

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

БАРАНОВА АНАСТАСІЯ МИКОЛАЇВНА

УДК 159.922.27

**ДИСЕРТАЦІЯ
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ
ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ**

Спеціальність: 053 – психологія

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ А.М. Баранова

Науковий керівник: Ткалич Маріанна Григорівна, доктор психологічних наук, професор

Запоріжжя – 2024

АНОТАЦІЯ

Баранова А. М. Соціально-психологічні чинники формування лідерського потенціалу в юнацькому віці. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія». – Запорізький національний університет, Запоріжжя, 2024

Дисертація є комплексним дослідженням теоретичних, методичних та практичних аспектів проблеми соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці. У дослідженні здійснено теоретико-методологічний аналіз та узагальнення експериментальних результатів проблеми формування лідерського потенціалу в юнацькому віці і впливу соціально психологічних чинників.

Враховуючи різноманітні точки зору щодо сутності поняття «лідерство» і підходи до його дослідження, у процесі аналізу наукових джерел цього феномену, було виділено теоретико-методологічні підходи до проблем лідерства: *суб'єктивно-психологічний підхід; функціонально-ситуаційний підхід; інтегрований підхід.*

На основі психологічних особливостей юнацького віку було виокремлено механізми формування лідерського потенціалу і встановлено, що лідерство виявляється на різних вікових етапах розвитку особистості, але має свої особливості щодо мотивації, висування та ефективності лідерства.

Відповідно до психологічних особливостей юнацького віку, було виокремлено механізми формування лідерського потенціалу. Встановлено, що лідерами частіше стають неординарні, творчі, з високим рівнем інтелекту особи юнацького віку, які мають добру пам'ять, швидкий та гнучкий розум, достатньо розвинену мову, а отже, юнацтво, яке лідирує в своїх групах, має більш високу самоповагу, почуття впевненості в собі, ніж їх послідовники, вони більш самостійні і менш навіювані.

Визначено поняття «*якість особистості*», «*лідер*», «*лідерські якості*» та «*лідерський потенціал*». Визначено, що «*якістю особистості*» є характеристика, що проявляється послідовно в поведінці індивіда в широкому спектрі різних ситуацій. Визначено, що *лідером* є член групи, здатний очолити її, показати приклад іншим учасникам, організувати виконання завдань й це той, хто визнається більшістю членів групи у своїй ролі, а «*лідерські якості*» – це індивідуально-особистісні і соціально-психологічні особливості особистості, які впливають на групу і приводять її до досягнення мети.

На основі визначених понять виділено найбільш вагомими індивідуальні соціально-психологічні якості лідера, які є основою лідерського потенціалу і складають його психологічний портрет. Відповідно до виділених лідерських якостей, які є основою лідерського потенціалу та беручи до уваги психологічний портрет особистості сучасного лідера, було виділено три основні компоненти структури лідерського потенціалу: 1) загальні риси лідера; 2) лідерська поведінка; 3) ситуація, у якій діє лідер. Враховуючи все сказане, була розроблена структурна модель лідерського потенціалу.

Для формування більш повного уявлення про особливості розвитку лідерського потенціалу, були виокремлені та розглянуті соціально-психологічні чинники, які впливають на процес розвитку лідерського потенціалу, як комплексного феномену, що об'єднує індивідуальні та групові характеристики спільної діяльності, які в своїй сукупності забезпечують успішне досягнення загальногрупової мети. Відповідно до виокремлених соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу, була розроблена теоретична модель, що може розглядатися як методологічна основа дослідження та вдосконалення лідерського потенціалу особистості юнацького віку. Дана модель передбачає врахування об'єктивно-ситуаційних та суб'єктивно-особистісних соціально-психологічних чинників у процесі формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Визначено, що формування лідера полягає у виробленні вміння вести за собою людей, встановлюючи стосунки з ними й на цій основі організувати управління. Справжнього лідера відрізняють природня сила волі, інтелектуальні здібності. Лідер повинен бути головою своєї групи, провідником ідей, що сприяють розвитку групи й відповідають інтересам її членів.

Відповідно до розробленої у теоретичному розділі структурної моделі лідерського потенціалу та спираючись на його складові було виокремлено та структуровано критерії сформованості лідерського потенціалу, такі як: 1) *особистісний критерій*, на основі якого виявляється рівень сформованості загальних рис лідера, ставлення до навколишнього світу і людей, передбачається здатність реалізувати природні задатки лідера і мобілізувати індивідуальний потенціал особистості; 2) *поведінковий критерій*, який сприяє визначенню рівня орієнтованості юнацтва на взаємодію з іншими людьми на підставі взаєморозуміння, взаємоповаги; 3) *ситуаційний критерій*, що дав змогу виявити практичні аспекти формування лідерського потенціалу юнаків у будь-якій ситуації.

Показниками особистісного критерію виокремлено: ступінь розвитку рішучості; ступінь розвитку ініціативності; ступінь розвитку наполегливості; чесність і порядність у відносинах; ступінь розвитку відповідальності; ступінь розвитку емпатії та здатності розуміти емоційний стан людини; ступінь розвитку інтелектуальних здібностей. Показниками поведінкового критерію виокремлено: здатність до уміння слухати співрозмовника; товариськість та готовність до співпраці; здатність активно впливати на інших; ступінь розвиненості комунікабельності; уміння розв'язувати конфлікти; уміння себе презентувати. Ситуаційний критерій складається з наступних показників: ступінь готовності до самостійних дій; ступінь розвиненості впевненості у собі; організованість та уміння управляти собою; наявність мотивації успіху; здатність до організаторської роботи;

стресостійкість; уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію.

Відповідно до теоретичного аналізу і з урахуванням усіх особливостей проблеми було проведено *емпіричне вивчення*: по-перше, рівня сформованості лідерського потенціалу осіб юнацького віку; по-друге, особливостей впливу соціально-психологічних чинників на формування лідерського потенціалу осіб юнацького віку, відповідно до гіпотези дослідження: в юнацькому віці у дівчат значно вищий рівень сформованості лідерських якостей, аніж у хлопців; формування лідерського потенціалу у юнацькому віці знаходиться під впливом соціально-демографічних (стать, вік, здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної діяльності) та індивідуально-психологічних (гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, адекватна самооцінка) властивостей особистості.

Констатувальний етап дослідження дав змогу визначити відношення юнаків до прояву лідерства, а також рівень обізнаності про особливості феноменів «лідерство», «лідерські якості», «лідерський потенціал».

Виявлено, що більша частина респондентів має особисте уявлення про феномен «лідерства» та може виділити лідерські якості, а також «лідерство» та «справжнього лідера» тісно пов'язують з організаторською діяльністю, соціальною активністю, альтруїстичними устремліннями, управлінськими функціями, вольовими зусиллями, прагненням змінити себе та світ на краще, бажанням самореалізації, незалежністю, авторитетністю, відповідальністю. Окрім цього, було простежено загальний рівень сформованості здатності до лідерства відповідно до якого, серед дівчат більший відсоток порівняно із хлопцями.

Емпіричне дослідження дозволило встановити гендерні відмінності та індивідуально-психологічні особливості особистості, які виступали в якості критеріїв лідерського потенціалу (здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної

діяльності, гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, адекватна самооцінка). Доведено, що у юнацькому віці переважна більшість лідерських якостей у дівчат набагато краще розвинена, ніж у хлопців. Встановлено, що на відміну від юнаків, дівчата більш спроможні до емпатії, мають більшу стресостійкість. Також встановлено, що у дівчат набагато більше впевненості у собі і мотивації успіху, дівчата набагато більш самостійні, ніж юнаки і набагато краще уміють рефлексувати, краще уміють слухати і мають вищий інтелектуальний розвиток, а також краще вміють презентувати себе.

Відповідно до даних діагностичного оцінювання та виокремлених особливостей, відзначено, що лідерський потенціал осіб юнацького віку у сучасних умовах переважно розвивається стихійно, отже визначено потребу у розробці програм психологічного супроводу у соціально-виховній роботі із юнацтвом з метою розвитку лідерського потенціалу.

У процесі **формуального етапу дослідження** на основі технологічного підходу розроблено програму тренінгу формування лідерського потенціалу в юнацькому віці «Лідер є в кожному з нас», як основну частину психологічного супроводу, що складався із занять психологічного клубу, а саме: уроків з психологічної просвіти, вікторин на тему лідерства, факультативів різної тематики, і спрямованого на збільшення мотивації до активної лідерської позиції, націлення на успіх та результат, розвиток організаторських, комунікативних здібностей, креативного мислення, бажання активної самореалізації.

Програму соціально-психологічного тренінгу розроблено на основі дослідження та авторської моделі соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Створена нами програма складається зі вступу, 8 занять, по три години кожне та підведення підсумків. Загальний обсяг тренінгу складає 24 годин. Кожне із занять присвячено окремій темі, розвитку здібностей лідера. У процесі створення соціально-психологічної тренінгової програми та

визначаючи її мету, ми спиралися на розроблену теоретичну модель та результати емпіричних досліджень.

Створена тренінгова програма формування лідерського потенціалу є методом групової психологічної роботи та передбачає за допомогою інтерактивних методів моделювання ситуацій взаємодії сформувати та систематизувати загальні уявлення про лідерство, портрет лідера та лідерський потенціал. Програма має за мету формування організаторських навичок та комунікативних якостей осіб юнацького віку; формувати почуття відповідальності, цілеспрямованості під час вирішення нестандартних завдань; стимулювати творчу та соціальну активність молоді у сфері життєдіяльності, міжособистісних відносин; виховувати повагу до людей.

Отримані результати після впровадження тренінгової програми «Лідер є в кожному з нас» довели ефективність її застосування та підтвердили, що формування лідерського потенціалу можливо за допомоги тренінгових форм роботи у цьому напрямку. Було доведено, що формування лідерського потенціалу в юнацькому віці знаходиться під впливом соціально-демографічних (гендер, вік) та індивідуально-психологічних (здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної діяльності гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, адекватна самооцінка) характеристик особистості.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів полягає у тому, що:

Вперше: розроблено модель соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці; на основі розробленого психологічного портрету особистості сучасного лідера та моделі соціально-психологічних чинників розроблено комплексний психологічний супровід формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Уточнено: сутність поняття лідерського потенціалу і можливості його формування та розвитку в юнацькому віці на основі аналізу провідних

положень теорій лідерства та управління; психологічні особливості юнацького віку; соціально-психологічні чинники формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Поглиблено: уявлення про особистість лідера; лідерські якості які є базою формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Систематизовано: механізми формування лідерського потенціалу в юнацькому віці; принципи роботи з формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Практичне значення отриманих результатів. Розроблена модель соціально-психологічних чинників може бути використана у створенні програми психологічного супроводу, програм психоедукації, просвіти з формування та розвитку лідерського потенціалу в юнацькому віці в рамках навчально-виховної роботи у навчальних закладах. Одержані результати дослідження можуть бути використані психологами, а також керівниками ліцеїв, коледжів та ЗВО у навчально-виховній роботі об'єднань «Я – лідер» та «Школа юного лідера».

Окрім того, матеріали дослідження можуть бути використані викладачами вищих навчальних закладів та інститутів післядипломної педагогічної освіти, які здійснюють підготовку та перепідготовку фахівців в процесі викладання курсів «Організаційна психологія», «Педагогічна психологія», «Психологія розвитку», «Управління персоналом», спецкурсу «Психологія лідерства» та ін.

Ключові слова: лідер, лідерство, лідерські якості, лідерський потенціал, юнацький вік, соціально-психологічні чинники лідерського потенціалу, Я-концепція, самосвідомість, саморозвиток, рефлексія, гендерні відмінності, індивідуально-психологічні особливості, цінності, емоційний інтелект, здібності, креативне мислення, психологічний супровід, тренінгова програма формування лідерського потенціалу.

ANNOTATION

Baranova A.M. Socio-psychological factors of leadership potential formation in adolescence. – Qualifying scientific work on manuscript rights.

Dissertation for obtaining the degree of Doctor of Philosophy in the field of knowledge 05 “Social and behavioral sciences” in the specialty 053 “Psychology”.
– Zaporizhia National University, Zaporizhia, 2024

The dissertation is a comprehensive study of theoretical, methodological and practical aspects of the problem of social and psychological factors that influence the formation of leadership potential in adolescence. The research carried out a theoretical and methodological analysis and a generalization of the experimental results of the problem of the formation of leadership potential in youth and the influence of social and psychological factors.

Taking into account various points of view regarding the essence of the concept of “*leadership*” and approaches to its research, in the process of analyzing the scientific sources of this phenomenon, theoretical and methodological approaches to leadership problems were highlighted: *subjective-psychological approach; functional-situational approach; integrated approach.*

Based on the psychological features of adolescence, the mechanisms of leadership potential formation were identified and it was established that leadership is manifested at different age stages of personality development, but has its own characteristics regarding motivation, promotion and effectiveness of leadership.

In accordance with the psychological features of adolescence, the mechanisms of leadership potential formation were identified. It has been established that extraordinary, creative, high-intelligence of adolescents, who have a good memory, a quick and flexible mind, a sufficiently developed language, are more likely to become leaders, and therefore, adolescents who are leaders in their groups, they have higher self-esteem, a sense of self-confidence than their followers, they are more independent and less suggestible.

The concepts of “*personality quality*”, “*leader*”, “*leadership qualities*” and “*leadership potential*” are defined. It was determined that “*personality quality*” is a characteristic that is consistently manifested in an individual’s behaviour in a wide range of different situations. It was determined that the leader is a member of the group who is able to lead it, set an example for other participants, organize the performance of tasks and is the one who is recognized by the majority of the group members in his role, and “*leadership qualities*” are individual-personal and social-psychological features of the individual, which influence the group and lead it to achieve its goal.

On the basis of defined concepts, the most important individual socio-psychological qualities of a leader are highlighted, which are the basis of leadership potential and make up his psychological portrait. In accordance with the selected leadership qualities, which are the basis of leadership potential and taking into account the psychological portrait of the personality of a modern leader, ***three main components of the structure of leadership potential were identified***: 1) *general traits of a leader*; 2) *leadership behaviour*; 3) *the situation in which the leader acts*. Taking into account all that has been said, a structural model of leadership potential was developed.

In order to form a more complete picture of the features of the development of leadership potential, socio-psychological factors that influence the process of development of leadership potential were identified and considered, as a complex phenomenon that combines individual and group characteristics of joint activity, which in their entirety ensure successful achievement general group goal. In accordance with the consideration of a set of social and psychological factors that influence the formation of leadership potential, a theoretical model was developed that can be considered as a methodological basis for research and improvement of the leadership potential of adolescence. This model involves taking into account objective-situational and subjective-personal social-psychological factors in the process of forming leadership potential in adolescence.

It was determined that the formation of a leader consists in developing the ability to lead people, establishing relationships with them and on this basis to organize management. A real leader is distinguished by natural willpower and intellectual abilities. The leader should be the head of his group, the leader of ideas that contribute to the development of the group and meet the interests of its members.

In accordance with the structural model of leadership potential developed in the theoretical section and based on its components, *criteria for the formation of leadership potential were identified and structured, such as: 1) personal criterion*, based on which the level of formation of general features of the leader, attitude to the surrounding world and people is determined, it is assumed the ability to realize the natural qualities of a leader and mobilize the individual potential of the person; 2) *a behavioural criterion* that contributes to determining the level of orientation of youth to interaction with other people on the basis of mutual understanding and mutual respect; 3) *a situational criterion* that made it possible to identify practical aspects of forming the leadership potential of young people in any situation.

The indicators of the personal criterion are distinguished: the degree of development of determination; degree of initiative development; the degree of development of perseverance; honesty and decency in relationships; degree of development of responsibility; the degree of development of empathy and the ability to understand the emotional state of a person; the degree of development of intellectual abilities. *The indicators of the behavioural criterion are distinguished:* the ability to listen to the interlocutor; sociability and willingness to cooperate; the ability to actively influence others; degree of communication development; the ability to resolve conflicts; the ability to present oneself. *The situational criterion consists of the following indicators:* degree of readiness for independent actions; degree of development of self-confidence; organization and ability to manage oneself; the presence of success motivation; ability to organize work; stress resistance; the ability to make responsible decisions regardless of the situation.

According to the theoretical analysis and taking into account all the features of the problem, an *empirical study* was conducted: first, the level of formation of the leadership potential of youth; secondly, the peculiarities of the influence of social and psychological factors on the formation of the leadership potential of youth, according to the research hypothesis: in youth, girls have a much higher level of leadership qualities than boys; the formation of leadership potential in youth is influenced by *socio-demographic* (gender, age, ability to communicate effectively, ability to resolve conflicts and difficulties, ability to organize) and *individual-psychological* (flexibility of thinking, high intellectual abilities, adequate self-esteem) properties personality.

The ascertainment stage of the research made it possible to determine the attitude of adolescence people to the manifestation of leadership, as well as the level of awareness of the peculiarities of the phenomena of “*leadership*”, “*leadership qualities*”, “*leadership potential*”.

It was found that the majority of respondents have a personal idea of the phenomenon of “*leadership*” and can highlight leadership qualities, and also closely associate “*leadership*” and “*true leader*” with organizational activities, social activity, altruistic aspirations, managerial functions, willed efforts, the desire to change oneself and the world for the better, the desire for self-realization, independence, authority, responsibility. In addition, the general level of formation of the ability to lead was traced, according to which a higher percentage among girls compared to boys.

Empirical research made it possible to establish gender differences and individual psychological characteristics of the personality, which acted as criteria for leadership potential (ability to effective communication, ability to resolve conflicts and difficulties, ability to organize activities, flexibility of thinking, high intellectual abilities, adequate self-esteem). It has been proven that at adolescence, the vast majority of leadership qualities are much better developed in girls than in boys. It was established that, unlike boys, girls are more capable of empathy and have greater stress resistance. It has also been established that girls have much

more self-confidence and motivation for success, girls are much more independent than boys and are much better able to reflect, better able to listen and have higher intellectual development, and also better able to present themselves.

According to the data of the diagnostic assessment and the identified features, it was noted that the leadership potential of youth in modern conditions mainly develops spontaneously, therefore, the need to develop psychological support programs in social and educational work with youth in order to develop of leadership potential.

In the process of the *formative stage of the research*, based on a technological approach, a training program for the formation of leadership potential in adolescence “*There is a leader in each of us*” was developed as the main part of psychological support, which consisted of psychological club classes, namely: lessons on psychological education, quizzes on the topic of leadership, electives on various topics, and aimed at increasing motivation for an active leadership position, targeting success and results, developing organizational and communication skills, creative thinking, and the desire for active self-realization.

The socio-psychological training program was developed on the basis of research and the author's model of socio-psychological factors of the formation of leadership potential in adolescence.

The program created by us consists of an introduction, 8 classes, three hours each, and a summary. The total amount of training is 24 hours. Each of the classes is devoted to a separate topic, the development of leadership abilities. In the process of creating a socio-psychological training program and determining its purpose, we relied on the developed theoretical model and the results of empirical research.

The created training program for the formation of leadership potential is a method of group psychological work and involves the use of interactive methods of modelling interaction situations to form and systematize general ideas about leadership, a leader's portrait and leadership potential. The purpose of the program is to form organizational skills and communicative qualities of youth; to form a

sense of responsibility, purposefulness when solving non-standard tasks; to stimulate the creative and social activity of young people in the sphere of life activities, interpersonal relations; to cultivate respect for people.

The results obtained after the implementation of the training program “*A leader is in each of us*” proved the effectiveness of its application and confirmed that the formation of leadership potential is possible with the help of training forms of work in this direction. It was proved that the formation of leadership potential in youth is influenced by socio-demographic (gender, age) and individual-psychological factors (ability to effective communication, ability to resolve conflicts and difficulties, ability to organizational activity, flexibility of thinking, high intellectual abilities, adequate self-esteem) of personality characteristics.

The scientific novelty and theoretical significance of the obtained results is that:

For the first time: a model of socio-psychological factors of the formation of leadership potential in adolescence was developed; on the basis of the developed psychological portrait of the personality of a modern leader and the model of socio-psychological factors, a comprehensive psychological support for the formation of leadership potential in adolescence has been developed.

Clarified: the essence of the concept of leadership potential and the possibility of its formation and development at an adolescence based on the analysis of the leading provisions of theories of leadership and management; psychological features of adolescents; socio-psychological factors of formation of leadership potential in adolescents.

In-depth: understanding of the leader’s personality; leadership qualities that are the basis for the formation of leadership potential in adolescence.

