації до лідерства та організація ефективної

групової взаємодії створюють сприятливе середовище для прояву ініціативності й відповідальності. Значущу роль відіграє формування позитивного емоційного клімату та використання інтерактивних методів, що сприяють розвитку комунікативних, організаторських і регулятивних умінь. Таким чином, системне поєднання психологічних і педагогічних чинників забезпечує умови для становлення стійкого лідерського потенціалу та успішної соціалізації підлітків.

4. Результати проведення емпіричного дослідження з метою визначення психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітків, демонструють той факт, що лідерські якості підлітків є неоднорідними та мають специфічні індивідуально-психологічні прояви. Аналіз даних двох методик дозволив комплексно охарактеризувати як рівень розвитку лідерського потенціалу, так і стильові особливості його реалізації в міжособистісній взаємодії. Проведене тестування підлітків за методикою визначення рівня лідерських здібностей Є. Жарікова, Є. Крушельницького, продемонструвало, що підлітки з середнім рівнем лідерських якостей загалом демонструють конструктивні форми соціальної поведінки: достатню самокритичність, здатність до автономного прийняття рішень, емоційну врівноваженість та відповідальність у звичайних життєвих ситуаціях. Проте у стресових умовах або за наявності конфліктних факторів ефективність їхньої лідерської поведінки може різко знижуватися, що свідчить про недостатній рівень стресостійкості та незавершеність становлення вольових механізмів. Високий рівень лідерських здібностей, виявлений у 17,3 % опитаних (5 осіб), характеризується сформованістю більш зрілих форм організаторської та комунікативної діяльності. Такі респонденти вміють оцінювати як власну поведінку, так і поведінку оточуючих, демонструють уміння стратегічно планувати спільну діяльність, координувати дії групи та досягати поставлених цілей. Це свідчить про наявність у них розвиненої саморегуляції, соціальної компетентності та сформованого лідерського стилю поведінки, який може ефективно реалізовуватися в умовах групової взаємодії. Разом з тим досить

значною виявилась група підлітків із низьким рівнем лідерських здібностей – 27,5 % вибірки (8 осіб). Для цієї категорії характерними є труднощі пристосування до нових умов, низька самокритичність, недостатня ініціативність та слабка здатність до подолання перешкод. Такі респонденти схильні уникати складних завдань, демонструють нестійку мотивацію та нерідко відмовляються від досягнення мети при виникненні перших труднощів. Загалом їх поведінка вказує на низьку сформованість особистісних механізмів, необхідних для ефективного лідерства. Окрему групу становлять підлітки зі схильністю до диктаторських проявів – 13,8% (4 особи). Для них характерною є неефективність конструктивної соціальної взаємодії, труднощі у налагодженні партнерських стосунків та схильність до авторитарного контролю. Такі тенденції можуть бути пов'язані з недостатньою емоційною регуляцією та прагненням компенсувати особистісну невпевненість домінуванням над іншими. Подібні риси не відображають справжнього лідерства, однак можуть формувати конфліктний стиль поведінки в підліткових групах.

Проведений аналіз результатів за методикою вивчення лідерського стилю Р. Бейлза – К. Шнейера, модифікація Т.В. Бендас показав, що серед підлітків найбільш поширеними є середні рівні сформованості ділового та соціо-емоційного стилів, що відображає природну гнучкість і мінливість лідерської поведінки в підлітковому віці. Наявність групи підлітків із високими організаторськими чи соціо-емоційними вміннями вказує на можливість формування різних типів лідерства – раціонально-ділового та гуманістично-комунікативного. Водночас низькі рівні за обома стилями свідчать про труднощі у сфері міжособистісної взаємодії й необхідність цілеспрямованої корекційно-розвивальної роботи.