Systematized: mechanisms of formation of leadership potential in adolescents; principles of work on the formation of leadership potential in adolescents.

Practical significance of the obtained results. The developed model of socio-psychological factors can be used in creating a program of psychological

support, psycho-educational programs, education on the formation and development of leadership potential in adolescence as part of educational work in educational institutions. The obtained results of the research can be used by psychologists, as well as heads of lyceums, colleges and higher education institutions in the educational work of the associations “I am a leader” and “School of a young leader”.

In addition, the research materials can be used by teachers of higher educational institutions and institutes of postgraduate pedagogical education, who train and retrain specialists in the process of teaching the courses “Organizational Psychology”, “Pedagogical Psychology”, “Developmental Psychology”, “Personnel Management”, special course “Psychology of leadership” and others.

Key words: leader, leadership, leadership qualities, leadership potential, youth, socio-psychological factors of leadership potential, self-concept, self-awareness, self-development, reflection, gender differences, individual psychological characteristics, values, emotional intelligence, abilities, creative thinking, psychological support, a leadership potential training program.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

**Статті у вітчизняних наукових фахових виданнях та збірниках,
включених до міжнародних наукометричних баз даних:**

1. Баранова А.М. Теоретико-методологічні підходи до проблем лідерства в психологічній науці. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць Запорізького національного університету та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Запоріжжя, 2019. № 2 (16). С. 7 – 14.
2. Баранова А.М. Модель соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць Запорізького національного університету

та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Запоріжжя, 2020. № 2 (18). С. 126 – 132.

3. Ткалич М. Г., Баранова А. М. Соціально-психологічні критерії формування лідерського потенціалу в юнацькому віці: емпіричні показники. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць Запорізького національного університету та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Запоріжжя, 2021. № 4. С. 84 – 91

Статті у зарубіжних виданнях та збірниках, включених до міжнародних наукометричних баз даних:

4. Баранова А.М. Формування лідерського потенціалу в юнацькому віці засобами соціально-психологічного тренінгу «*KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*». 2022. № 8 (44) vol.1. С. 111 – 116

Монографії (розділ):

5. Баранова А. М. Гендерні особливості лідерства та лідерської поведінки. *Особистість у сучасному соціо-психологічному вимірі*: монографія / за заг. ред. Г.А. Пріба, Є.М. Калюжною; колектив авторів. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2022. С. 188 – 208.

Статті та тези апробаційного характеру:

6. Баранова А.М. Соціально-психологічні чинники формування лідерського потенціалу в юнацькому віці *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку*: зб. тез наук. матеріалів III Всеукр. наук.-практ. конф. (1 листопада 2018 р., м. Київ). Київ, 2018. С. 12 – 14.

7. Баранова А.М. Формування лідерського потенціалу в юнацькому віці. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку*. Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції (10-11 жовтня 2019 року, м. Запоріжжя). Запоріжжя, 2019. С. 7 – 8.

8. Баранова А.М. Модель соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку*. Матеріали IV

Всеукраїнської науково-практичної конференції (15-16 жовтня 2020 року, м. Запоріжжя). Запоріжжя, 2020. С. 32 – 34.

9. Баранова А.М. Емпіричне дослідження сформованості лідерського потенціалу в юнацькому віці. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку*. Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції (21-22 жовтня 2021 року, м. Запоріжжя). Запоріжжя, 2021. С. 35 – 36.

10. Баранова А.М. Апробація та впровадження соціально-психологічної тренінгової програми з формування лідерського потенціалу. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку*. Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (28-29 жовтня 2022 року, м. Запоріжжя). Запоріжжя: ЗНУ, 2022. С. 36 – 38.

11. Ткалич М.Г., Баранова А.М. Лідерський потенціал в юнацькому віці: емпіричні показники. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку*. Матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (27-28 жовтня 2023 року, м. Запоріжжя). Запоріжжя: ЗНУ, 2023. С. 37 – 38.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	16
ВСТУП	33
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПІДХОДІВ ДО ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ	43
1.1. Основні теоретико-методологічні підходи до проблем лідерства та лідерського потенціалу особистості	44
1.2. Механізми та особливості формування лідерського потенціалу в юнацькому віці	57
1.3. Модель соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу	73
Висновки до 1 розділу	91
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ	95
2.1. Мета, методи та організація емпіричного етапу дослідження	96
2.2. Показники та рівні сформованості лідерського потенціалу в юнацькому віці	106
2.2.1. Дослідження рівня сформованості здатності до лідерства	117
2.2.2. Дослідження сформованості лідерського потенціалу в юнацькому віці за окремими показниками	123
2.3. Емпіричне обґрунтування формування лідерського потенціалу в юнацькому віці	130
Висновки до 2 розділу	160
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ	163
3.1. Формування лідерського потенціалу в юнацькому віці: технології психологічного супроводу	163
3.2. Структура та зміст тренінгової програми з формування лідерського потенціалу	169
3.3. Апробація та впровадження тренінгової програми з формування лідерського потенціалу	191
Висновки до 3 розділу	204
ВИСНОВКИ	206
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	210
ДОДАТКИ	234
Додаток А Результати дослідження лідерського потенціалу в юнацькому віці	234
Додаток Б Кореляційні зв'язки окремих складових лідерського потенціалу осіб юнацького віку	243
Додаток В Результати застосування факторного аналізу для перевірки гіпотез	246
Додаток Г Соціально-психологічний тренінг формування лідерського потенціалу в юнацькому віці	249

ВСТУП

Актуальність дослідження. Відродження незалежності України, створення нових політичних, соціально-економічних відносин у державі певним чином залежить від того, наскільки кожна людина займає активну життєву позицію, готова до участі в демократичному управлінні суспільством, є дійсним творцем, господарем і лідером свого життя й у суспільно-корисній діяльності. Сьогодні створило такі умови в нашій країні, що без визнаних лідерів не можна вижити ані в політичній, ані в комерційній, ані в будь-якій іншій сфері.

Характерною особливістю ХХІ століття є вибуховий характер всіляких трансформацій і перетворень майже у всіх сферах людської діяльності, які поступово стають чимось невідконтрольним. Саме тому сьогодні особливо цінується людина, яка успішно діє у швидкозмінюваному суспільстві, активно реагує на його виклики, самостійно приймає рішення, організовує індивідуальну та колективну роботу й відповідає за її результати. Затребуваною у сучасному світі є та особистість, котра, будучи творцем власного життя, може водночас стати організатором якісних проектів для спільноти, реалізувати свій лідерський потенціал у суспільних інституціях та державних структурах.

Таким чином, індивіди, яким властиві значна ініціативність, здатність до здійснення свідомого самостійного вибору, вміння швидко корегувати свою поведінку, відповідно до умов навколишньої дійсності, розвинене почуття власної гідності, спроможність до самоосвіти та особистісного самовдосконалення мають змогу успішно реалізувати себе як компетентного керівника-лідера. Саме такі люди зможуть брати продуктивну участь у подальшій розбудові суспільства.

Тому, актуальність дослідження проблеми формування лідерського потенціалу визначена стрімким зростанням попиту на ефективних, цілеспрямованих лідерів. Зміни, що відбуваються в сучасному світі щодня,

ставлять нові вимоги до лідера, який повинен мати розвинутий емоційний інтелект, бути гнучким та мобільним до оточуючих людей та навколишньої ситуації, вміти відстоювати свої інтереси та інтереси своєї групи тощо.

Проблемі лідерства присвячено багато праць. Якостям лідера в природі лідерства приділяли увагу багато філософів минулого: Конфуцій, Сократ, Платон, Арістотель, Ж. Ж. Руссо, Ж. О. де Ламетрі, К. Л. Гельвецій, І. Кант, Т. Карлейль, Ф. Ніцше, З. Фрейд та інші.

Проблему лідерства, розвитку лідерських якостей особистості висвітлено в дослідженнях науковців: В. Бажанюк, Н. Василевської, Д. Волківської, М. Гаврилюка, Б. Голоवेशко, Т. Гури, Г. Дерябіної, Л. Карамушки, Л. Кайдалової, А. Мудрик, С. Нестулі, О. Пономарьова, Г. Тітової, Ф. Хміля, Х. Шишкіної та інших, але більш досконало ця тема розвинена та розроблена фахівцями: К. Бланшардом, Р. Блейком, Е. Богардусом, М. Вебером, І. Вешлером, В. Врумом, Р. Ділтсом, П. Друкером, Д. Дунканом, Ф. Йеттоном, Б. Карлоффом, Д. Крюгером, К. Левіном, Р. Лайкертом, Ф. Массариком, Д. Мак Грегором, М. Масконом, С. Смітом, А. Сосландом, Р. Танненбаумом, Ф. Фідлером, Д. Френсисом, П. Херсі та іншими. Вони створили моделі та висунули теорії, які отримали світове визнання, затвердили себе як валідні та науково-обґрунтовані ідеї.

Проблему виховання лідерів, створення умов для розвитку лідерських здібностей та формування соціально-активної особистості розглядали такі науковці, як О. Аноша, В. Антонюк, В. Бажанюк, Д. Бибик, Г. Горбань, А. Дяків, О. Зборовська, А. Мітлош, С. Мудрик, Г. Носирєва, Т. Прохоренко, О. Тихомирова, Я. Яхнін.

Аналіз результатів психологічних досліджень (С. Абрамова, А. Авер'янова, І. Булах, В. Грандт, Г. Костюк, С. Кузікова, Л. Мар'яненко, В. Радул, В. Федорчук, Н. Шевченко та ін.) засвідчує, що найбільш оптимальним періодом для становлення і розвитку лідерського потенціалу особистості є юнацький вік, особливість якого полягає, з одного боку, в прагненні юнаків до самостійності, ініціативності, індивідуалізації життєвих

перспектив, з іншого, у схильності до налагодження суспільних контактів. Однак, сучасне юнацтво досить часто не володіють необхідним комплексом умінь і навичок для самореалізації та самовизначення (Р. Пасічняк, Н. Підбуцька), самовираження (Є. Калюжна, Л. Середюк), прояву соціальної активності (Т. Мальковська). Отже, психологи наголошують на тому, що юнацтву для того, щоб бути успішним в сучасному інформаційному суспільстві, необхідно володіти цілою низкою лідерських компетенцій: управлінням своїм мисленням, почуттями, поведінкою, впливом на інших людей, вмінням приймати рішення тощо, з яких і формується лідерський потенціал.

Зважаючи на вищесказане, актуальність теми дисертаційного дослідження визначається низкою суперечностей: *по-перше*, між високим ступенем теоретичної розробленості проблеми ефективного лідера та недостатнім рівнем теоретичної розробленості проблеми формування лідерського потенціалу особистості; *по-друге*, між попитом суспільства в підготовці компетентних у своїй професійній діяльності фахівців та недостатнім рівнем сформованості лідерських якостей ще в юнацькому віці; *по-третьє*, між нагальною потребою в формуванні лідерського потенціалу в юнацькому віці та недостатнім рівнем розробленості засобів психологічного впливу в процесі формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Отже, актуальність і важливість дослідження його соціальна й практична значущість, зумовлена як теоретичними міркуваннями (доцільністю подальшої розробки феномену лідерства взагалі, та формування лідерського потенціалу зокрема), так і практичними завданнями, пов'язаними з формуванням лідерського потенціалу в юнацькому віці, на підставі яких можна прогнозувати успіх суб'єкта у його подальшій життєдіяльності. Вище сказане знайшло відповідне відображення у визначенні теми дисертаційного дослідження: **«Соціально-психологічні чинники формування лідерського потенціалу в юнацькому віці»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконано відповідно до науково-дослідної теми кафедри психології Запорізького національного університету на 2022-2027 рр. «Психологічні закономірності соціальних процесів та розвитку особистості у сучасному суспільстві» Державний реєстраційний номер: 0122U200428.

Об'єктом дослідження є лідерський потенціал особистості як соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження: соціально-психологічні чинники формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне вивчення соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці на основі аналізу змісту; розробки та впровадження комплексного психологічного супроводу формування лідерського потенціалу.

Гіпотези дослідження полягають у припущеннях про те, що:

1. Формування лідерського потенціалу у юнацькому віці знаходиться під впливом соціально-демографічних (вік, гендер) та індивідуально-психологічних (здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної діяльності, гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, адекватна самооцінка) чинників.

2. Існують гендерні відмінності у лідерських якостях: в юнацькому віці у дівчат значно вищий рівень сформованості лідерських якостей, ніж у хлопців.

3. Програма психологічного супроводу, що складається із занять психологічного клубу, а саме: уроків з психологічної просвіти, вікторин на тему лідерства, факультативів різної тематики, а також тренінгова програма формування лідерського потенціалу в юнацькому віці сприяють розвитку в учнів організаторських навичок, лідерських та комунікативних якостей;

формуванню почуття відповідальності, цілеспрямованості під час вирішення нестандартних завдань; стимулюванню творчої та соціальної активності молоді у сфері життєдіяльності, міжособистісних відносин; навчанню ефективній комунікації, виховуванню поваги до людей.

Відповідно до мети та гіпотези нами були визначені наступні **завдання дослідження:**

1. Визначити основні теоретико-методологічні підходи до дослідження лідерського потенціалу, механізмів та особливостей його формування в юнацькому віці.
2. Теоретично обґрунтувати модель соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу.
3. Емпірично дослідити соціально-психологічні чинники формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.
4. Розробити та впровадити в роботу навчальних закладів програму психологічного супроводу формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Теоретико-методологічну базу дисертаційного дослідження становлять: філософсько-психологічне вчення про особистість та її якості; фундаментальні положення аксіологічного, акмеологічного, системного, суб'єктно-діяльнісного, особистісно-орієнтованого, суб'єкт-суб'єктного, культурологічного, діяльнісного, компетентнісного підходів; сучасні концепції лідерства й формування лідерських якостей; положення про мотиваційну основу діяльності особистості, про єдність свідомості та діяльності особистості, про роль практики в формуванні лідерського потенціалу сучасного керівника; концептуальні положення розвитку особистості та самосвідомості (Г. Крайг, Ф. Райс, Х. Ремшмід та ін.; концепції, підходи та уявлення про самореалізацію особистості (А. Адлер, С. Гармаш, С. Кузікова, А. Маслоу, К. Юнг та ін.); роботи, що описують феномен кар'єри (З. Антонова, Л. Галіцина, С. Гармаш та ін.); положення теорій лідерства та виховання лідерських якостей у колективі (Д. Н'юстром,

О. Романовський та інші); теорії лідерства та формування лідерських якостей (К. Бланшард, Е. Богардус, М. Вебер, І. Вешлер, В. Врум, Р. Ділтс, П. Друкер, Ф. Йеттон, Д. Крюгер, Ф. Массарик, М. Маскон, С. Сміт, А. Сосланд, Р. Танненбаум, Ф. Фідлер, П. Херсі та ін.).

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань використано теоретичні, емпіричні методи, методи математичної статистики.

Теоретичні методи дослідження передбачали: теоретичний аналіз та узагальнення окремих теоретичних положень і концепцій для ідентифікації контекстного поля формування лідерського потенціалу в юнацькому віці; для визначення базових теоретичних положень і понять формування лідерського потенціалу; абстрагування та конкретизація – для визначення закономірностей і принципів формування лідерського потенціалу на основі вивчення провідного досвіду.

У процесі проведення констатувального етапу дослідження було використано *емпіричні методи*, що включали методи психологічної діагностики (спостереження, тестування, опитування, проєктивні методи, експеримент), а саме: опитувальник «Здатність до лідерства»; опитувальник Роттера «Локус-контролю» (в модифікації Е. Бажина, Е. Голинкіної, Л. Еткінда); опитувальник Дембо-Рубінштейна (адаптивний варіант для юнацького віку С. Бажутіної); ІТО (Індивідуально-типологічний опитувальник в адаптації В. Криволапчук, А. Сизоненко, В. Остапович, В. Барко).

Під час *формувального* етапу дослідження використовувалися методи активного соціально-психологічного навчання та розвитку, а також проблемно-пошукові методи (рольові ігри, групові дискусії, тренінгові форми роботи, метод кейсів) для подальшої розробки та впровадження соціально-психологічної тренінгової програми формування лідерського потенціалу у юнацькому віці.

Статистичні методи: в дослідженні використані методи математичної статистики та аналізу даних із застосуванням програми SPSS

(«Statistical Package for the Social Science» – статистичний пакет для соціальних наук) версія 23.00

Організація дослідження. Дослідно-експериментальна робота проводилася у чотири етапи.

Упродовж *першого етапу (2021 р.)* було зроблено теоретичний аналіз проблеми, розроблено дизайн-проект дисертаційного дослідження.

На *другому етапі дослідження (2022 – 2023 рр.)* був проведений констатувальний експеримент, проводилися збір та інтерпретація експериментальних даних.

Третій етап дослідження (2023 р.) включав в себе формувальний експеримент, зокрема, було розроблено програму психологічного супроводу та апробовано тренінгову програму формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Четвертий етап дослідження (2024 р.) включав в себе систематизацію результатів наукового дослідження, а також оформлення тексту дисертаційної роботи.

Експериментальна база. Загальний обсяг вибірки складає 215 осіб. У констатувальному етапі дослідження взяло участь 215 юнаків та дівчат віком від 16 до 19 років. На формувальному етапі було задіяно 168 учнів старшої школи.

Експериментальна робота була проведена на базі Одеського приватного закладу ліцей «Чорноморський», Одеської загальноосвітньої школи № 27 І–ІІІ ст., Одеського ліцею № 100 Одеської міської ради, Одеського ліцею № 4 Одеської міської ради, Одеського ліцею № 51 Одеської міської ради, Одеського економічного ліцею Одеської міської ради, Одеського ліцею «Європейський» Одеської міської ради.

Надійність і вірогідність результатів дослідження забезпечувалася методологічною та теоретичною обґрунтованістю вихідних положень дисертаційного дослідження; експериментальною перевіркою гіпотез;

репрезентативністю вибірки; кількісним та якісним аналізом отриманих результатів; статистичною оцінкою експериментальних даних.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів полягає у тому, що:

Вперше: розроблено модель соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці; на основі розробленого психологічного портрету особистості сучасного лідера та моделі соціально-психологічних чинників розроблено комплексний психологічний супровід формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Уточнено: зміст поняття лідерського потенціалу і можливості його формування та розвитку в юнацькому віці на основі аналізу провідних положень теорій лідерства та управління; психологічні особливості юнацького віку; соціально-психологічні чинники формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Поглиблено: уявлення про особистість лідера; лідерські якості які є базою формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Систематизовано: механізми формування лідерського потенціалу в юнацькому віці; принципи психологічної роботи з формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Практичне значення отриманих результатів. Розроблена модель соціально-психологічних чинників може бути використана у створенні програми психологічного супроводу, програм психоедукації, просвіти з формування та розвитку лідерського потенціалу в юнацькому віці в рамках навчально-виховної роботи у навчальних закладах. Одержані результати дослідження можуть бути використані психологами, а також керівниками загальноосвітніх шкіл, коледжів та ЗВО у навчально-виховній роботі об'єднань «Я – лідер» та «Школа юного лідера».

Окрім того, матеріали дослідження можуть бути використані викладачами вищих навчальних закладів та інститутів післядипломної

педагогічної освіти, які здійснюють підготовку та перепідготовку фахівців в процесі викладання курсів «Організаційна психологія», «Педагогічна психологія», «Психологія розвитку», «Управління персоналом», спецкурсу «Психологія лідерства» та ін.

Результати дисертаційного дослідження впроваджено у практику роботи Одеського приватного закладу ліцей «Чорноморський» від 07.03.2024 р., Одеського ліцею «Європейський» Одеської міської ради від 15.03.2024 р., Запорізького національного університету (акти впровадження № 1 від 03.01.2021 р., № 2 від 03.01.2021 р. та №1/1 – 13/18 від 16.04.2024 р.)

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійним науковим дослідженням. Усі наведені в дисертаційному дослідженні наукові результати, висновки, в тому числі й ті, що характеризують наукову новизну, одержані і сформульовані автором особисто.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні та практичні результати дисертаційного дослідження було представлено в доповідях і повідомленнях на 5 науково-практичних конференціях: «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку» III Всеукраїнська науково-практична конференція (1 листопада 2018 р., м. Запоріжжя); «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку» III Всеукраїнська науково-практична конференція (10-11 жовтня 2019 року, м. Запоріжжя); «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку» IV Всеукраїнська науково-практична конференція (15-16 жовтня 2020 року, м. Запоріжжя); «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку» V Всеукраїнська науково-практична конференція (21-22 жовтня 2021 року, м. Запоріжжя); «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку» VI Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю (28-29 жовтня 2022 року, м. Запоріжжя); «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку». VII Всеукраїнська науково-практична конференція (27-28 жовтня 2023 року, м. Запоріжжя).

Результати дослідження доповідалися автором на засіданнях кафедри психології Запорізького національного університету у 2023 та 2024 рр.

Публікації. Зміст і основні результати дисертаційного дослідження відображено у 11 публікаціях, серед яких: 3 статті у фахових виданнях України, 1 з яких у співавторстві із науковим керівником; 1 публікація у зарубіжному періодичному виданні, включеному до міжнародних науково-метричних баз даних; 6 публікацій у збірниках науково-практичних конференцій, 1 з яких у співавторстві із науковим керівником; 1 стаття у колективній монографії.

Структура та обсяг дисертаційного дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг становить 293 сторінки, з них 209 сторінки основного тексту. Робота містить таблиць (28 сторінках), рисунків (16 сторінках) і додатків (44 сторінках). Список використаних джерел налічує 282 найменувань, з них 120 – іноземною мовою.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПІДХОДІВ ДО ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

Перший розділ присвячено висвітленню основних підходів до проблем лідерства, узагальненню та систематизації наукового досвіду попередніх років. Представлений у першому розділі теоретичний аналіз наукових першоджерел дав змогу стверджувати, що проблема лідерства активно вивчається психологами більшості країн світу ще з кінця ХХ століття і до сьогодні. Вивчення наукових досліджень з проблем лідерства засвідчило, що існує певна кількість підходів щодо вивчення сутності цього феномену. Представлені у розділі підходи описують лідерство з різних точок зору, розкриваючи всю багатогранність даного феномена.

У розділі також було розглянуто механізми та особливості формування лідерського потенціалу в юнацькому віці, безпосередньо особливості розвитку особистості в даному віковому періоді.

Окрім того, на основі проведеного теоретичного аналізу першоджерел із проблем лідерства було виділено та розглянуто соціально-психологічні чинники формування лідерського потенціалу в юнацькому віці, як комплексний феномен, що об'єднує індивідуальні та групові характеристики спільної діяльності. Ґрунтовний аналіз теорії і підходів до лідерства дозволив систематизувати соціально-психологічні чинники формування лідерського потенціалу, що дало змогу побудувати модель, яка розкриває залежності формування лідерського потенціалу від конкретних чинників. Дана теоретична модель може розглядатися як методологічна основа дослідження та формування лідерського потенціалу особистості юнацького віку.

1.1. Основні теоретико-методологічні підходи до проблем лідерства та лідерського потенціалу особистості

В умовах соціально-економічних змін в Україні на сучасному етапі актуалізується проблема формування соціально активної, висококомпетентної та творчої особистості. До переліку значущих характеристик сучасної молодої людини враховують лідерський потенціал як прояв цілеспрямованої активності суб'єкта, який перетворює дійсність та самовдосконалюється.

Затребуваною у сучасному світі є та особистість, яка стає творцем власного життя і, водночас, може стати організатором якісних проєктів для спільноти, реалізувати свій лідерський потенціал у суспільних інституціях та державних структурах [236]. Отже, очевидним стає той факт, що лідерський потенціал постає ключовим елементом інноваційного розвитку, формування професійної культури особистості, а також відкриває шлях до успіху в управлінській діяльності. Пропоновані суспільством сучасні вимоги до лідера мають визначати його успішність і змінюватися відповідно до вимог сучасного світу.

У цьому контексті актуалізується проблема лідерства як активної соціальної позиції людини, сутність якої пов'язується зі здатністю об'єднати навколо себе однодумців для вирішення нагальних соціально-значущих проблем.

Проблема лідерства визнається як одна з центральних для соціальної психології. Адже будь-яка соціальна взаємодія, незалежно від того, відбувається вона у формі міжособистісних діадних стосунків, чи у формі групової взаємодії, передбачає її структурування у формах лідерства та управління даним процесом. У зв'язку з цим стає зрозумілим факт різнопланового вивчення феномену лідерства. Лідерство як соціальне та психологічне явище настільки масштабне, суперечливе та неоднозначне, що дослідження цього феномену ніколи не припиняться [248].

Змінюються часи, змінюються люди, аналізується та обґрунтовується попередні дослідження лідерів, але кожен момент часу, суспільство затребує такого лідера, хто відповідає очікуванням сьогодення і гарантує своїм послідовникам реалізацію їх бажань у майбутньому. Коли змінюються очікування послідовників, тоді й змінюються лідери. Тому докорінне використання попереднього досвіду може бути малоефективним, але ж з упевненістю можна сказати, що є щось загальне у тих, хто був лідером в минулому, та у тих, кого можна вважати лідерами сьогодні. У цьому зв'язку виникає закономірна потреба у розгляді наукових підходів до лідерства [221].

Проведений теоретичний аналіз наукових першоджерел дав змогу стверджувати, що загальні проблеми лідерства активно вивчаються психологами більшості країн світу ще з кінця ХХ століття і до сьогодні. На базі їх досліджень можна виділити ряд підходів і концепцій до вивчення феномену лідерства, що мають у своїй основі достатній фактичний матеріал.

Отже, аналіз наукової літератури з проблем лідерства засвідчив, що існує певна кількість підходів, які сформувалися на початку вивчення сутності цього феномену.

У таблиці 1.1. систематизовано і представлено ранні теоретико-методологічні підходи до проблем лідерства.

Таблиця 1.1.

Зміст ранніх теоретико-методологічних підходів до проблем лідерства

Назва підходу	Зміст підходу	Представники
Поведінковий підхід	розглядає лідерство з точки зору динаміки поведінки. Даний підхід, з одного боку, базується на концепції наслідування, а з іншого – на психоаналітичній теорії З. Фрейда, згідно з якою прагнення до лідерства є сублимацією пригніченого лібідо, або проявом Едіпового комплексу, що символізує постійний процес суперництва між батьком і сином. [226] Згідно з поглядами на поведінковий	Р. Тард, Р. Блейк, Р. Лайкерт, Дж. Моутон, Р. Танненбаум, Дж. Розенау, Дж. Форд, У. Шмідт, Н. Алексєєва, С. Багреців, Є. Кудряшова, Дж. Террі [31;

	підхід до лідерства, ефективність визначається не особистісними якостями лідера, а скоріше манерою його поведінки стосовно оточуючих.	33; 177; 188; 189; 221; 143; 172; 173; 91]
Ситуаційний підхід	було висунуто припущення, що люди стають лідерами не стільки в силу своєї особистості, скільки ця необхідність викликається часом, місцем і обставинами, тобто завдяки різним ситуаційним факторам. Лідерство можна визначити як продукт ситуації, а саме: людина, ставши лідером за якихось обставин, набуває авторитету, який починає «працювати» на неї в наслідок дії стереотипів.	Б. Басе, Р. Богардус, Л. Картер, Е. Мамфорд, М. Ніксон, Ф. Фідлер [170; 178; 179; 183; 189; 190; 222; 223; 237]
Суб'єктивно-психологічний та функціонально-ситуаційний	лідер в цьому підході трактується лише як біопсихологічне явище, без урахування соціально-економічної зумовленості; лідерство виникає як відповідь на потребу конкретної ситуації та поява лідера пояснюється, як результат місця, часу і обставин.	Р. Бейлі, Г. Герт, Р. Ділтс, Ф. Карделл, С. Мілз, Т. Ньюколе, А. Хейр [166; 174; 205; 234; 185; 215; 240]
Інтегрований підхід	лідерством є процес організації міжособистісних відносин у групі. Тобто, з одного боку, лідер впливає на відомих і ситуацію, а з іншого – відомі і ситуація впливають на лідера.	Е. Хартлі, Е. Холандер, К. Шартл [225; 229; 230; 231]
Теорія рис	передбачає вивчення лідерських якостей . Лідерство як соціально-психологічний феномен можна розглядати у вигляді сукупності відповідних рис особистості, що забезпечують лідерам можливість проявити себе, зайняти провідну позицію й утримувати владу у своїх руках саме завдяки цим унікальним рисам.	Засновники – Е. Богардус, Ф. Сміт [179;189;188] Представники – Р. Кричевський, Є. Дубовська, Р. Мубінова [90; 87]

Важливим та основним теоретико-методологічних підходів, на думку багатьох вчених є поведінковий підхід, який розглядає лідерство з точки зору

динаміки поведінки. Поведінковий підхід, з одного боку, базується на концепції наслідування французького психолога Р. Тарда [53], який вважав головним законом соціального життя – наслідування послідовників лідера, а з іншого – до психоаналітичної теорії З. Фрейд [216], згідно з якою прагнення до лідерства є сублімацією пригніченого лібідо, або проявом Едіпового комплексу, що символізує постійний процес суперництва між батьком і сином.

Згідно з поглядами Р. Блейка, Р. Лайкерта, Дж. Моутона, Р. Танненбаума, Дж. Розенау, Дж. Форда, У. Шмідта та ін. [177; 33; 188; 221; 172; 173; 91] на поведінковий підхід до лідерства, ефективність визначається не особистісними якостями лідера, а скоріше манерою його поведінки стосовно оточуючих. Науковці приділяли важливу увагу розгляду лідера у статистиці, аналізуючи лідерські риси та в динаміці, роблячи аналіз лідерської поведінки [187]. Зауважимо, що у першому випадку лідерство трактується головним чином у поняттях відносно постійних та стійких рис характеру індивіда, тобто вважається, що лідер має певні природжені риси, які необхідні йому, щоб бути ефективним. На відміну від цього, у другому випадку лідерство базується лише на спостереженнях образів лідерської поведінки, тобто дій лідерів, а не на успадкованих ними рисах [187; 221; 92; 98; 163]. Отже, незважаючи на те, що поведінковий підхід значно просунув вивчення феномену лідерства, зосередивши пильну увагу на фактичній поведінці лідера, його основним недоліком була тенденція виходити з припущення, що існує якийсь один оптимальний стиль лідерства. Однак, узагальнюючи результати попередніх досліджень, науковці (Н. Алексєєва, С. Багреців, Є. Кудряшова, Дж. Террі та ін. [31; 91; 173]) дійшли висновку, що не існує одного оптимального стилю лідерства та цілком вірогідно, що ефективність стилю прямо чи опосередковано залежить від характеру конкретної ситуації, тобто коли ситуація змінюється, тоді змінюється й відповідний стиль.

Тому наступним підходом до вивчення феномену лідерства став ситуаційний підхід. Представники даного підходу (Б. Басе, Р. Богардус, Л. Картер, Е. Мамфорд, М. Ніксон та інші [170; 178; 179; 183; 189; 190; 222; 223; 237]) висунули припущення, що люди стають лідерами не стільки в силу своєї особистості, скільки ця необхідність викликається часом, місцем і обставинами, тобто завдяки різним ситуаційним факторам.

Так, американський вчений Ф. Фідлер, у своїй праці «Ставлення лідера та ефективність роботи групи» [212, С. 110], зауважував, що існують три критичні ситуації, які впливають на найбільш ефективне лідерство: 1) вплив посади або соціального статусу лідера – лідер, що має більше повноважень, може значно легше вести за собою, ніж той, у кого не має таких повноважень; 2) структура, або чіткість, із якою поставлені задачі можуть бути зіставлені в порівнянні із ситуаціями; 3) взаємовідносини між лідером і членами групи, тобто наскільки група довіряє лідеру і готова йти за ним. Отже, Ф. Фідлер [212] та інші представники ситуаційного підходу зауважують, що лідерство можна визначити як продукт ситуації, а саме: людина, ставши лідером за якихось обставин, набуває авторитету, який починає «працювати» на неї в наслідок дії стереотипів. Взаємозв'язок між цими двома підходами очевидний, лідер має вміти поводити себе по-різному в різних ситуаціях.

Ще однією групою підходів у вивченні феномену лідерства є **суб'єктивно-психологічний** та **функціонально-ситуаційний**. Представники першого з них – Г. Герт, С. Мілз виділяють лідера як особистість з відповідними соціально-психологічними якостями. Тобто лідер в цьому підході трактується як біопсихологічне явище, без урахування соціально-економічної зумовленості [239, С.247]. Відповідно до **функціонально-ситуаційного** підходу, представниками якого були Р. Бейлі, Р. Ділтс, Ф. Карделл, Т. Ньюколе, А. Хейр [166; 174; 205; 234; 185; 215; 240] доведено, що лідерство виникає як відповідь на потребу конкретної ситуації, а саме: за такого напрямку зменшується роль активності особистості й до

уваги не беруться особистісні риси, але поява лідера пояснюється, як результат місця, часу і обставин. Зауважимо, що ці два підходи не зіграли суттєвої ролі у розвитку феномену лідерства.

Дослідники Е. Хартлі, К. Шартл, Е. Холандер [225; 229; 230; 231] виділяють **інтегрований підхід**, згідно з яким лідерство є процесом організації міжособистісних відносин у групі. Так, Е. Хартлі зауважує, що на характер лідерської ролі впливає взаємозв'язок трьох змінних: по-перше, це якості лідера; по-друге – якості послідовників чи відомих і по-третє – характер ситуації, в якій існує лідерство. Тобто, з одного боку, лідер впливає на відомих і ситуацію, а з іншого – відомі і ситуація впливають на лідера [229, р. 27 – 43; 230].

Інший підхід, засновниками якого є відомі соціологи Е. Богардус, Ф. Сміт та ін. [179; 189; 188; 273, С. 3–105], а представниками Р. Кричевський, Є. Дубовська, Р. Мубінова та ін. [90; 87] передбачає вивчення лідерських якостей. У деяких першоджерелах цей підхід має назву *теорія рис*. Наголошуючи на тому, що ця теорія визнає неповторність властивостей лідера, науковці стверджували, що лідерство як соціально-психологічний феномен можна розглядати у вигляді сукупності відповідних рис особистості, що забезпечують лідерам можливість проявити себе, зайняти провідну позицію й утримувати владу у своїх руках саме завдяки цим унікальним рисам. Хоча вченим не вдалося сформулювати повного набору якостей, якими повинні володіти ефективні лідери, все ж встановлено, що деякі якості є обов'язковими для лідера, наприклад, такі, як: високі розумові здібності, широкі громадські інтереси й зрілість [61, С. 110 – 122; 90].

Таким чином, аналіз і систематизація раніх теоретико-методологічних підходів [31; 33; 177; 188; 189; 221; 143; 172; 173; 91; 170; 178; 179; 183; 190; 222; 223; 237; 166; 174; 205; 234; 185; 215; 240; 225; 229; 230; 231] до проблем лідерства доводять, що феномен лідерства може базуватися як на наслідуванні, так і на манері поведінки оточуючих лідера. Крім того, лідерство можна визначити як продукт ситуації, або ж як процес організації

міжособистісних відносин. Та на сам кінець лідерство є соціально-психологічним феноменом і його можна розглядати у вигляді сукупності відповідних рис особистості.

Початок ХХІ ст. привернув увагу науковців появою нових підходів до феномену лідерства. У таблиці 1.2 систематизовано зміст новітніх теоретико-методологічних підходів до вивчення феномену лідерства.

Таблиця 1.2.

Зміст новітніх теоретико-методологічних підходів до проблем лідерства

Назва підходу	Зміст підходу	Представники
Підхід з точки зору емоційного інтелекту	виокремлено п'ять компонентів, якими має володіти ефективний лідер: 1) самосвідомість; 2) саморегуляція; 3) мотивація; 4) емпатія; 5) соціальні навички.	Д. Голман Р. Бояціс Е. Маккі [48; 189]
Підхід «первинного» лідерства	заснований на дослідженнях, що довели силу впливу емоційного стану лідера на поведінку і діяльність підлеглих.	Д. Голман Р. Бояціс Е. Маккі [48; 189]
Теорія «двигуна лідерства»	наголошує на тому, що в історії зустрічаються два типи лідерів. Перші досягли вершини успіху, але не змогли на ній утриматися. А другі – ті, хто не тільки досяг успіху, але і довго його утримував.	Н. Тічі [276]
Підхід з точки зору «розподіленого» або «розділеного» лідерства	суть його полягає у тому, що у групі або команді, яка реалізовує певну колективну мету чи проект, зовсім не обов'язково мати одного певного лідера.	Б. Коен [194]
Теорія опосередкованого лідерства	для реалізації процесної функції лідерства не завжди необхідно займати позицію лідера. На думку науковців, для здійснення опосередкованого лідерства необхідне чітке формулювання бажаних результатів, вироблення бачення перспективи, встановлення відносин співробітництва, освоєння нових форм навчання.	Р. Фішер А. Шарп [225; 279]

Теорії «внутрішнього стимулювання»	базується на тому, що майже у кожній людині є так зване «внутрішнє лідерство», яке можна розвинути, якщо досягти майстерності в семи областях: самопізнанні, цілепокладанні, управлінні змінами, міжособистісних відносинах буття, знаходженні рівноваги та умінні діяти.	К.Кешман [185]
Теорія сполучного лідерства	сучасний лідер повинен уміти встановлювати зв'язки між своїми спонуканнями і цілями, а також цілями і спонуканнями інших людей.	Дж. Ліпман-Блюм [251]
Теорія лідерства-служіння	лідер, у його розумінні, це, перш за все, слуга, який хоче бути корисним суспільству і ставить інтереси спільноти вище своїх власних інтересів, а лідерство – це практична філософія людей, які обирають спочатку служіння і лише потім лідерство як ще один спосіб служіння.	Р. Грінліф [220]

Одним з перших став підхід з точки зору емоційного інтелекту Д. Гоулмана. У своїй роботі «Емоційний інтелект лідера» [48] науковець виокремив п'ять компонентів емоційного інтелекту, що впливають на ефективність лідерства, до яких відвів: самосвідомість, тобто здатність розуміти свої емоції, стан духу та їх вплив на оточуючих; саморегуляція – уміння контролювати настрій, схильність не поспішати з судженнями і висновками; мотивація – пристрасть до роботи, схильність до досягнення цілей; емпатія – уміння розуміти емоційний стан оточуючих і відповідно звертатися до них; соціальні навички – мистецтво управління взаємовідносинами, здатність встановлювати психологічний контакт і переконливо довів, що людині необхідно не тільки володіти цими навичками, а й постійно їх удосконалювати. Головним у сутності теорії емоційного лідерства Д. Гоулман вбачає емоційність лідера, який має спрямовувати колективні емоції в потрібне русло, створювати атмосферу дружності, боротися з негативними настроями. Тобто ця теорія передбачає емоційну

компетентність, як можливість надання емоційної підтримки, вміння управляти собою та відносинами з іншими людьми [48, С. 50 – 70].

Послідовники теорії емоційного лідерства Р. Бояціс і Е. Маккі свою однойменну програмну працю розпочинають з констатації значення емоційного впливу лідерів на своїх послідовників. «Великі лідери, – наголошують вони, – надихають нас. Вони запалюють нас, пробуджуючи наші кращі почуття. Коли ми намагаємося пояснити, чому ці люди настільки ефективні, то починаємо говорити про стратегії, прозорливість чи великі ідеї» [48, С. 37].

Пізніше, у співпраці з Р. Бояцісом та Е. Маккі, Д. Гоулман розробив новий **підхід «первинного» лідерства**, заснований на дослідженнях, що довели силу впливу емоційного стану лідера на поведінку і діяльність підлеглих. Спираючись на попередні дослідження, Д. Гоулман і Г. Бояціс виділили п'ять стилів лідерства і вивчали вплив цих стилів на стан підлеглих та їхню результативність. Науковці дійшли висновку, що лідерство має бути спрямоване на формування бачення перспективи; орієнтоване на коучинг послідовників; має бути із встановленим темпом роботи; демократичне лідерство та в деякій мірі наказовим. Цей підхід нагадує класичні підходи до лідерства, засновані на концепції стилю лідерства [48, С. 24 – 36].

Ще однією сучасною теорією є **теорія «двигуна лідерства»** Н. Тічі. Автор наголошує на тому, що в історії зустрічаються два типи лідерів. Перші досягли вершини успіху, але не змогли на ній утриматися. А другі – ті, хто не тільки досяг успіху, але і довго його утримував. Останніх Н. Тічі назвав переможцями. Науковець зауважує, що в організаціях-переможцях лідери є на всіх рівнях [276, С. 261 – 263]. Якщо організація має на меті забезпечення лідерства на всіх рівнях, лідери вищого рівня повинні виховувати лідерів на більш низьких рівнях управління, наголошував Н. Тічі. Отже, ідея науковця полягає в тому, щоб створити багаторівневу, системну модель лідерства, де лідери міцно тримаються за своїх послідовників. Тобто послідовники просувають свого лідера до вершин успіху, надаючи йому чи то емоційної

підтримки, чи то намагаючись «передати власну точку зору [276, С. 263 – 265].