Аналіз результатів, отриманих за авторською анкетною, дозволив встановити структурні особливості прояву лідерських якостей у підлітків та визначити загальні тенденції становлення їхнього лідерського потенціалу. Проведене опитування охопило 29 респондентів, що забезпечило можливість простежити

індивідуальні відмінності у вираженості ключових компонентів лідерства. Узагальнення емпіричних даних засвідчило, що найбільш чисельною групою стали підлітки із середнім рівнем сформованості лідерських здібностей, на яких припадає 41,4 % вибірки (12 осіб). Це вказує на наявність у значної частини досліджуваних базового потенціалу, який, однак, ще не набув стійких форм прояву та потребує подальшого розвитку.

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. Барбінова А. В. Проектування розвитку лідерського потенціалу менеджерів інноваційної діяльності. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки». 2023. №3 (109). С. 69-72.
3. Бех І. Д. Виховання особистості. У двох книгах. Кн. 1. Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади. Київ: Либідь, 2013. 278 с.
4. Бирик Д. Д. Соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу дітей та молоді. Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал: матеріали звітної науково-практичної конференції Інституту проблем виховання НАПН України за 2019 рік. Київ, 2020. С. 29-33.
5. Біда О. А., Орос І. І., Чичук А. П. Зміст та сутність поняття «лідерство». Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. 2021. №197. С. 17-20.
6. 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.
7. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: «Перун», 2013. 1736 с
8. Волківська Д. А. Сучасні підходи до визначення лідерства. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Сер.: Педагогічні науки. 2019. №115. С. 45-47.

9. Дидактика лідерства. Сучасні погляди на формування лідерської компетентності здобувачів вищої освіти: монографія / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля, Н. В. Кононец. Полтава : ПУЕТ, 2021. 591 с.

10. Дослідження психологічних факторів розвитку лідерських якостей майбутніх учителів.
URL:https://www.researchgate.net/publication/372426395_THE_RESEARCH_OF_PSYCHOLOGICAL_FACTORS_OF_THE_DEVELOPMENT_OF_LEADERSHIP_QUALITIES_OF_FUTURE_TEACHERS

11. 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

12. Заграй Л. Д., Федорук О. В. Психосемантичні конструкції лідерства у свідомості молоді: гендерний вимір. Психологія та соціальна робота. 2020. №1 (51). С. 86-101.

13. Ігнат'єва І., Олексієнко О. Лідерство в системі стратегічного управління підприємством. Матеріали доповіді учасників міжнародної науково-практичної конференції «Менеджмент та маркетинг як фактори розвитку бізнесу в умовах економіки відновлення», м. Київ, 2023. С. 128-132.

14. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія. Київ : Київський ун-т імені Бориса Грінченка, 2015. 380 с.

15. Коленіченко Т. І. Методологія дослідження адаптації особистості в нових умовах життєдіяльності. Соціальна безпека і гуманітарний захист в Україні на початку ХХІ століття: проблеми теорії і практики: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф. Чернігів, 2019. С. 55-57.

16. Колмакова Л. О., Совершенна І. О. Чого варто очікувати і як управляти представниками покоління Z? Глобальні проблеми економіки та

фінансів: зб. тез наук. р. ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., Київ–Прага–Відень, 2017 р. С. 20-23.

17. Костира І., Філіпенко Л. лідерська позиція як компонент особистості майбутнього фахівця. Теорія і практика управління соціальними системами. Щоквартальний науково-практичний журнал. Харків. 2021. № 4. С. 86-93

18. Котикова О. Розвиток лідерського потенціалу майбутніх соціальних менеджерів для активізації зв'язків з громадськістю. Наукові інновації та передові технології. 2023. №10 (24). С. 589-600.

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. 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

21. Лихошерст О. В. Лідерський потенціал: характеристика поняття. Ніжин : Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя, 2020. С. 49-51.

22. Мараховська Н.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу [Текст]: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Мараховська Наталя Владиславівна; Харківський національний педагогічний ун-т ім. Г.С. Сковороди. Х., 2019. 22 с

23. Мороз В. П. Лідерство як наукова проблема. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. 2019. №1 (1). С. 99-110.