В останні роки набуває широкого поширення **підхід з точки зору «розподіленого»** або **«розділеного»** лідерства Б. Коена. Зміст підходу полягає у тому, що у групі або команді, яка реалізує певну колективну мету чи проект, зовсім не обов'язково мати одного постійного лідера. Проект зазвичай ділиться на кілька етапів, і на кожному з них виявляється особливо затребуваною деяка компетенція, носій якої і стає тимчасовим лідером, що координує роботу групи на певному етапі. За таких умов кожен лідер сам стає підпорядкованим виконанню конкретного етапу проекту. Цей процес «естафетної» передачі лідерства триває до повної реалізації проекту [189, р.183 – 203]. Перевага **«розподіленого»** лідерства полягає в тому, що воно породжує більш глибоке почуття задоволеності від досягнутого результату, оскільки результату домогся не один певний член групи, а команда у цілому. Але недоліки цієї теорії зумовлюються переліком умов, яким потрібні відповідати лідери: всі лідери мають бути на одному рівні інтелектуального, культурного та соціального розвитку, їх особисті досягнення повинні бути одного рівня, вони мають володіти навичками ефективних комунікацій та основами як лідерської поведінки, так і поведінки підпорядкованого [24, С.123 – 127].

Автори **теорії опосередкованого лідерства** Р. Фішер і А. Шарп [225; 279] стверджують, що для реалізації процесної функції лідерства не завжди необхідно займати офіційно-статичну позицію лідера. На їхню думку, для здійснення опосередкованого лідерства необхідне чітке формулювання бажаних результатів, вироблення бачення перспективи, встановлення відносин співробітництва, освоєння нових форм навчання. К. Кешман [185], автор **теорії «внутрішнього стимулювання»**, фахівець в області коучингу, зауважує, що майже у кожній людині є так зване «внутрішнє лідерство», яке можна розвинути, якщо досягти майстерності в семи областях: самопізнанні, цілепокладанні, управлінні змінами, міжособистісних відносинах буття,

знаходженні рівноваги та умінні діяти. Ми вважаємо, що теорія К. Кешмана [185] у багатьох випадках перекликається з теорією емоційного лідерства Д. Гоулмана [48], оскільки містить акценти на компонентах емоційного інтелекту – самопізнання, управлінні змінами, міжособистісних відносинах, знаходженні рівноваги. Новаторство науковця в значній мірі полягає в тому, що він розробив тренінги практичних навичок для розвитку емоційного інтелекту.

Під впливом новітньої епохи «мережевих» взаємодій виникла **теорія сполучного лідерства** Дж. Ліпман-Блюм [251, С. 183 – 203]. Основна ідея цієї теорії полягає в тому, що сучасний лідер має вміти встановлювати зв'язки між своїми спонуканнями і цілями, а також цілями і спонуканнями інших людей. У якості інструментів встановлення таких зв'язків автор пропонує: особистісну автентичність і відповідальність; «очищений макіавеллізм» – політичний прагматизм, заснований на високих етичних принципах; навички побудови спільноти однодумців; орієнтацію на довгострокову перспективу; лідерство за допомогою очікувань – довіра, надання можливостей і піднесення; пошук сенсу життя [251, р. 183 – 203].

Використовуючи ці інструменти, лідер може освоїти різноманітні стилі досягнення результатів, крім того, людина яка володіє сполучним лідерством спроможна створити «горячу групу»: згуртовану групу людей, що повністю зосереджена на виконанні завдання.

Ціннісні теорії лідерства англійського політолога К. Ходжкінсона, продовжив розвивати американський дослідник в області управління Р. Грінліф у **теорії лідерства-служіння**. Лідер, у його розумінні, це, перш за все, слуга, який хоче бути корисним суспільству і ставить інтереси спільноти вище своїх власних інтересів, а лідерство – це практична філософія людей, які обирають спочатку служіння і лише потім лідерство як ще один спосіб служіння. Лідер-слуга необов'язково має обіймати формальні лідерські посади, але зобов'язаний служити на засадах співпраці, довіри, взаємоповаги, етичного використання влади тощо [220, С. 49]. Ідею Р. Грінліфа [220] та

ціннісних теорій лідерства продовжив американський вчений Дж. Коллінз [193] у концепції «обслуговуючого лідерства» (лідерства-служіння), який стверджує, що лідери не те ж саме, що й «лідери-слуги». Керівників найбільш успішних колективів він називає лідерами п'ятого рівня, які «є прикладом амбівалентності, оскільки вони одночасно скромні та вольові, сором'язливі й відважні» [193, С. 320].

Аналіз новітніх теоретико-методологічних підходів [48; 189; 185; 194; 220; 225; 251; 276; 279] довів, що феномен лідерства може базуватися на емоційному інтелекті, в рамках якого виокремлено п'ять компонентів ефективного лідера. Крім того у більшості випадках лідерство базується на командній роботі і орієнтоване на кінцевий результат. Отже, відповідно до підходів лідерство має орієнтуватися на чітке формулювання бажаних результатів, вироблення бачення перспективи, встановлення відносин співробітництва, освоєння нових форм навчання.

Таким чином, нами були розглянуті рані підходи до поняття лідерство. Серед них: теорія рис інтегрований підхід, суб'єктивно-психологічний, функціонально-ситуаційний, ситуаційний підхід, поведінковий підхід. Вони доводять, що феномен лідерства може базуватися як на наслідуванні, так і на манері поведінки оточуючих лідера. Крім того, лідерство можна визначити як продукт ситуації, або ж як процес організації міжособистісних відносин. Та на сам кінець лідерство являє собою соціально-психологічний феномен і його можна розглядати у вигляді сукупності відповідних рис особистості.

Розглядаючи новітні підходи такі, як теорія лідерства-служіння, теорія сполучного лідерства, теорії «внутрішнього стимулювання», теорія опосередкованого лідерства, підхід з точки зору «розподіленого» або «розділеного» лідерства, теорія «двигуна лідерства», підхід «первинного» лідерства, підхід з точки зору емоційного інтелекту можемо сказати, що феномен лідерства може базуватися як на наслідуванні, так і на манері поведінки оточуючих лідера. Крім того, лідерство можна визначити як продукт ситуації, або ж як процес організації міжособистісних відносин. Та

на сам кінець лідерство являє собою соціально-психологічний феномен і його можна розглядати у вигляді сукупності відповідних рис особистості.

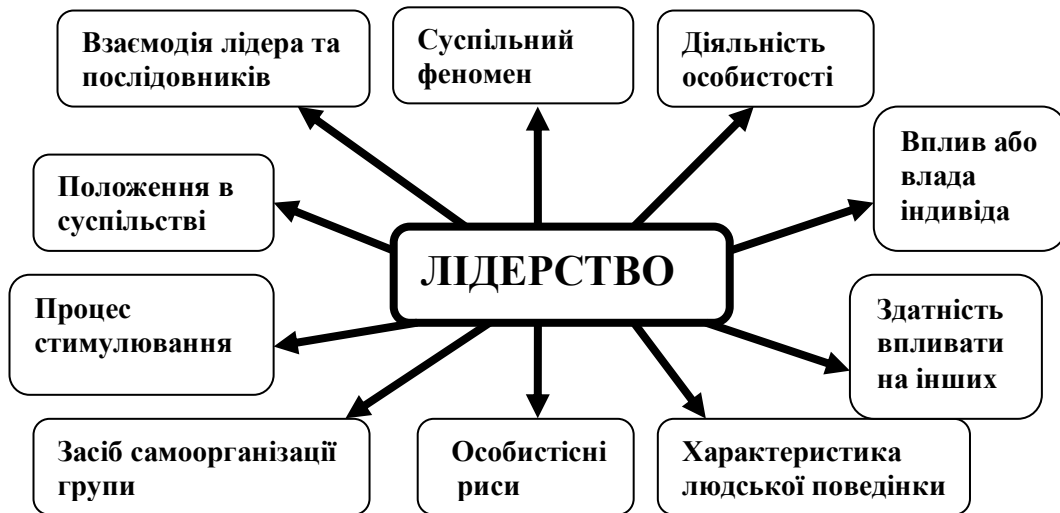


Рис. 1.1. Узагальнення підходів до розуміння поняття «лідерство».

Основні детермінанти в розумінні поняття «лідерство»

Отже, аналіз сучасних соціально-психологічних наукових першоджерел з проблем дослідження феномену лідерства дає підстави зробити висновок про складність і неоднозначність проблем дослідження лідерства, а також існування великої кількості теоретико-методологічних підходів і напрямів дослідження, що призводить до полеміки між науковими школами щодо визначення понять, природи та розвитку лідерства (рис 1.1.).

Аналіз розглянутих нами наукових першоджерел з проблем лідерства свідчить про те, що кожен з підходів має право на життя. Тому важливим питанням у дослідженні феномену лідерства стає не «що робить людину ефективним лідером?», а «що забезпечує ефективне лідерство?». Така перестановка могла би підняти теорію і дослідження лідерства на новий рівень.

Слід відзначити, що означені дослідження не вичерпують усього розмаїття питань природи лідерства, які розробляються в зв'язку з формуванням лідерського потенціалу юнацтва. Тому вважаємо за необхідне у дослідженні обґрунтувати і розкрити ті положення, якими визначається наша

позиція в розумінні природи лідерства та її ознак у зв'язку з формуванням лідерського потенціалу в юнацькому віці.

1.2. Механізми та особливості формування лідерського потенціалу в юнацькому віці

Перед суспільством стоїть важливе завдання – створити сприятливі умови для розкриття і розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді, його активізації. Лідерський потенціал розуміють як позначення сукупності індивідуальних характеристик, які забезпечують успішне становлення особистості і стають дієвим способом активізації її потенціалу тільки при наявності відповідних цінностей, мотивації, прагнення досягти того чи іншого результату і віри в свою здатність його досягти. Для цього необхідно не тільки придбання певних знань і умінь, а й модифікація мотиваційної системи, смислових структур особистості, спрямованих на активізацію лідерського потенціалу [73, С. 204].

Відомо, що феномен лідерства виявляється на різних вікових етапах розвитку особистості, але має свої особливості відповідно конкретного віку. Аналіз науково-психологічної літератури свідчить про те, що найбільш сприятливим періодом для розвитку лідерського потенціалу є юнацький вік, який являє собою як би «третій світ», існуючий між дитинством і дорослістю. Тож, вивчаючи закономірності та особливості формування лідерського потенціалу в юнацькому віці, маємо розглянути психологічні особливості даного вікового періоду.

Психологічні особливості юнацького віку, пов'язані з попередніми періодами життя особистості. У той же час юнацький вік є новим і якісно відмінним етапом життя людини, який визначає перехід від залежного дитинства до самостійної і відповідальної дорослості, що передбачає з

одного боку, завершення фізичного, тобто статевого дозрівання, а з іншого – досягнення соціальної зрілості.

Аналіз соціально-психологічних досліджень (Г. Крайг, А. Гезелл, Е. Еріксон, Г. Костюк, М. Мид, Ж. Піаже, С. Рубінштейн, Е. Шпрангер та ін.) [201; 175; 209; 210; 76; 19; 215; 129; 154; 272] довів, що межі та етапи юнацького віку займають відрізок часу від 13 до 23 років. Дехто з науковців зазначає, що форма течії цього вікового періоду, а також ступінь постійності і змін від дитинства до юності можуть варіювати.

Так, Е. Шпрангер у праці «Psychologie des Jugendalters (Психологія юнацького віку)» (1964) [272], одним із перших в історії психологічної науки, поділив юнацький вік на три етапи. Він зазначав, що перший етап (13 – 15 років) юнацького віку характеризується різкими, бурхливими змінами, а також важкими внутрішніми та зовнішніми конфліктами. Другий етап (15 – 17 років) даного вікового періоду має у собі поступове, непомітне проходження змін. Третій етап (17 – 20 роки) юнацького віку, подібний до першого і має у собі швидку і бурну, але не болісну перебудову внутрішнього світу і відносин з навколишнім середовищем.

Сучасні трансформації в суспільстві вимагають інших вікових меж даного періоду і сьогодні психологи (Г. Крайг, Р. Кайл, Ф. Райс та ін.) виділяють два етапи юнацького віку, а саме 15-18 років – рання юність, 18-23 роки – юність [201; 233; 268]. Етап ранньої юності є органічним продовженням шкільного віку і водночас відрізняється від нього. На цьому етапі розвитку особи юнацького віку навчаються в старшій школі а також у коледжах та професійних училищах, тому цей вік багато дослідників вважають “критичним”, “переломним”, “важким”.

Це перехідний період від дитинства до дорослості в психічному і соціальному відношеннях. Цей перехід характеризується кількісними і якісними змінами в житті особистості. Змінюються стосунки з дорослими і товаришами. Яскраво виявляється прагнення до самостійності й властивих дорослим форм поведінки. Часом ці зміни проходять досить бурхливо.

Формування у юнака нових якостей ускладнюються, якщо старші ставляться до нього, як до дитини, продовжують контролювати його поведінку старими способами, це виявляється в протестах, негативізмі або в ексцентричних вчинках, якими він привертає до себе увагу [61; 272; 267; 116, С. 11 – 24].

Рання юність є періодом відносно спокійного біологічного розвитку організму, більш ритмічної його життєдіяльності, збільшення фізичної сили і витривалості, зникнення підвищеної чутливості, збудливості та неврівноваженості.

На запитання, як впливає фізичний розвиток, темп його дозрівання на психічні процеси та якості особистості, відповіді однозначно не можливо. За даними досліджень проведених у Каліфорнійському університеті існує взаємозв'язок між зовнішністю осіб юнацького віку, їх поведінкою та психікою. Науковці університету припускають, що зовнішність сильно впливає на поведінку та психіку особистості, а також на її сприйняття іншими. Дослідження П. Массен і М. Джонса довели, що акселератів однолітки вважають більш впевненими, популярними, зрілими. Їм не доводиться боротися за положення і статус в групі [261, С. 182 – 186]. Більшість лідерів у старших класах виходять саме із них. Цікаво, що таких лідерів оточують не зрілі не тільки у фізичному, але й у соціально-психологічному сенсі. Вчені зауважують, що це є ефектом заміщення і відповіддю на це можуть бути інфантильні, не звичні віку і рівню розвитку вчинки, які привертають до себе увагу, або навпаки, призводять до замкненості, заглибленні у собі. Це може траплятися, коли юнак, з якихось причин не задоволений собою, своєю зовнішністю. Взагалі тема зовнішності в даний віковий період є досить актуальною як серед дівчат, так і серед хлопців. Будучи незадоволеними своєю зовнішністю, юнаки гостро переймаються якоюсь фізичною вадою, навіть незначною. Більш того, вони вважають себе неповноцінними, але, водночас, прагнуть посісти певне місце в колективі, задовольнити свої бажання.

А. Мудрик стверджував, що роль зовнішності є значною бо від неї в юності багато в чому залежить успіх чи невдачі у взаємовідносинах з однолітками протилежної статі. Їх хвилює те, наскільки їхня зовнішність відповідає еталону мужності і жіночості. Суб'єктивна уява цієї міри робить юнака більш чи менш задоволеним собою та впевненим у собі [116, С. 143].

В юнацькому віці закріплюються і вдосконалюються психічні властивості особистості. Водночас відбуваються якісні зміни всіх показників психічної діяльності, які є основою становлення особистості. У цей час відбуваються якісні зрушення у розвитку інтелекту юнака. Дослідженням цього явища у свій час займався Ж. Піаже, який наголошував, що в юнацькому віці провідну роль, у психічному розвитку відіграє розвиток мислення. Юнаки більш усвідомлено і міцно оволодівають логічними операціями. Наукові поняття стають не тільки предметом вивчення, а й інструментом пізнання, аналізу й синтезу [109, С.37 – 38].

Здатність логічно мислити стає джерелом критичного ставлення до засвоєваних знань, висловлювань дорослих. Натомість гостро постає потреба в науковому обґрунтуванні та доведенні положень, думок, висновків, критеріями істинності яких виступають не конкретні факти дійсності, а логічні докази. Розвиток мислення характеризується подальшим збагаченням добре засвоєних умінь, навичок мислення, способів і прийомів розумової роботи.

Розумовий розвиток в юнацькому віці полягає у формуванні індивідуального, іноді навіть унікального, стилю розумової діяльності, тобто стилю мислення. Так, Ж. Піаже, Н. Лейтес у своїх дослідженнях наголошують на сильній схильності юнацького стилю мислення до вільного теоретизування, створення абстрактних теорій, захоплення філософськими побудовами. Схильність до абстрактного мислення типова насамперед для юнаків. Незважаючи на те, що дівчата краще за хлопців вчаться, їхні пізнавальні інтереси менш визначені і диференційовані, зазвичай, вони ліпше розв'язують конкретні, ніж абстрактні задачі. Художньо-гуманітарні інтереси

домінують у них над природничо-науковими [233; 224]. Об'єм уваги, здібність довго зберігати її інтенсивність і переключати її з одного предмету на інший з віком дедалі більше зростає. Увага стає більш вибірковою, залежною від інтересів.

Зміни відбуваються й у процесах логічного запам'ятовування: більш ефективним стає довільне запам'ятовування. Основою запам'ятовування матеріалу стають виявлені логічні зв'язки. Пам'ять стає вибірковою, що головним чином пов'язане з основними інтересами юнаків, їх намірами щодо вибору майбутньої професії.

Мовлення на даному віковому етапі ускладнюється за змістом і структурою, збагачується новими науковими і технічними термінами, мовними оборотами. Мовні засоби передачі думок удосконалюються, відбувається засвоєння і використання норм літературної мови [267].

Прихід дорослості характеризується глибоким інтересом юнаків і дівчат до власного психічного життя та психіки інших людей, тобто рефлексією. Вдосконалюється спостережливість, здатність помічати в об'єктах суттєві зовнішні ознаки, точніше й об'єктивніше їх відображати.

Активно розвивається самоспостереження за своїми діями, поведінкою, переживаннями, думками. Заглиблюючись у свій внутрішній світ юнаки і дівчата, аналізують його, зіставляючи дані своїх спостережень із спостереженнями за дорослими та однолітками [68; 116, С.103]. Отже, процес самоспостереження в юності стає невід'ємною складовою самопізнання, прагнення до самовиховання.

Інтелектуальний розвиток на даному віковому етапі тісно пов'язаний з тенденціями особистісного зростання. В юнацькому віці збагачується емоційна сфера, зважаючи на це, нові емоції виникають не тільки завдяки конкретним об'єктам, а й через стосунки з іншими людьми, види діяльності, їх зміст, перебіг і результати. Нові життєві обставини, нові обов'язки й успіхи в їх виконанні породжують і нові переживання. Загальне самопочуття стає рівнішим. Рідше зустрічаються афектні вибухи, характерні для підлітків.

Емоційне життя диференціюється за відтінками почуттів і стає багатим за змістом. Інтенсивно розвивається відкритість до емоційних впливів, здатність до співпереживань, емоційна чутливість [129; 175, С. 307 – 321]. Отже, емоційність у цьому віці різко підвищується, що може дати фундамент для розвитку емоційного інтелекту, як одного із вагомих складових у формуванні лідерського потенціалу.

Проблеми стосунків, належності до групи та лідерства стають одними з центральних, це відбувається на тлі загальної перебудови інтелектуального та психічного планів особистості в юнацькому віці. Дослідниками (Л. Стейнберг, Ш. Кови та ін.) було доведено, що лідерами частіше стають неординарні, творчі, з високим рівнем інтелекту юнаки та дівчата, які мають добру пам'ять, швидкий та гнучкий розум, достатньо розвинене мовлення, а також вміння виходити із конфліктних ситуацій [116, С. 35 – 38; 197; 273]. Соціальна ситуація розвитку особистості в юності характеризується в першу чергу тим, що юнакам і дівчатам належить багато в чому самостійно вийти на шлях трудової діяльності і визначити своє місце в суспільстві (слід зауважити, що ці процеси досить варіативні). З огляду на те, що змінюються соціальні вимоги до юнаків і дівчат, змінюються суспільні умови, в яких відбувається їх особистісне формування, вони повинні бути підготовлені до продуктивної трудової діяльності, до сімейного життя, до виконання цивільних обов'язків.

Юність для юнаків і дівчат – це час вибору життєвого шляху, що характеризується формуванням ціннісних орієнтацій, які розширюють межі соціальної ситуації розвитку особистості та виводять її на вищий рівень стосунків з навколишнім світом. У цей період формується готовність до професійного та життєвого самовизначення, продовжується розвиток самосвідомості: зростає роль адекватної самооцінки поруч із яскравим проявом завищеного рівня домагань, що сприяє розбалансованості образу оточуючого світу і “образу – Я”, що здійснює вплив на формування лідерського потенціалу особистості [267; 268].

З ускладненням життєдіяльності в юнацькому віці відбувається не тільки кількісне розширення діапазону соціальних ролей і інтересів, а й якісна їх зміна. На сучасному етапі суспільного розвитку в юнацькому віці з'являється все більше «дорослих» соціальних ролей, з більшою мірою самостійності і соціальної відповідальності. Отже, юнаку треба підлаштуватися під різку зміну оточуючого середовища, що нерідко викликає конфлікт між сприйманням свого “образу – Я” і вимогами суспільства. Тобто, юнак має швидше реалізувати себе, як успішну особистість [68; 268].

Провідною діяльністю в цей час є навчально-професійна діяльність, у якій реалізується готовність юнака до самовизначення і яку науковці вважають психічним новоутворенням цього віку. В юнацькому віці повинні формуватись властивості, здібності і потреби, які б дали змогу молодій людині повною мірою реалізувати себе у праці, громадському житті, в майбутній сім'ї. Передусім це розвиток потреби в спілкуванні та освоєння способів його здійснення; розвиток рефлексії, яка забезпечує усвідомлене і критичне ставлення до себе; становлення готовності до трудової діяльності.

Якщо ці якості сформовані, то молода людина має необхідну базу для самовизначення. При всій складності цього явища основним у ньому є потреба зайняти внутрішню позицію дорослого, усвідомити себе як члена суспільства, визначити себе у світі, тобто зрозуміти себе, свої можливості, своє місце і призначення у житті [272, С. 145 – 154].

Отже, в юнацькому віці закріплюються і вдосконалюються властивості, набуті у попередні періоди розвитку. Беручи до уваги те, що в цьому віці пріоритетним є міжособистісне спілкування та самоствердження, даний період для юнака є найбільш важким, бо в ньому йде становлення цілісної особистості. Водночас відбуваються подальші якісні зміни всіх сторін діяльності, які є основою становлення особистості на цьому етапі розвитку.

В юності продовжується шлях свідомого творення своєї особистості, побудови способів спілкування, вдосконалення значущих для себе якостей, які почалися ще в підлітковому віці. Великого значення для розвитку

особистості в даному віковому періоді набуває спілкування з однолітками. Це специфічний канал інформації, особливий вид міжособистісних відносин, а також один з видів емоційного контакту. Взагалі сфера спілкування в юнацькому віці має велике значення для розвитку особистості, це виражено у високій значущості для юнаків і дівчат саме якісних характеристик процесу комунікації [261, С. 614 – 618; 267].

В цей віковий період майже зовсім долається властива попереднім етапам розвитку пряма психологічна залежність від дорослих, відбувається затвердження соціально-психологічної самостійності особистості, чому сприяє насичена комунікація з однолітками. У відносинах з однолітками, окрім збереження колективно-групових форм спілкування, на перший план виходить значення індивідуальних контактів і уподобань.

У юнацькому віці стає важливим і актуальним пошук супутників життя і однодумців, зростає потреба у співпраці з людьми, зміцнюються зв'язки зі своєю соціальною групою. Відносини у групі однолітків на цьому етапі будуються на більш серйозних, аніж розважальні спільні ігри, справах, які охоплюють широкий спектр видів діяльності: від спільної навчально-трудової, до особистісного спілкування на життєво важливу тематику. В усі ці нові відносини з оточуючими юнак входить вже з достатнім інтелектуальним розвитком і маючи здібності, які дозволяють йому зайняти відповідне місце в системі взаємовідносин з однолітками [224, С. 619 – 622].

Таким чином, високий рівень потреби в спілкуванні, виявляється в розширенні його сфери та загальних інтересів, пояснюється активним фізичним, розумовим і соціальним розвитком юнаків і дівчат і, в зв'язку з цим, збільшенням кола їх пізнавальних інтересів по відношенню до оточуючих людей і до навколишнього світу в цілому.

Головним новоутворенням юнацтва, Л. Вигодський вважає, те, що тепер “в драму розвитку вступає нова дійова особа, новий якісно своєрідний фактор – особистість... у зв'язку з виникненням самосвідомості і більш глибоким і широким розумінням інших людей. Соціальний розвиток, який

призводить до створення особистості, утворює в самосвідомості опору для свого подальшого розвитку” [39, С. 341].

Л. Божович в описі новоутворень юнацького віку акцентує увагу на розвиток мотиваційної сфері особистості. А саме: визначення свого місця в житті, формування світогляду і його вплив на пізнавальну діяльність, самосвідомість і моральну свідомість [22, С. 89].

Пізнання самого себе, формування ставлення до себе А. Мудрик вбачає через створення “образу Я”. Це ставлення виникає у процесі і внаслідок взаємовпливу, взаємодоповнення, взаємопроникнення, взаємозв’язку багатьох компонентів [116, С. 97]. Так, І. Кон виокремлює їх три. Перший компонент – уява про свої якості і властивості, а саме відповідний рівень знання про себе. Другий – оцінка самою людиною того, що вона знає про себе, а саме система самооцінок, яка забарвлена такими якостями і почуттями, як самолюбство, честолюбство, престижність. Третій компонент – виявлення в поведінці та емоціях людини, її знань про себе і самооцінок, які дозволяють переконати себе в правильності, виправданості цієї поведінки та емоцій, відповідно бажанням людини [116].

Надзвичайно важливий процес у розвитку юнацької самосвідомості – це формування особистісної ідентичності, почуття індивідуальної самототожності та цілісності. Найбільш глибоко і детально цю проблему дослідив Е. Еріксон. Юність, на думку вченого, – це передусім криза ідентичності, яка полягає в послідовності соціальних та індивідуально-особистісних виборів, ідентифікації та самовизначень. Успішно впоравшись з вирішенням відповідних завдань, юнак переходить від пошуку себе до практичної самореалізації [210].

З розвитком свідомості й самосвідомості, цілеспрямованості її діяльності формуються вольові якості. Закріплюється здатність керуватись у своїй поведінці й діяльності більш віддаленими цілями, відбувається усвідомлення своїх обов’язків. Зміцнюються сила волі, витримка, наполегливість, самоконтроль. Збагачується мотиваційна база вольових дій,

здатність до критичного їх аналізу, що виявляється в розсудливості, обдуманості, критичності й самовладанні. Зменшується навіюваність, імпульсивність. Юнакам притаманна позиція суб'єктивного реалізму, завдяки цьому, становлення позиції суб'єктивного реалізму в юнацькому віці зумовлюється як процесом засвоєння юнаком системи наукових знань про світ, так і досвідом діяльності згідно з позицією максималізму самостійності, який вчить юнака співвідносити свої можливості з обмеженнями зовнішнього світу, спонукає шукати причини таких обмежень [210].

Юність є періодом активного громадянського становлення людини, її соціального самовизначення, включення в громадське життя, формування духовних якостей особистості. Головне при цьому – формування активної життєвої позиції. Найбільш значущою якістю для юнаків у структурі їхньої особистості виявляється спрямованість, у якій концентруються ставлення до навколишньої дійсності, до інших людей і до самого себе. У ранній юності спрямованість особистості, головна її установка полягає, насамперед, у самовизначенні, у виборі людиною свого життєвого шляху. Вибір професії стає центром психологічного розвитку в юнацькому віці. У зв'язку з виникненням життєвих планів у цей період формується вміння підпорядковувати свою поведінку конкретним цілям майбутнього самостійного життя, перебудовувати мотиви діяльності. На перше місце виступають відповідальність перед собою, почуття суспільного обов'язку, ідейні переконання, моральні принципи, якими юнаки починають керуватися в повсякденному житті. Відбувається формування самоконтролю, самозобов'язання, самонаказу. Самовизначення пов'язане зі спрямованістю в майбутнє, тобто сьогодення постійно порівнюється з майбутнім, оцінюється з позицій майбутнього. Нове усвідомлення часу позитивно впливає на формування особистості за наявності впевненості в собі, у своїх можливостях та силах [209].

На професійне самовизначення і загальне перспективне планування життя, за даними досліджень, впливають статеві відмінності юнаків. Дівчата

випереджають хлопців за показником усвідомленості професійного вибору і визначення шляхів одержання професії. Серед дівчат панують соціальна, артистична спрямованість, а серед хлопців – підприємницька та дослідницька. У хлопців на професійне самовизначення впливають фактори подальшої перспективи, а у дівчат життєве і професійне самовизначення не пов'язані між собою, для них характерна більша емоційність і ситуаційність самовизначення, менш цілісний світогляд. Близькі плани дівчат визначаються в основному пізнавальними інтересами і рівнем емоційної збудженості. У хлопців на планування близької перспективи значно впливають інтелектуальні показники і рівень самоконтролю [129, С. 171 – 185].

В юнацькому віці формуються основні риси характеру особистості. Дедалі більшого значення набуває система переконань, нових потреб, інтересів та ідеалів, які визначають напрям життєвої активності, ставлення до оточення, самого себе, суспільних обов'язків. Особливо загострюються почуття, пов'язані з усвідомленням свого “Я”, власної гідності, потребою дружити, товаришувати. Пошук друзів, спілкування з ними – важливе джерело емоційних переживань старшокласників. Потреба в глибокому особистісному контакті особливо гостро постає в ранньому юнацькому віці, коли прагнення молоді до усвідомлення своєї індивідуальності, до самовиразу вимагає як дзеркала іншого “Я”, так і вияву співучасті, співчуття.

Психологія спілкування в юнацькому віці будується на підґрунті суперечного переплетіння двох потреб: відокремлення й афіляції. Почуття самотності пов'язане з віковими труднощами становлення особистості, народжує у юнаків невтомну жагу спілкування і групування з однолітками, з якими вони знаходять те, в чому їм відмовляють дорослі: емоційне тепло, рятування від нудьги і визнання власної значущості [89, С. 130 – 139; 116].

Напружена потреба в спілкуванні й афіляції за І. Коном перетворюється в багатьох юнаків у непереможне стадне почуття. При схожості соціальної поведінки мотиви, які приховуються за юнацькою

потребою в афіляції індивідуальні і різноманітні. Так, одні шукають у товаришуванні з однолітками підкріплення самоповаги, визнання своєї цінності. Іншим важливо почуття емоційної приналежності і злитності з групою. Деякі черпають інформацію та комунікативні навички, а хтось задовольняє потребу володарювати і командувати іншими. Більшою частиною ці мотиви переплітаються і не усвідомлюються. Важливо відмітити, що саме на юнацький вік припадає велика кількість самостійних об'єднань, молодіжних організацій, клубів, секцій, а також неформальних груп як соціального, так і асоціального характеру [89, С. 138]. Типова риса юнацьких груп – висока конформність. Відстоюючи свою незалежність від дорослих, юнаки часто некритично ставляться до думки власної групи та її лідерів. В цьому віці розуміння лідерства стає усвідомленим. Юнаки і дівчата розуміють, які якості притаманні лідеру, а які – ні. У неформальних групах, на відміну від шкільних, лідером може стати тільки той, хто має реальний авторитет. Отже, надзвичайно серйозною є потреба не просто входження до групи, а прийняття однолітками, відчуття своєї необхідності для групи, наявності в ній певного авторитету. Так, простежується тенденція: чим вище статус юнаків у неформальній групі, тим нижче він в офіційному класному колективі. Юнацтво схильне ідеалізувати своїх лідерів, надавати їм переваги, універсального значення [215].

Юнацькі групи задовольняють у першу чергу потребу у вільному, нерегламентованому дорослими спілкуванні. Вільне спілкування – не просто засіб проведення дозвілля, але і засіб самовиразу, установлення нових людських контактів, з яких поступово з'являється щось інтимне, виключно особисте.

Юнацькому спілкуванню притаманні дві протилежні тенденції: розширення його сфери та зростаюча індивідуалізація (Ф. Райс, Г. Крайг, Р. Кайл). Перша виявляється, наприклад, у збільшенні часу на спілкування з однолітками, невпинному зростанні географії та соціального простору такого спілкування, постійному пошуку та готовності до міжособистісних контактів.

Стосовно індивідуалізації стосунків, вчені відзначають чітке розмежування характеру взаємин з різними людьми, високу вибірковість і максималістську вимогливість до друзів [201; 233; 268].

Потреба самовиразитися, розкрити свої переживання домінує над інтересом до почуттів та переживань іншого, що зумовлює егоцентричність юнацького спілкування і виступає причиною напруженості взаємин та невдоволення ними.

Юність – пора виникнення і переживання першого кохання, яке відчутно впливає на емоційне життя юнака, становлення його особистості. Цю пору називають «періодом утворення пар», перших побачень, перших почуттєвих контактів і відповідного зближення. Настає стабілізація, врівноваженість у стосунках молоді обох статей. Інтимні переживання поступово наближуються за своєю формою до почуттів дорослих людей. У групових стосунках зникає антагонізм статей, активно розширюються контакти, товариська приязнь і дружні стосунки між хлопцями і дівчатами. Виникають та розвиваються нові форми спілкування з прихованими чи явними еротичними елементами (симпатія, приязнь, флірт, кокетування, залицяння, закоханість). Дівчата і хлопці вчаться привертати до себе увагу осіб протилежної статі, розуміти смаки й уподобання іншої сторони, пристосовуватися до них [261]. Отже, у юнацькому віці створюється сприятливий ґрунт для формування міжстатевих стосунків молодих людей, які духовно збагачують їх.

Важливим моментом стає формування почуття дорослості, причому не взагалі, як це мало місце у підлітковому віці, а саме чоловічої і, відповідно, жіночої дорослості. Особливо інтенсивно розвивається сприймання себе як особи певної статі з характерними потребами, мотивами, ціннісними орієнтаціями, ставленнями до представників протилежної статі та відповідними формами поведінки. Самосвідомість та самооцінка юнаків і дівчат на даному етапі серйозно залежить від стереотипних уявлень про

нормативні образи чоловіка та жінки, які визначені, історично зафіксовані диференціацією статевих ролей [261, С. 614 – 620].

За даними М. Розенберга та більш пізнішими дослідженням Л. Келі, Р. Кулка і Д. Клингель, особи юнацького віку, які лідирують у своїх групах, мають більш високу самоповагу, почуття певності в собі, ніж їх послідовники. Вони більш самостійні і менш навіювані. [269; 233; 238]

Далі розглянемо загальне поняття «психологічних механізмів» і визначимо механізми формування лідерського потенціалу, що мають свої обумовленості прояву відповідно до вікового періоду. Варто зазначити, що концепція поняття «психологічних механізмів» у загальному вжитку практично відсутня але існує багато підходів до тлумачення цього поняття. Серед найпоширеніших підходів до визначення поняття «психологічних механізмів» – вважають забезпечення функціонування психічних процесів за умови використання певних засобів.

Так, на думку багатьох науковців «психологічний механізм» тісно пов'язано з певним процесом. На думку О. Губенко, вивчення психологічних механізмів – це дослідження динаміки психічного життя особистості [54]. Тобто, поняття «психологічні механізми» можна розтлумачити як функціональні способи перетворення особистості, які закріпилися в її психологічній організації, і в результаті яких з'являються різні психологічні новоутворення, підвищується або знижується рівень організованості особистісної системи, змінюється режим її функціонування.

Поняття психологічного механізму часто пов'язують з проблемою мотивації. У розумінні А. Маслоу психологічний механізм є системою психічних явищ, призначену для перетворення і формування активності, вираженої одним або декількома мотивами, у діяльність необхідну, виражену іншими мотивами. Це визначення відображує, на думку автора, дві сутності психологічного механізму: регуляторну і формувальну. Автор пропонує говорити про ієрархію психологічних механізмів, оскільки вони

розрізняються більшим або меншим рівнем узагальненості і мають різні рівні [254].

Відповідно до мотиваційного підходу А. Маслоу, О. Самілова, розглядаючи проблеми розвитку в юнацькому віці, вважає, що «психологічний механізм – це цілісна психологічна система засобів, яка діє постійно або виникає ситуативно, і забезпечує виконання тих або інших регулятивних функцій і включає до себе основні підсистеми регуляції» [154]. Тлумачення механізму через систему засобів певною мірою відповідає підходу Ю. Машбиця, на який ми орієнтуємося у своїх дослідженнях [89].

Отже, враховуючи розглянуті нами загальні підходи до поняття «психологічних механізмів», можемо визначити механізми формування лідерського потенціалу, що мають свої обумовленості прояву відповідно до вікового періоду.

Таблиця 1.3.

Механізми формування лідерського потенціалу у юнацькому віці

Механізми формування лідерського потенціалу	Обумовленість прояву відповідно до вікового періоду
<i>Перший механізм – індивідуально-особистісний</i>	<i>Обумовлений природою людини, її психічними особливостями (віком, статтю, індивідуальними особливостями). В нашому випадку – це юнацький вік і особливості, які властиві хлопцям і дівчатам даного віку: такі, як фізіологічний, інтелектуальний розвиток, розвиток мотиваційно-вольової сфери. Даний механізм відбиває взаємозв'язок виховання і розвитку особистості юнака. Як відомо, від якості освітнього процесу залежить розвиток особистості. Тобто освітня система має враховувати індивідуальні особливості особистості в даному віковому періоді за для ефективного формування її лідерського потенціалу.</i>
<i>Другий механізм – освітньо-виховний</i>	<i>Обумовлений сутністю самого освітньо-виховного процесу. Загальновідомо, що основою освітньо-виховного процесу є діяльність і спілкування. Це позначає той факт, що в розвитку важлива активність особистості. Чим активніша особистість, тим більш різноманітно будуються її відносини в групі. Із</i>

	<p>включення у різноманітні види діяльності в освітньому процесі відбувається перехід зовнішніх впливів у внутрішні особливості особистості. До числа зовнішніх впливів відносяться цілеспрямоване виховання, стихійний вплив різних видів середовища, вплив засобів масової інформації тощо. Вплив оточення переломлюється через досвід, через потреби самої особистості зростаючої людини, і це стає її особистим надбанням. Трансформація зовнішніх впливів у внутрішні особливості особистості (її мотиви, установки, думки, судження, самооцінку, відчуття, вибір своєї поведінки) відбувається у виховному процесі. Отже, чим значніший вплив виховного процесу на внутрішню сферу особистості, тим вищий його результат. Тобто успішне формування лідерського потенціалу в значній мірі залежить від ефективності освітньо-виховного процесу.</p>
<p><i>Третій механізм – мотиваційно-ціннісний</i></p>	<p><i>Обумовлений взаємозв'язком й взаємозалежністю ефективності формування лідерського потенціалу й урахування особливостей вікового розвитку особистості, сформованості її інтересів, наявних потреб і пріоритетних переваг у виборі видів діяльності й напрямків спілкування. Тобто цей механізм виражається в тому, що врахування особливостей вікового розвитку особистості (в нашому дослідженні це юнацький вік), її самопочуття при взаємодії, що є важливим чинником формування позитивної мотивації на співробітництво, що у свою чергу визначає ефективність рішення спільно поставлених завдань і досягнення намічених цілей.</i></p>

Якщо брати до уваги загальне бачення юності, можемо сказати, що це період стабілізації особистості, формування системи стійких поглядів на світ та своє місце в ньому, особистісного та професійного самовизначення. В юнацькому віці зростає рівень самоповаги. Інтенсивно розвивається саморегуляція, зростає контроль за власною поведінкою, проявом емоцій, настроїв стає стійкішим і усвідомленішим. Високий рівень сформованості мотиваційно-вольової сфери, дає змогу юнакам концентруватися на досягненні поставленої мети.

Таким чином, виділені нами механізми дають підстави стверджувати, що ефективне формування лідерського потенціалу в юнацькому віці на пряму залежить від побудови освітньо-виховного процесу, розвитку особистості, спілкування, сформованості мотиваційної сфери а також чіткому виборі життєвих позицій.