24. Нова шкільна реформа в Україні: досягнення, розвиток та виклики. URL:https://www.researchgate.net/publication/375571839_The_new_Ukrainian_school

_reform_Achievements_developments_and_challenges_European_Journal_of_Educatio
n_Q1

25. Павличенко. К. О. Шаполова В. В. Вплив стресу на лідерський потенціал та способи його подолання. Київ, 2021. С.109-112.

26. Передерій Я. О. Індивідуально-психологічні чинники прояву лідерства. Тези 75-ї наукової конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка». Том 2. (Полтава, 2–25 травня 2023 р.). Полтава: Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2023. С. 215-217.

27. Передерій Я. О. Розвиток лідерських якостей в сучасному освітньому закладі. Психолого-педагогічні координати розвитку особистості: зб. наук. матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції, 1-2 червня 2023 р. Полтава : Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2023. С. 196-200.

28. Політичне лідерство / за редакцією В. А. Гапоненко, С. С. Бульбенюк, Н. М. Довганик та ін. Київ : КНЕУ, 2021. 324 с.

29. Реформи навчання та шкіл тривають в Україні, попри військові виклики. URL:<https://www.worldbank.org/en/news/feature/2025/03/25/learning-and-school-reforms-continue-in-ukraine-despite-war-challenges>

30. Ряді 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. Розвиток лідерських якостей у менеджерів за допомогою електронного навчання: особливості післядипломної освіти в Україні. URL:<https://www.el-journal.org/index.php/journal/article/view/3>

32. Розширення прав і можливостей молоді ВПО в Україні: уроки гендерного балансу та сталого програмування в зонах конфлікту. URL:<https://2021-2025.state.gov/empowering-idp-youth-in-ukraine-lessons-in-gender-balance-and-sustainable-programming-in-conflict-areas/>

33. Романовський О. Г., Пономарьов О.С. Парадокси харизматичного лідерства. Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. № 1. С. 47-56.
34. Романовський О.Г. Лідерські якості в професійній діяльності. Харків : НТУ «ХП», 2017. 143 с.
35. Савицька Т. В., Іотова І. М., Маджар Н. М. Особливості формування особистості лідера в студентському колективі. Сучасна медична освіта: методологія, теорія, практика. 2020. №1. С. 177-180.
36. Садохіна К. С. Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків. Проблеми сучасної психології. 2018. Вип. 9. С. 439-448.
37. 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
38. Семченко Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : дис.канд. пед. наук : 13.00.04 / Н.О. Семченко. Х., 2018. 215 с.
39. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. Івано-Франківськ. «Лілея-НВ». 2015. 296 с.
40. Спіріна Т. П., Тимошенко Н. Є. Специфіка формування лідерського потенціалу в майбутніх фахівців. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія «Соціальна робота»: зб. наук. пр. Випуск 22. 2016. С. 180-185.
41. Тітова Г. В. Феномен лідерства і лідерські якості в навчальному колективі. Наука і освіта. 2018. № 1-2. С. 105-107
42. 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.

43. Шутько Л.Г., Шатько Д.Б. Лідерство в системі управління якістю та його роль в підвищення конкурентоспроможності організації. Економіка і управління інноваціями. 2018. № 2(5). С. 61-70

44. Ягоднікова В.В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.07 / Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. - Луганськ, 2018. 21 с

45. 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

46. Burns, J. M., Bass, B.M. *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Free Press. 2010 132p

47. Nawaz Zakda, Khan I. Leadership theories and styles: A literature review. *Leadership*. 2016. №16.1. P. 1-7.

48. Sidhu Ikhlaq, Gopalakrishnan Sudarshan, Balakrishnan Rajarathnam. Effectiveness Factors for Algorithm Based Team Formation with Data Project Case Application. In: 2021 IEEE International Conference on Engineering, Technology and Innovation (ICE/ITMC). IEEE, 2021. P. 1-6

49. Turner Timothy W., Conroy Richard J. Identifying Blind Spots in Leadership Development. In: *Research Anthology on Business and Technical Education in the Information Era*. IGI Global, 2021. P. 453-474