1.3. Модель соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу

Оцінюючи проблеми і перспективи розвитку соціуму ХХІ століття, світова спільнота визначила пріоритетною стратегією в еру лідерства – формування конкурентноспроможного суспільства. Це стане можливим завдяки створенню відповідних умов для гармонійного розвитку особистості-лідера.

Головною метою формування цілісної особистості, є створення умов для повної реалізації людиною свого «Я», своїх здатностей і можливостей, самовираження і самореалізації в соціумі й культурі свого народу. Саме тому науковці зазначають, що процес формування ефективного лідера значною мірою залежить від створених для цього умов. Кожна особистість по суті своїй – лідер, але не кожному вдається розвинути у собі лідерські якості, які складають таке поняття як *лідерський потенціал*. Для подальшого розкриття зазначеної проблеми вважаємо за необхідне розглянути, що включають у себе поняття «якість особистості», «лідер», «лідерські якості» та «лідерський потенціал». [53]

У психологічній літературі поняття **«якість особистості»** характеризується як щось, що властиве особистості, її риса, що дає змогу бути схожим, або відрізнитися від інших. Отже, **«якість особистості»** – це довгостроково існуюча характеристика, що проявляється послідовно в поведінці індивіда в широкому спектрі різних ситуацій. Тобто більшою або

меншою мірою якість характеризує поведінку людини. Говорячи про особистісну якість має простежуватися чітке співвідношення її з межами прояву цієї якості в різних людей – від досить вираженого прояву до досить незначного [29; 53].

Розглянемо тепер сутність поняття «лідер». «*Лідер*» у перекладі з англійської мови (*leader*) означає провідник, керівник, той, хто веде. Взагалі, кількість визначень поняття «*лідер*» як соціально-психологічного явища постійно зростає. Більш того, це поняття є предметом вивчення із різних точок зору багатьох наук. Але, насамперед, *лідер* – це член групи, здатний очолити її, показати приклад іншим учасникам, організувати виконання завдань й це той, хто визнається більшістю членів групи у своїй ролі. Лідер має відігравати центральну роль в організації спільної діяльності групи, до якої він належить, у його обов'язки входить регулювання міжособистісних відносин [172;192].

Отже, лідер є центром збігу інтересів групи. Він має задовольняти інтереси та потреби членів групи. Найважливішим для лідера є згуртування групи, визначення і постановка перед членами групи її цілей та необхідних завдань, визначення засобів та виявлення резервів для досягнення мети, забезпечення контролю за виконанням.

Цілеспрямованість, принциповість, усвідомлення особистої відповідальності перед групою, якою керує, розуміння її завдань і запитів є невід'ємними якостями лідера. Крім того, лідер має навчитися приймати рішення, уникати не вигідних ситуацій, або, навпаки, створювати вигідну сукупність обставин. Він повинен уміти, як говорив У. Черчілль, виносити користь із найневигідніших ситуацій. Справжнього лідера відрізняє особливе мистецтво – перетворювати на своїх союзників прихованих чи навіть явних супротивників. Лідер має навчитися переборювати непередбачені ускладнення, маневрувати, бути готовим до тимчасових невдач. Повинен бути націлений на постійний рух уперед [270].

Таким чином, синтезуючи поняття «лідер» з терміном «якість», ми приходимо до такого визначення лідерських якостей: *лідерські якості особистості* – це узагальнені властивості лідера створювати нове бачення рішення проблеми, успішно впливати на послідовників у напрямку досягнення групою цілей. Отже, *лідерські якості* – це індивідуально-особистісні і соціально-психологічні особливості особистості, які впливають на групу і приводять її до досягнення мети.

Вивчаючи особистість лідера, Р. Стогділл [274] прийшов до висновку, що характеристикою лідера є п'ять основних якостей: розум, або інтелектуальні здатності; перевага над іншими; упевненість у собі; активність й енергійність; знання справи.

У. Бенніс досліджував 90 успішних лідерів і визначив такі чотири групи лідерських якостей:

1. *керування увагою* – здатність так представити сутність результату, мети або напрямки дій, щоб це було привабливим для послідовників;
2. *керування довірою* – здатність побудувати свою діяльність із такою сталістю й послідовністю, щоб одержати повну довіру підлеглих;
3. *керування значенням* – здатність так передати значення створеного образу, ідеї або бачення, щоб вони були зрозумілі й прийняті послідовниками;
4. *керування собою* – здатність настільки добре знати та вчасно визнавати свої сильні й слабкі сторони, щоб для посилення своїх слабких сторін уміло залучати інші ресурси, включаючи ресурси інших людей [173; 174].

На думку С. Коссен, гарний лідер має володіти здатністю творчо вирішувати проблеми; умінням доносити ідеї до послідовників; переконливістю; умінням уважно слухати інших людей і прислухатися до їхніх порад; товариськістю, широким колом інтересів; почуттям власної гідності, упевненістю в собі й ін. [243].

А. Лоутон й Е. Роуз, навпаки, стверджують, що лідер має володіти далекоглядністю; умінням визначити пріоритети (тобто здатністю розрізняти, що необхідно, а що просто важливо); вдіти мистецтвом міжособистісних відносин (тобто умінням вислухати, підказати, бути впевненим у своїх діях); чарівністю (чимось таким, що не підлягає визначенню, але приваблює і надихає людей); гнучкістю (здатністю відгукуватись на нові ідеї й досвід); рішучістю й твердістю, якщо цього вимагають обставини [185; 189].

Г. Ангелов та С. Гриневецький поділяють лідерські якості на дві категорії:

1. загальні якості

- ⇒ спрямованість особистості (моральна чистота і принциповість, чесність і правдивість, почуття відповідальності і обов'язку, дисциплінованість, вимогливість, загальний характер спрямованості інтересів і мотивів діяльності тощо);
- ⇒ підготовленість (необхідні знання, уміння, навички, досвід);
- ⇒ загальні якості особистості (працездатність, практичність, товарицькість, активність, ініціативність, наполегливість, самовладання, загальний рівень розвитку, самостійність);

2. специфічні якості

- ⇒ організаторське чуття (психологічна вибірковість, практично-психологічний розум, психологічний такт);
- ⇒ емоційно-вольова дія (здатність особистості мобілізувати, об'єднати і спрямувати людей на спільну діяльність для досягнення загальної мети, суспільна енергійність, вимогливість, сміливість, критичність);
- ⇒ схильність до організаторської діяльності (здатність самостійно включатися в організаційну діяльність, відповідальність за себе та інших людей, невтомність в організаційній роботі, емоційно-позитивне самопочуття в ході виконання завдання) [24; 25].

Протягом останніх 10 років увагу вітчизняних та зарубіжних психологів привертає дослідження найбільш вагомих індивідуальних

соціально-психологічних якостей лідера, які складають його психологічний портрет. Серед основних складових психологічного портрета сучасного лідера необхідно виокремлювати та діагностувати наступні компоненти: когнітивний, мотиваційний, емотивний, стан психічного та психофізичного здоров'я, стиль, особистісні морально-вольові та психофізіологічні якості, загальну та інтелектуальну працездатність стратегії поведінки лідера в різних ситуаціях [57, С. 90 – 102; 62].

Розглянуті індивідуальні психологічні якості лідера дали змогу побудувати психологічний портрет сучасного лідера, який представлено на рис. 1.2.

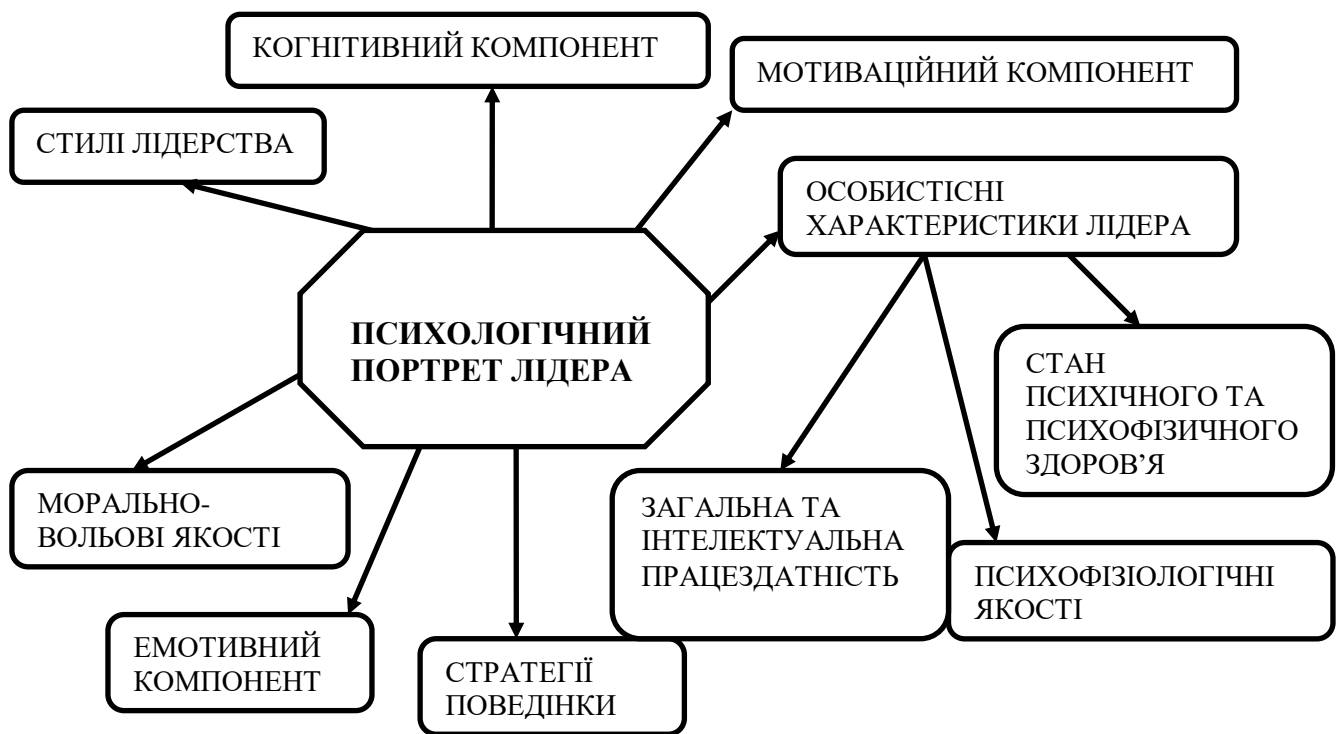


Рис. 1.2. Психологічний портрет сучасного лідера

Отже, враховуючи виділені лідерські якості та беручи до уваги психологічний портрет особистості сучасного лідера, можемо виділити *три основні компоненти структури лідерського потенціалу*:

- ⇒ *загальні риси лідера* як система його ціннісних орієнтирів і відносин із навколишнім світом і людьми, основа особистісної характеристики;
- ⇒ *лідерська поведінка* як умова взаємного сприйняття, взаєморозуміння, взаємооцінки;
- ⇒ *ситуація, у якій діє лідер*, як передумова успішної діяльності.

Відповідно до цього, нами була розроблена авторська структурна модель лідерського потенціалу (рис. 1.3.).



Рис. 1.3. Авторська структурна модель лідерського потенціалу

Підсумком побудови структурної моделі «лідерського потенціалу» можемо запропонувати авторське визначення поняття. Отже, *«лідерський потенціал»* – це соціально-психологічна властивість особистості, як ситуаційно обумовлена, так і незалежна від ситуації, що складається з набору якостей характеристик та вмінь, які вказують на здатність особистості до керівництва та впливу на інших.

Слід зазначити, що ставлення різних дослідників до проблеми розвитку лідерського потенціалу досить неоднозначне. Тому, для формування більш повного уявлення про особливості розвитку лідерського потенціалу, необхідно виділити та розглянути соціально-психологічні чинники, які впливають на процес розвитку лідерського потенціалу, як комплексний феномен, що об'єднує індивідуальні та групові характеристики спільної

діяльності, які в своїй сукупності забезпечують успішне досягнення загальногрупової мети.

Говорячи про соціально-психологічні чинники впливу на формування лідерського потенціалу в юнацькому віці, маємо зазначити, що об'єктивний процес формування лідерського потенціалу детермінований, низкою зовнішніх і внутрішніх чинників. Так, особливості вираженості внутрішніх компонентів формування лідерського потенціалу напряду залежать від впливу на особистість зовнішніх чинників. **У якості зовнішніх (об'єктивно-ситуаційних) чинників**, які здійснюють вплив на формування лідерського потенціалу, можуть бути:

1. Життєдіяльність навчального закладу та колективу. Цей чинник можна розглядати з двох позицій. З позиції навчального закладу, як закритої установи (наприклад, школи інтернатного типу або приватної школи, умови життя якої значно відрізняються від звичайної загальноосвітньої школи). Якщо говорити про школу-інтернат, це навчальний заклад закритого типу, з умовами проживання у стінах даного закладу, з обмеженою свободою виходу, що призводить до більш вираженої внутрішньогрупової взаємодії в навчальних класах. Говорячи про приватну школу, маємо брати до уваги умови навчального середовища даної школи. Маленькі за своєю чисельністю класи дають змогу юнакам активніше взаємодіяти один з одним. Тому внутрішньогрупова взаємодія знаходиться у постійній динаміці, що збуджує юнаків до активних процесів міжособистісних стосунків. Та з позицій напівзакритого типу навчального закладу, у якому частина осіб проживає та отримує навчання, а частина – приходить тільки отримати навчання. Таким прикладом є коледжі та вищі професійні училища. В таких групах міжособистісні стосунки не мають стрімкої динаміки, як у навчальних закладах закритого типу, їм дуже важко сконцентрувати свою увагу на одному лідері, і, зазвичай, у таких групах існують декілька лідерів, або один лідер і декілька його найактивніших послідовників [257].

2. Організація спільної діяльності. Умови організації спільної діяльності

в низці випадків визначають рівень розвитку лідерського потенціалу. Аналіз соціально-психологічної джерельної бази дозволяє стверджувати, що найефективнішим у розвитку лідерського потенціалу в ситуації невизначеності є труднощі, що виникають при організації спільної діяльності за спільно-творчим типом. Отже, спільна творчість впливає на розвиток лідерського потенціалу за рахунок таких особливостей:

- ⇒ актуалізації діалогічності в поведінці лідера, яка виявляється в ініціації в групі обговорення можливого результату та мінімізації вказівок з приводу завдань, які повинні бути виконані;
- ⇒ уявлення про варіативність виконання завдання, вірогідність думок і тенденція до того, щоб у взаємодії з групою орієнтуватися на зміст спільної діяльності;
- ⇒ при виборі ролей врахування індивідуальних вподобань і можливість “рольового обміну” між учасниками залежно від ситуації;
- ⇒ при організації прийняття рішення наявність можливості видозмінювати правила групової роботи, що забезпечується розробкою процедури вибору способів ухвалення рішення і тим, що група виступає колективним суб’єктом відповідальності за ухвалені рішення;
- ⇒ з точки зору ставлення до конфліктних ситуацій можна відзначити ресурсний підхід до конфліктів;
- ⇒ створення умов, при яких процес комунікації в групах відрізняється гнучкістю структури комунікації та легкістю внутрішньогрупової атмосфери [263 С. 25 – 48; 257].

3. Ситуація або контекст, в якій реалізується лідерство. Прибічники ситуаційного підходу відзначають, що кожна нова ситуація вимагає від лідера прояву нових якостей, оскільки часто якості, необхідні в одній ситуації, можуть бути не витребувані в іншій, а іноді навіть заважатимуть. Якісно різні обставини можуть вимагати лідерів, які якісно різняться. Як значали Ф. Фідлер та Е. Поттер, «...безглуздо говорити про ефективного або неефективного лідера, ми можемо говорити лише про лідера, який має

тенденцію бути ефективним в одній ситуації або неефективним у іншій» [212].

4. Характеристики групи (рівень організації групи, її соціально-психологічний клімат). Лідер немислимий сам по собі, він є елементом групової структури, а лідерство – система відносин у цій структурі, тому так необхідне знання суб'єктивних уявлень членів групи про найбільш необхідні лідерські якості в ситуації групової життєдіяльності [72]. Лідерство являє собою динамічний процес, який може бути достатньо суперечливим: ступінь домагань лідера та ступінь готовності інших членів групи прийняти його ведучу роль можуть не співпадати. Отже, за певних обставин, лідерські можливості можуть зростати, а за інших – знижуватися.

Як відомо, відносини у навчальному колективі не є статичними, вони знаходяться у постійній динаміці. Психологічна структура групи складається відповідно до психологічних характеристик кожного з її членів і є сукупністю соціальних ролей. Тут величезну роль відіграють внутрішньоколективні соціально-психологічні явища, які виникають і розвиваються в групі з моменту її комплектування та формування. Будь-який юнак, як її член, виконує певні вимоги. Саме група функціонально визначає для свого лідера, на думку Б. Кузьменко, різні офіційні та неофіційні функціональні обов'язки, здійснює всебічний контроль і може застосовувати різні соціальні та соціально-психологічні санкції. Практика та дослідження Т. Махиної та інших показують, що на процес формування лідерського потенціалу юнаків здійснює вплив соціально-психологічний клімат, морально-психологічний стан, традиції, що склалися, стереотипи поведінки і їх відповідність вимогам навчальних закладів. У зв'язку з цим процес формування лідерських якостей не має перспективи поза межами реальної групи та специфіки її діяльності [113].

5. Гендерні особливості групи. Що стосується даного чинника (гендерні особливості), простіше говорити про перешкоди, які система виставляє перед жінками на шляху до лідерства. Метафора про «скляну стелю» («glass

ceiling»), на визначення А. Іглі, С. Каран, Г. Пауелл, К. Шнаєр: невидима, але реальна перешкода, на яку натрапляє жінка, коли намагається досягти вершин успіху, бути лідером; для чоловіків такої перешкоди не існує [208]. Дослідження підтверджують, що жінки мають більше перешкод у кар'єрному рості, розвитку лідерських якостей, а ніж чоловіки. Серед об'єктивних чинників, на думку К. Бартола та Д. Мартина, що перешкоджають успіху жінок, називаються позбавлення їх доступу до інформації, а також менша, в порівнянні з чоловіками, можливість вчитись у менеджерів своєї статі, які займають більш високі посади [184, С. 259 – 310]. Як наголошували Е. Маккобі, К. Жаклін, Г. Пауелл, процес наставництва більш успішний за умови схожості його учасників [218].

6. Критичні ситуації. Потреба у впливовому лідері особливо гостро відчувається групою в тих випадках, коли на шляху до досягнення групової мети виникає яка-небудь перешкода або щось загрожує групі ззовні, тобто коли складається складна, критична ситуація. Це можуть бути конфлікти із вчителями або конфлікти із старшокласниками з інших класів, коли юнаки не хочуть привертати на себе увагу дорослих і намагаються вирішити усе самостійно.

У таких випадках завжди виникає нестача злагодженого розуміння членами групи того, які кроки слід зробити, щоб досягти мети або нейтралізувати небезпеку. Якщо при цьому який-небудь індивід зможе забезпечити досягнення цілей або безпеку групи завдяки своїм особистісним якостям (хоробрості, умінням, знанням, впевненості в собі і т. п.), тоді він, найімовірніше, стане лідером цієї групи [124, С. 93–102]. Отже, в найкритичніших ситуаціях лідерство фокусується, зосереджується в одних руках. Якщо проблеми дуже складні за своїм діапазоном, то функції лідерства зазвичай розподіляються між кількома особами.

7. Потреби лідера. Як і всі члени групи, потенційний лідер прагне досягнення загальної групової мети і в той же час має якісь власні додаткові потреби. Майбутнього лідера відрізняє те, що ці додаткові потреби можуть

бути найкращим чином задоволені шляхом прийняття ролі керівника (або неформального лідера). Залежно від ступеня усвідомленості своїх потреб, ціннісних орієнтацій майбутній лідер може цілеспрямовано добиватися ведучої ролі або цей процес може відбуватися стихійно, вірніше, його висуванням займаються послідовники, які переконалися в тому, що він володіє необхідними якостями. Серед цих потреб можуть бути прагнення до влади, підвищення свого соціального статусу та інші складові ціннісних орієнтацій особистості. [131, С. 32 – 33]

8. Комплекс педагогічних умов організації освітнього процесу у навчальних закладах. Чинники, які сприяють формуванню та управлінню процесом становлення лідерського потенціалу, складають умови спеціальної організації процесу навчання юнаків в єдності з цілеспрямованим вихованням і педагогічним стимулюванням, мотивації саморозвитку адекватних способів прояву лідерства. Управління процесом розвитку лідерського потенціалу у системі освіти нормально функціонує за умови дотримання сукупності організаційно-педагогічних умов:

- соціально-педагогічна діагностика початкового та проміжного рівнів лідерського потенціалу;
- педагогічне формування лідерського потенціалу у системі провідних видів діяльності (начання, спілкування і т. д.);
- педагогічне стимулювання та заохочення успішного виконання ролі лідера (організатора, генератора ідей, порадника, натхненника, виконавця) в групі при виконанні задач у складних, конфліктних ситуаціях [67; 69].

До внутрішніх чинників (суб'єктивно-особистісних) формування лідерських якостей, згідно з дослідженнями Р. Стогділла, Дж. Роттера, Д. Чармса, В. Століна, Ш. Бюлера, Е. Еріксона, Дж. Сьюпера, К. Юнга та ін. [274; 262; 219; 220; 176; 152; 209], можемо віднести:

1. Особистісний адаптаційний потенціал. Успішність лідера в різних ситуаціях і в різних групах, на думку Р. Стогділла, залежить від його здатності адаптуватися (адаптивність як складова інтелекту) до ситуацій, які

змінюються. Залежно від того, наскільки розвинений особистісний потенціал адаптації можна прогнозувати успішність адаптації до різних умов середовища та діяльності. Визначити ступінь розвитку цієї властивості можна через оцінку рівня соціально-психологічних характеристик особистості, однією з яких є здатність до лідерства. Чим вищий рівень цих характеристик (адекватність індивіда в оцінюванні ситуації, що склалася, адекватність самосприйняття своїх соціальних зв'язків, усвідомлення мотивів своєї поведінки, адекватне порівняння своїх потреб зі своїми можливостями), тим вищий особистісний адаптаційний потенціал, тим значніший діапазон чинників зовнішнього середовища, до яких індивід може пристосуватися [274, С. 106].

2. Суб'єктивний контроль, як готовність до лідерства, тобто аспект самосприйняття індивіда або як активного суб'єкта діяльності, або як пасивного й веденого іншими людьми чи випадком (Дж. Роттер, Де Чармс, В. Столін). Чинники суб'єктивного контролю здійснюють вплив на параметри та компоненти структури лідерської діяльності. Надмірне взяття на себе відповідальності або абсолютна відмова призводять до неоднозначності прояву ознак лідерської діяльності, а отже, неможливості її повноцінного здійснення [243; 270].

3. Вікові особливості (сензитивність зазначеного вікового періоду). Грунтуючись на моделях онтогенетичного психічного розвитку особистості (Ш. Бюлер, Е. Еріксон, Дж. Сьюпер, К. Юнг та ін.) [139; 206; 209; 220; 240; 270; 271], можна констатувати – розвиток особистості в юнацькому віці передбачає життєве самовизначення, активний пошук себе й експериментування в різних ролях, становлення світогляду та взяття на себе лідерських функцій, оцінку цілей життя та формування планів їх досягнення.

У соціально-психологічному плані для формування лідерських якостей особливо продуктивний період (від 15 до 22 років), який важливий для становлення особистості, оскільки на даному етапі у людині відбуваються глибокі психологічні зміни [270].

Вікові особливості припускають наявність таких основних потреб: аффіліації, визнання, самопізнання, досягнення успіху та уникнення невдач, самореалізації (прагнення до досягнення мети, соціального престижу).

Вся система потреб і прагнень у даному віці впорядковується, інтегрується світоглядом, що формується. Саме на цьому віковому етапі оформлюється потяг до лідерства як особливого виду діяльності, який є прагненням до реалізації власних можливостей і здібностей, умінням взяти на себе відповідальність, бути активним суб'єктом діяльності. В юнацтві деяка частина молоді прагне лідерства як майбутньої діяльності [270; 271].

4. Внутрішня мотивація лідерської діяльності (потреби в досягненні, домінуванні, саморозвитку, самоствердженні, самовдосконаленні). Розвиток світоглядних, ділових, колективістських мотивів сприяють розвитку лідерського потенціалу.

Специфіка лідерства як ролі, полягає в тому, що цю роль лідеру не тільки “дають”, але він бере її сам, тобто прагне реалізувати свої потенційні можливості. На місці лідера не може бути будь-яка людина, а лише та, чия готовність діяти відповідає моменту. Отже, психологічна готовність до лідерської діяльності – стан мобілізації лідерського потенціалу, що забезпечує ефективне виконання певних дій. Лідерський потенціал передбачає наявність відповідних потреб і мотивів, а також певний рівень прийняття відповідальності за свої дії та вчинки [258].

5. Особистісні характеристики юнацтва (лідерство як прояв особистісних рис). Основною ідеєю даного підходу є переконання, що індивід володіє певними якостями, які відрізняють його від інших, що й дозволяє йому успішно займати та утримувати лідерські позиції. Прихильники персоналістичного підходу дотримуються ідеї про індивідуальну здатність людини до лідерства, вважаючи, що діапазон розвитку окремих якостей індивіда закладений генетично.

Не викликає сумніву той факт, що не кожна особистість може ефективно виконувати покладені на неї обов'язки, які вимагають наявності

необхідних особистісних особливостей, що дозволяють здійснювати діяльність щодо навчання, виховання та управління підлеглими [36].

Отже, згідно з цим підходом, неможливо з «будь-якого індивіда» сформулювати лідера. Так, В. Бінгем уявляв лідера як індивіда, що увібрав у себе найбільшу кількість бажаних особистісних якостей. О. Тід озглядав лідерство як комбінацію таких характеристик індивіда, які підштовхують інших до виконання поставленої задачі. Характерологічні особливості мають важливе значення в контексті розгляду проблеми розвитку лідерського потенціалу в юнацькому віці [37].

6. Соціально-емоційні корені лідерства (сім'я як найближче соціальне оточення, соціально-емоційні травми, інтелектуальні та креативні проблеми). Як вказує світовий досвід тільки невелика частина лідерів зростала в сім'ях із високим соціальним статусом, благополучним економічним та емоційним станом. Значна ж частина лідерів у дитинстві мали сімейні травми (асоціальні прояви батьків, неповна сім'я, низький матеріальний статус), що свідчить про можливі внутрішні суперечності та негативні переживання в цей період. Такі діти в подальшому намагаються певним чином компенсувати негативні фактори мікросередовища через мотивацію досягнення високого соціального та матеріального статусу, досягнення соціальної справедливості [53; 79].

Соціально-емоційні травми (міжособистісні конфлікти з однолітками, покарання в школі, політична та економічна ситуація в країні тощо) значно впливають на розвиток лідерського потенціалу, починаючи з середнього шкільного віку, коли підлітки починають усвідомлювати політичні події, коли виражене прагнення до самовдосконалення, до створення кращих умов для навчання та життя, а також прагнення виокремитися з середовища однолітків [37].

Прагнення бути першим, бути лідером, закладене в інтелектуально-креативних особливостях особистості, якій притаманні емоційний інтелект (емоційна компетентність, самомотивація, емоційний самоконтроль, емпатія,

вміння розпізнавати емоції інших людей), соціальний інтелект (уміння передбачати наслідки поведінки інших людей, розуміння невербальної експресії, вміння прогнозувати, яке ґрунтується на розумінні почуттів, думок, намірів учасників комунікації, вміння знайти правильний тон спілкування, вміння аналізувати складні ситуації в стосунках людей, уміння розпізнавати структуру міжособистісної ситуації в динаміці), креативність (уміння розв'язувати складні соціальні проблеми, вміння знайти нові, нестандартні способи дій, уміння планувати (окреслення шляху досягнення кінцевої мети), вміння знаходити нові методи для втілення плану чи рішення, вміння знайти оригінальне рішення в буденній ситуації, вміння швидко переключатися з одного способу виконання завдання на інший) [111].

Отже, вивчаючи особистість лідера, науковці неоднозначно ставилися до проблеми розвитку лідерського потенціалу. Тому, для формування більш повного уявлення про особливості розвитку лідерського потенціалу, було виділено та розглянуто соціально-психологічні чинники впливу на процес розвитку лідерського потенціалу, як комплексний феномен, що об'єднує індивідуальні та групові характеристики спільної діяльності, які в своїй сукупності забезпечують успішне досягнення загальногрупової мети.

З метою визначення впливу виділених соціально-психологічних чинників на формування лідерського потенціалу у юнацькому віці, була розроблена модель (рис. 1.4.), яка охоплює всі складники цього процесу, а також розкриває усі залежності виділених чинників.

Метою моделювання було – визначення впливу соціально-психологічних чинників на формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Модель презентує:

1. створення необхідних умов для мотивації прояву лідерських якостей та формування лідерського потенціалу в юнацькому віці;
2. формування комунікативних, організаційних, управлінських умінь і навичок осіб юнацького віку;

3. спонукання юнаків до саморегуляції їхніх організаторських якостей;
4. розвиток навичок рефлексії, самовиховання, самовдосконалення.

Розроблена модель фіксує наступні функції:

1. організаційно-виховну – створення необхідних умов для формування та розвитку лідерського потенціалу;
2. пізнавальну – задоволення інформаційних та інтелектуальних потреб особистості;
3. прогностичну – виявлення особливостей формування лідерського потенціалу в юнацькому віці;
4. оцінно-діагностичну – вивчення сформованості у юнаків лідерського потенціалу на різних етапах дослідної роботи.

Моделюючи процес формування лідерського потенціалу в юнацькому віці ми спиралися на наступні підходи: суб'єктно-діяльнісний, особистісно-орієнтований, суб'єкт-суб'єктний, системний.

Таким чином, розроблена нами теоретична модель (рис. 1.4.) може розглядатися як методологічна основа дослідження та вдосконалення лідерського потенціалу особистості юнацького віку. Дана модель передбачає врахування об'єктивно-ситуаційних та суб'єктивно-особистісних соціально-психологічних чинників в процесі формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Аналізуючи побудовану модель (рис. 1.4.), можемо с упевненістю сказати, що на формування лідерського потенціалу в юнацькому віці в однаковій мірі впливають як зовнішні (об'єктивно-ситуаційні) так і внутрішні (суб'єктивно-особистісні) чинники. Саме тому, щоб сформувати лідерський потенціал в юнацькому віці потрібні бути не тільки гарні умови організації спільної діяльності та позитивний вплив групи або вплив ситуації в якій реалізується лідерство, але й внутрішня мотивація до лідерської діяльності та особистісні характеристики (тобто прояв особистісних рис до лідерства), окрім цього, юнак повинен мати потреби до здійснення лідерської діяльності. Розроблена модель, може розглядатися як методологічна основа

дослідження та вдосконалення лідерського потенціалу особистості юнацького віку.

Авторська модель соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці представлена на рис. 1.4.

Таким чином, розроблена авторська модель соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці і теоретичне обґрунтування дістали подальшої перевірки на емпіричному етапі дисертаційного дослідження.



Рис. 1.4. Авторська модель соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці

Висновки до першого розділу

Аналіз наукових підходів до проблеми лідерства підтвердив, що існують різноманітні точки зору щодо сутності цього поняття і підходів до його дослідження. Розглядаючи лідерство як спосіб поведінки і діяльності особистості в групі, у процесі аналізу наукових джерел цього феномена було виділено теоретико-методологічні підходи до проблем лідерства, основними з яких є:

- **Суб'єктивно-психологічний підхід**, характеризує лідера, як людину, що має вроджений біопсихологічний комплекс, який забезпечує їй владу.
- **Функціонально-ситуаційний підхід**, який стверджує, що лідерство виникає як відповідь на потребу ситуації, тобто вплив зовнішніх відносно суб'єкта і процесу лідерства факторів: соціальної ситуації і рівня розвитку групи.
- **Інтегрований підхід**, згідно з яким, лідерство – процес діяльності як взаємодії лідера і його послідовників. На характер лідерської ролі впливає взаємозв'язок трьох змінних: якості лідера, якості послідовників чи відомих і характер ситуації, в якій виявляється лідерство.

Лідерство виявляється на різних вікових етапах розвитку особистості, але має свої особливості щодо мотивації, висування та ефективності лідерства. Розглядаючи психологічні особливості юнацького віку було виділено механізми формування лідерського потенціалу. Встановлено, що лідерами частіше стають неординарні, творчі, з високим рівнем інтелекту юнаки, які мають добру пам'ять, швидкий та гнучкий розум, достатньо розвинену мову. Юнаки, які лідирують в своїх групах, мають більш високу самоповагу, почуття впевненості в собі, ніж їх послідовники. Вони більш самостійні і менш навіювані.

Визначено поняття «*якість особистості*», «*лідер*», «*лідерські якості*» та «*лідерський потенціал*». «*Якістю особистості*» є довгостроково існуюча

характеристика, що проявляється послідовно в поведінці індивіда в широкому спектрі різних ситуацій. «Лідер» – це член групи, здатний очолити її, показати приклад іншим учасникам, організувати виконання завдань й це той, хто визнається більшістю членів групи у своїй ролі. Лідер – це виразник надій, думок і прагнень групи. Людина стає лідером інших людей лише в тому випадку, коли він веде їх до досягнення їх мети, коли він виражає їх інтереси.

«Лідерські якості» – це індивідуально-особистісні і соціально-психологічні особливості особистості, які впливають на групу і приводять її до досягнення мети. «Лідерський потенціал» – це соціально-психологічна властивість особистості, як ситуаційно обумовлена, так і незалежна від ситуації, що складається з набору якостей характеристик та вмінь, які вказують на здатність особистості до керівництва та впливу на інших.

Відповідно до розглянутих лідерських якостей було виділено найбільш вагомі індивідуальні соціально-психологічні якості лідера, які складають його психологічний портрет. Розглянуті індивідуальні психологічні якості лідера дали змогу побудувати психологічний портрет сучасного лідера. Враховуючи виділені лідерські якості та беручи до уваги психологічний портрет особистості сучасного лідера, було виділено три основні компоненти структури лідерського потенціалу: 1) загальні риси лідера; 2) лідерська поведінка; 3) ситуація, у якій діє лідер. Відповідно до цього, була розроблена структурна модель лідерського потенціалу.

Для формування більш повного уявлення про особливості розвитку лідерського потенціалу, були виділені та розглянуті соціально-психологічні чинники, які впливають на процес розвитку лідерського потенціалу, як комплексний феномен, що об'єднує індивідуальні та групові характеристики спільної діяльності, які в своїй сукупності забезпечують успішне досягнення загальногрупової мети. Відповідно до розгляду сукупності соціально-психологічних чинників, які впливають на формування лідерського потенціалу, була розроблена авторська модель соціально-психологічних

чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці, яка може розглядатися як методологічна основа дослідження та вдосконалення лідерського потенціалу особистості юнацького віку. Дана модель передбачає врахування об'єктивно-ситуаційних та суб'єктивно-особистісних соціально-психологічних чинників в процесі формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Таким чином, розроблена авторська модель соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці і теоретичне обґрунтування дістали подальшої перевірки на емпіричному етапі дисертаційного дослідження.

Результати дослідження, які представлено у розділі 1, відображено у таких публікаціях автора:

а) Монографії (розділ):

1. Баранова А. М. Гендерні особливості лідерства та лідерської поведінки. *Особистість у сучасному соціо-психологічному вимірі: монографія* / за заг. ред. Г.А. Пріба, Є.М. Калюжної; колектив авторів. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2022. 620 с. С. 188 – 208.

б) Статті у вітчизняних наукових фахових виданнях та збірниках, включених до міжнародних наукометричних баз даних:

2. Баранова А.М. Теоретико-методологічні підходи до проблем лідерства в психологічній науці. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Запоріжжя, 2019. № 2 (16). С. 7 – 14.
3. Баранова А.М. Модель соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту

психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Запоріжжя, 2020. № 2 (18). С. 126 – 132.

в) публікації у збірниках матеріалів вітчизняних науково-практичних конференцій:

4. Баранова А. М. Формування лідерського потенціалу в юнацькому віці. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку.* Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції (10-11 жовтня 2019 року, м. Запоріжжя). Запоріжжя, 2019. С. 7 – 8.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

Ефективність діяльності особистості у колективі багато в чому залежить від її активності, ініціативності, вміння налагоджувати взаємини із оточуючими, виявити свої потенційні можливості тощо. У цих відносинах особливе місце займає такий феномен, як *лідерство*. Лідерство – це відносини домінування та підпорядкування, впливу й дій відповідно до нього в системі внутрішньогрупових відносин. Для створення таких відносин особистість в свою чергу повинна мати певну низку лідерських якостей, сукупність яких складає *лідерський потенціал*. І очевидним є той факт, що без високого рівня розвитку лідерського потенціалу особистості неможливо досягнути значних успіхів у більшості сфер життєдіяльності. Слід зазначити, що найбільш сприятливим періодом для розвитку лідерського потенціалу є юнацький вік, який являє собою як би «третій світ», існуючий між дитинством і дорослістю.

У другому розділі представлено констатувальний етап емпіричного дослідження, його основні завдання, методи та організація. Визначено та представлено комплекс методик для вивчення сформованості низки лідерських якостей, сукупність яких складає лідерський потенціал. Проведено діагностику сформованості лідерського потенціалу, а також проаналізовано отримані данні. Розкрито зв'язок між сформованістю низки лідерських якостей та соціально-психологічних чинників, які здатні впливати на формування лідерського потенціалу.

2.1. Мета, методи та організація емпіричного етапу дослідження

Відповідно до загального змісту дисертаційного дослідження, другим його етапом було організація та проведення констатувального експерименту. Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне вивчення соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці на основі аналізу змісту; розробки та впровадження комплексного психологічного супроводу формування лідерського потенціалу.

У першому розділі дисертаційного дослідження було зроблено припущення, що існує ряд соціально-психологічних чинників: **зовнішніх (об'єктивно-ситуаційних) чинників**, які здійснюють вплив на формування лідерського потенціалу це: *життєдіяльність навчального закладу та колективу; організація спільної діяльності; ситуація або контекст, в якій реалізується лідерство; характеристики групи (рівень організації групи, її соціально-психологічний клімат); гендерні особливості групи; критичні ситуації; потреби лідера; комплекс педагогічних умов організації освітнього процесу у навчальних закладах; внутрішніх чинників (суб'єктивно-особистісних) це: особистісний адаптаційний потенціал; суб'єктивний контроль, як готовність до лідерства; вікові особливості (сензитивність зазначеного вікового періоду); внутрішня мотивація лідерської діяльності (потреби в досягненні, домінуванні, саморозвитку, самоствердженні, самовдосконаленні); особистісні характеристики юнаків (лідерство як прояв особистісних рис); соціально-емоційні корені лідерства (сім'я як найближче соціальне оточення, соціально-емоційні травми, інтелектуальні та креативні проблеми).*

Зазначимо, що на емпіричному етапі досліджувалися соціально-психологічні чинники: гендер, гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, здатність до організаційної діяльності, здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, адекватна самооцінка, які впливають на формування лідерського потенціалу в

юнацькому віці. Відповідно до цього, **метою емпіричного етапу дослідження** є перевірка розробленої авторської моделі та визначення сформованості лідерських якостей, сукупність яких складає лідерський потенціал, а також виділити соціально-психологічні чинники і простежити їх вплив на формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Гіпотеза дослідження базується на припущенні про те, що:

1. Формування лідерського потенціалу у юнацькому віці знаходиться під впливом соціально-демографічних (вік, гендер) та індивідуально-психологічних (здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної діяльності, гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, адекватна самооцінка) чинників.
2. Існують гендерні відмінності у лідерських якостях: в юнацькому віці у дівчат значно вищий рівень сформованості лідерських якостей, аніж у хлопців.

Виходячи з мети та гіпотези дослідження були поставлені наступні **завдання**:

1. Емпірично перевірити рівень сформованості лідерських якостей, які своєю сукупністю складають лідерський потенціал, шляхом проведення діагностування осіб юнацького віку та проаналізувати отримані данні;
2. Емпірично дослідити соціально-психологічні чинники формування лідерського потенціалу в юнацькому віці відповідно до авторської моделі;
3. Виявити особливості психологічної підготовки з формування лідерського потенціалу в юнацькому віці, а також специфіку використання різних форм підготовки та визначити потребу в її організації.

В основу проведення констатувального етапу дослідження було покладено врахування таких показників, як: 1) загальна структура

лідерського потенціалу та соціально-психологічні чинники, які впливають на його формування в юнацькому віці (детальний опис, характеристика цих чинників та розроблена теоретична модель наведені в підрозділі 1.3.); 2) загальнонаукові підходи до організації (підготовки та проведення) емпіричного дослідження (М. Гріньова [51], М. Корольчук [75], І. Котик [77], Ю. Чала [155]).

Відповідно до завдань було побудовано структуру констатувального етапу дослідження, підбрано комплекс відповідних методик для його здійснення. (табл. 2.1.) Так, у процесі проведення констатувального етапу дослідження було використано *комплекс емпіричних методів*, що включали методи психологічної діагностики (спостереження, тестування, опитування), а саме: методику «Здатність до лідерства»; методику Роттера «Локус-контролю» (в модифікації Е. Бажина, Е.Голинкіної, Л. Еткінда); методику Дембо-Рубінштейна (адаптивний варіант для юнацького віку С. Бажутіної); ІТО (Індивідуально-типологічний опитувальник в адаптації В. Криволапчук, А. Сизоненко, В. Остапович, В. Барко).

Отже, відповідно до мети дослідження та на основі теоретичного аналізу проблеми дослідження, а також зроблених припущень було обрано комплекс методик, за допомогою яких можна дослідити такі показники, як: 1) загальний рівень сформованості лідерських якостей в юнацькому віці; 2) особливості вияву соціально-демографічних (гендер, вік, здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної діяльності) та індивідуально-психологічних (гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, адекватна самооцінка) чинників та їх впливу на формування лідерського потенціалу в юнацькому віці. Обраний комплекс методик на нашу думку, є доцільним у здійсненні емпіричного етапу дослідження.

Констатувальний етап дослідження був побудований за наступною структурою (табл. 2.1.).

Таблиця 2.1.

Структура проведення констатувального етапу дослідження

Частини етапу	Завдання	Методи діагностики
Перший етап	Вивчення рівня обізнаності осіб юнацького віку про особливості феноменів «лідерство», «лідерські якості», «лідерський потенціал».	<ul style="list-style-type: none"> • проведення бесід за наступними питаннями: «Як я розумію, що таке «лідерство»?»; «Яким я бачу лідера? Хто такий справжній лідер?»; «Якими якостями має володіти лідер?»; «Як я розумію поняття «лідерський потенціал»?»; • спостереження за поведінкою осіб юнацького віку, за якими робився контент-аналіз.
Другий етап	Дослідження загального рівня сформованості здатності до лідерства	<ul style="list-style-type: none"> • опитування юнаків за методикою «Здатність до лідерства» (Р. Немов)
Третій етап	Дослідження рівня сформованості лідерських якостей (упевненість у собі, потреба в досягненні успіху, прагнення до самоствердження і самореалізації, урівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття, воля, здатність впливати на інших, інтелектуальні здібності, комунікативні та організаторські здібності, уміння приймати правильне рішення в непередбачених ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність, уміння розв'язувати конфліктні ситуації)	<ul style="list-style-type: none"> • методика Роттера «Локус-контролю» (в модифікації Е. Бажина, Е.Голинкіної, Л. Еткінда); • методика ІТО (Індивідуально-типологічний опитувальник в адаптації В. Криволапчук, А. Сизоненко, В. Остапович, В. Барко);

	які своєю сукупністю складають лідерський потенціал.	<ul style="list-style-type: none"> • методика Дембо-Рубінштейна (адаптивний варіант С. Бажутіної); • методика «Велика п'ятірка» (BFQ).
Четвертий етап	На основі проаналізованих даних виділення соціально-психологічних чинників, таких як: соціально-демографічних (гендер, вік, здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної діяльності) та індивідуально-психологічних (гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, адекватна самооцінка) та простеження їх впливу на формування лідерського потенціалу.	<ul style="list-style-type: none"> • методи аналізу даних: методи математичної статистики та аналізу даних із застосуванням програми SPSS; синтез та обробка отриманих результатів

Розглянемо більш детально особливості здійснення кожної частини дослідження.

Завданнями *першого етапу* констатувального експерименту було вивчення рівня обізнаності осіб юнацького віку про особливості феноменів «лідерство», «лідерські якості», «лідерський потенціал». Відповідно до цього були проведені бесіди за наступними питаннями: «Як я розумію, що таке «лідерство»?»; «Яким я бачу лідера? Хто такий справжній лідер?»; «Якими якостями має володіти лідер?»; «Як я розумію поняття «лідерський потенціал?», а також спостереження за поведінкою осіб юнацького віку. Бесіди мали за мету виявлення відношення юнаків до прояву лідерства, а також обізнаності про особливості феноменів «лідерство», «лідерські якості», «лідерський потенціал». Бесіди та спостереження було зафіксовано зробленим контент-аналізом.

Завданнями проведення *другої частини* констатувального експерименту було дослідження загального рівня сформованості здатності до лідерства. Відповідно до проведеного теста-опитувальника «Здатність до лідерства», було простежено загальний рівень сформованості здатності до лідерства. Методика призначена для оцінки здатності до лідерства, здатність людини бути лідером. Дана якість важлива для кожної людини, оскільки кожен повинен бути лідером, принаймні – в своєму житті. У методиці лише одна шкала, яка складається із 50 питань, з двох запропонованих відповідей на питання необхідно вибрати і відзначити тільки одне. По результативності відповідей робиться висновок, чи має респондент персональні психологічні якості, необхідні лідерові.

Третя частина констатувального експерименту складалася із дослідження рівня сформованості лідерських якостей (упевненість у собі, потреба у досягненні успіху, прагнення до самоствердження та самореалізації, урівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття, воля, здатність впливати на інших, інтелектуальні здібності, комунікативні та організаторські здібності, уміння приймати правильне рішення у непередбачених ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність) які своєю сукупністю складають лідерський потенціал.

Дослідження сформованості лідерських якостей проводилося за допомогою: методики «УСК» (в модифікації Е. Бажина, Е. Голинкіної, Л. Еткінда); методики Дембо-Рубінштейна (адаптивний варіант для юнацького віку С. Бажутіної); методики «Велика п'ятірка» (BFQ), ІТО (Індивідуально-типологічний опитувальник в адаптації В. Криволапчук, А. Сизоненко, В. Остапович, В. Барко).

Так, *методика «УСК» (рівень суб'єктивного контролю)* набула найбільшого поширення в більшості країн завдяки модифікації, авторами якої є Е. Бажин, Е. Голинкіна, Л. Еткінд. В основі даної методики лежить концепція локусу контролю Дж. Роттера. Однак у Роттера локус контролю вважається універсальним по відношенню до будь-яких типів ситуацій: локус

контролю однаковий і в сфері досягнень, і в сфері невдач. При розробці модифікації методики УСК Е. Бажина, Е. Голинкіна, Л. Еткінда виходили з того, що іноді можливі не тільки односпрямовані поєднання локусу контролю в різних за типом ситуаціях. Це положення має і емпіричні підтвердження. У зв'язку з цим розробники модифікації запропонували виділити в методиці діагностики локусу контролю субшкали: контроль в ситуаціях досягнення, в ситуаціях невдачі, в області виробничих і сімейних відносин, в області здоров'я.

Всього опитувальник УСК складається з 7 шкал та містить у собі 44 пункти. З метою підвищення достовірності результатів опитувальник збалансований за такими параметрами: 1) по інтернальності-екстернальності – половина з пунктів опитувальника сформульована таким чином, що позитивну відповідь на них дадуть люди з інтернальним УСК, а інша половина сформульована так, що позитивну відповідь на неї дадуть люди з екстернальним УСК; 2) за емоційним знаком – рівну кількість пунктів опитувальника описують емоційно позитивні і емоційно негативні ситуації; 3) за напрямком атрибуцій – рівну кількість пунктів сформульовано в першій і третій особі.

Показники опитувальника УСК організовані відповідно до принципу ієрархічної структури системи регуляції діяльності таким чином, що включають в себе узагальнений показник індивідуального УСК, інваріантний до частих ситуацій діяльності, два показники середнього рівня спільності, диференційовані за емоційним знаком цих ситуацій, і ряд ситуаційно-специфічних показників. Відповідно до нашого дослідження, з метою простежити ті сфери життєдіяльності, в яких мають бути розвинені досліджувані нами лідерські якості, ми користувалися показниками шкал: другої – інтернальність в області досягнень; третьої – інтернальність в області невдач, четвертої – інтернальність в області сімейних відносин, п'ятої – інтернальність в області виробничих відносин, а також шостої – інтернальність в області міжособових відносин.

В основі методики «ІТО» (*Індивідуально-типологічний опитувальник* в адаптації В. Криволапчук, А. Сизоненко, В. Остапович, В. Барко) лежить теорія провідних тенденцій, згідно з якою основу особистісного фактора складає одна або кілька провідних тенденцій, які пронизують різні рівні розвитку особистості – від вроджених властивостей темпераменту, через характер, який формується в процесі взаємодії темпераменту з соціальним середовищем, – до зрілої особистості, в якій об'єднання здійснюється інтегрованим «Я» (самосвідомість, самооцінка, самоконтроль). В першу чергу, за допомогою ІТО легко визначаються типологічні особливості індивіда, провідні риси його характеру. Провідні тенденції визначають індивідуальний тип переживання, сила і спрямованість мотивації, стиль міжособистісного спілкування і пізнавальних процесів.

Після заповнення анкети індивід отримує індивідуальну психограму. Використовуючи опис тенденцій, що переважають, реципієнт може самостійно скласти індивідуальну інтерпретацію отриманих даних, що сприяє виявленню спектра видів професійної діяльності і переважаючих ділових якостей. За результатами обстеження легко зрозуміти, наскільки врівноваженим є індивід, які особливості його характеру акцентуовані, в сприятливій він знаходиться ситуації або дезадаптований. Відповідно до цих характеристик методики та завдань нашого дослідження нами були використані показники шкал: першої – владний-лідуючий; другої – незалежний-домінуючий; третьої – прямолінійний-агресивний; сьомої – співпрацюючий-конвенціональний та восьмої – відповідальний-великодушний.

Існують різні відносини між двома структурами особистості («Я-реальне», «Я-ідеальне»). Залежно від якості цих відносин змінюється самооцінка людини. Для особистості із наявними лідерськими якостями дуже важливо мати адекватну самооцінку, адже в іншому випадку з'являються проблеми в спілкуванні, професійній діяльності, родинних зв'язках і так далі. *Методика Дембо-Рубінштейна* (адаптивний варіант для юнацького віку С. Бажутіної) дозволяє визначити, яка самооцінка у особистості. Це

відбувається за допомогою відміток респондента на певних шкалах. С. Рубінштейн пропонувала в методиці 4 обов'язкові шкали: здоров'я, розумовий розвиток, характер і щастя. Але можна додати додаткові аналізовані властивості, наприклад, задоволеність собою і оптимізм.

Нами використовувався адаптований варіант методики (адаптація С. Бажутіної для підліткового та юнацького віку). На основі класичного варіанту методики, автор адаптованого варіанту розробила 15 шкал, які відображають собою 5 блоків самооцінних характеристик. Це блоки: інтелекту, самооцінки прагнення свободи, соціалізованість, здатність до подолання труднощів та самооцінка відчуття особистого щастя. У своєму дослідженні ми використали показники чотирьох блоків: першого блоку – інтелекту; другого блоку – самооцінки прагнення свободи; третього блоку – соціалізованість та четвертого блоку – здатність до подолання труднощів.

Пятифакторний тест-опитувальник «Велика п'ятірка» (BFQ) є набором з 75 парних, протилежних за своїм значенням, стимульних висловлювань, що характеризують поведінку людини. (екстраверсія – інтроверсія; прихильність – відособленість; самоконтроль – імпульсивність; емоційна нестійкість – емоційна стійкість; експресивність – практичність). Перший фактор «Екстраверсія – Інтроверсія» розкриває психологічну індивідуальну характеристику особистості, яка схильна відчувати переважно позитивні емоційні стани і почуття щодо як себе самого, так і навколишнього світу. Екстраверти, як правило, товариські, емоційні і доброзичливі. Інтроверти – це люди, які мають за шкалою екстраверсії низький показник; вони з меншою ймовірністю відчують позитивні стани і в меншій мірі схильні до взаємодії з іншими. Екстраверсія ж асоціюється з популярністю і соціальним успіхом.

Другий фактор «Прихильність – Відособленість» визначає ставлення людини до інших людей на усьому континуумі від співчуття до ворожості у думках, почуттях та діях. Схильність до згоди представлена у діапазоні між схильністю підкорювати свої інтереси інтересам колективу, прийняттям

принципів колективу більшою мірою, ніж власних, довірливістю, дружелюбністю та між переважанням власних інтересів, їх протиставленням колективним нормам, аж до своєрідного виклику суспільству, жорстокістю і підозрілістю, відособленістю.

Третій фактор «Самоконтроль – Імпульсивність» відображає міру організованості, наполегливості і мотивованості особистості у цілеспрямованій поведінці.

Четвертий фактор «Емоційна нестійкість – Емоційна стійкість» відображає прояв чутливості особистості у стресогенних ситуаціях. На одному полюсі перебувають особистості які відрізняються легкістю виникнення негативних емоцій. На іншому полюсі перебувають особистості які мають тенденцію ставитися до життя більш раціонально та спокійно.

П'ятий фактор «Експресивність – Практичність» пов'язаний з активним пошуком особистістю нового досвіду і визнанням його самостійної цінності, терпимістю до чужого, незвичного та дослідницьким інтересом до нього. Відкритість до досвіду має прояв у сприйнятливості до будь-якого виду знань, в активності відповідно до нових ідей або ситуацій. З цієї методики ми взяли показники шкал: другої – прихильність-відособленість; третьої – самоконтроль-імпульсивність; четвертої – емоційна нестійкість-емоційна стійкість та п'ятої – експресивність-практичність.

Результати перших трьох частин констатувального етапу подано в підрозділі 2.2.

Завданнями *четвертої частини* констатувального експерименту було виділення соціально-психологічних чинників та простеження їх впливу на формування лідерського потенціалу. Відповідно до отриманих даних та згідно із припущеннями, зробленими у першому розділі, нами було виділено соціально-психологічні чинники та, за допомогою поданих вище методик, простежено їх вплив на формування лідерського потенціалу.

Результати цієї частини констатувального етапу представлено в підрозділі 2.3.

Для обробки первинних даних було використано *методи математичної статистики*: визначення середнього арифметичного, кореляційний аналіз (за критерієм Спірмена), факторний аналіз; для перевірки вірогідності відмінності середніх значень за вибірками ми застосовували t-критерій Стюдента. Процедура обробки даних проводилась за допомогою програми SPSS («Statistical Package for the Social Science» – статистичний пакет для соціальних наук) версія 23.00.

Вибірка дослідження склала 215 осіб юнацького віку 10-х – 11-х класів від 16 до 19 років, серед них 48,3% юнаків та 51,7 % дівчат, які навчаються у державних та приватних ліцєях м. Одеса, на базі Одеського приватного закладу Загальноосвітньої школи І–ІІІ ст. ліцєю «Чорноморський», Одеської загальноосвітньої школи № 27 І–ІІІ ст., Одеського ліцєю № 100 Одеської міської ради, Одеського ліцєю № 4 Одеської міської ради, Одеського ліцєю № 51 Одеської міської ради, Одеського економічного ліцєю Одеської міської ради, Одеського ліцєю «Європейський» Одеської міської ради.

2.2. Показники та рівні сформованості лідерського потенціалу в юнацькому віці

Розгляд будь-якої дослідної величини має включати в себе не тільки її показники, але й критерії, які визначають прояв того чи іншого показника у процесі або явищі що розглядається, то визначення рівня сформованості лідерського потенціалу в юнацькому віці маємо пов'язати із визначенням критеріїв, показників та рівнів його розвитку. Зазначимо, що *критерій* – (від грецького “засіб для судження”) – це ознака, на підставі якої має здійснюватися оцінювання, визначення або класифікація будь-чого. Тобто критерій – це мірило оцінки, судження, необхідна і достатня умова прояву або здійснення якогось явища чи процесу. Кожен критерій має складатися із

сукупності основних показників, що розкривають рівні розвитку відповідної якості. Отже, будучи компонентом критерію, показник є конкретним і типовим проявом одного із суттєвих аспектів, на підставі якого можна «визнати» наявність якості, судити про рівень її розвитку. Для того, щоб показник відповідав його призначенню, він повинен за кожним критерієм розкривати сутність відповідної якості [171, С. 62 – 75].

Тому, визначення критеріїв, показників та рівнів розвитку лідерського потенціалу полягає у порівнянні шляхом технічних вимірів, експертних оцінок та теоретичних розрахунків даної якості з деякими значеннями, прийнятими за еталон порівняння.

У нашому дослідженні критерії сформованості лідерського потенціалу було виділено відповідно до розробленої у підрозділі 1.3 першого теоретичного розділу структурної моделі лідерського потенціалу (рис. 1.3.).

Отже, спираючись на складові поняття структурної моделі лідерського потенціалу ми виділили та структурували критерії сформованості лідерського потенціалу, як такі:

1. Особистісний критерій. На основі цього критерію виявляється рівень сформованості загальних рис лідера, ставлення до навколишнього світу і людей, передбачається здатність реалізувати природні задатки лідера і мобілізувати індивідуальний потенціал особистості. Показниками цього критерію є:

- Ступінь розвитку рішучості;
- Ступінь розвитку ініціативності;
- Ступінь розвитку наполегливості;
- Чесність і порядність у відносинах;
- Ступінь розвитку відповідальності;
- Ступінь розвитку емпатії та здатності розуміти емоційний стан людини;
- Ступінь розвитку інтелектуальних здібностей.

**Рівні сформованості лідерського потенціалу осіб юнацького віку:
особистісний критерій**

<i>Критерії</i>	<i>Показники</i>	<i>Рівні сформованості</i>	<i>Характеристика рівнів сформованості</i>
Особистісний	рішучість	Високий	Прийняття рішень відбувається швидко і зважено.
		Середній	Відсутня гнучкість у прийнятті, коригуванні рішень (рішення приймаються не стільки зважено, скільки імпульсивно)
		Низький	Імпульсивність та постійні вагання під час прийняття рішень. Рішення або скасовуються зовсім, або залишаються незмінними за необхідності коригування.
	ініціативність	Високий	Постійне пропонування нових ідей, самостійне висунення власної кандидатури для виконання завдання
		Середній	Періодичне пропонування нових ідей, підтримка у висуванні іншими власної кандидатури для виконання завдання
		Низький	Небажання пропонувати нові ідеї, відсутність потреби самостійного висування власної кандидатури і непідтримка висування іншими власної кандидатури для виконання завдання
	наполегливість	Високий	Намагання завжди доводити розпочату справу до кінця, прояв позитивних емоцій у процесі досягнення мети
		Середній	Періодичне доведення розпочатої справи до кінця,

			відсутність особливих емоцій у процесі досягнення мети
		Низький	Відсутність намагань доводити розпочату справу до кінця, прояв негативних емоцій у зв'язку з потребою вчинення дій для досягнення мети
	чесність і порядність у відносинах	Високий	Намагання завжди бути чесним і відвертим у відносинах з оточуючими
		Середній	Періодичний прояв чесності та відвертості у відносинах (в більшості своїй коли цього потербує ситуація)
		Низький	Відсутність намагань бути чесним і відвертим у відносинах із оточуючими, прояв негативних емоцій у зв'язку з цим
	відповідальність	Високий	Вміння відповідально ставитися до своїх обов'язків та позитивно підтримувати відповідальність інших
		Середній	Періодичність у прояві відповідальності до своїх обов'язків.
		Низький	Відсутність прояву відповідальності у виконанні важливих справ. Негативне до неї ставлення.
	емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини	Високий	Розуміння проблем колективу загалом і кожного його члена зокрема, відчуття психологічної атмосфери навколо
		Середній	Намагання розуміти проблеми колективу й окремих його членів, відчувати психологічну атмосферу навколо
		Низький	Нерозуміння проблем колективу, відсутність здатності відчувати психологічну атмосферу

			навколо
	інтелектуальні здібності	Високий	Широкий світогляд, різнобічні знання, постійна готовність знайти і дати відповідь на будь-яке запитання
		Середній	Широкі знання з окремих наук, нестійке бажання знайти і дати відповідь на будь-яке запитання
		Низький	Крайня обмеженість світогляду, поверховість знань, відсутність бажання пізнавати щось нове

2. Поведінковий критерій сприяє визначенню рівня орієнтованості юнаків на взаємодію з іншими людьми на підставі взаєморозуміння, взаємоповаги. Показники цього критерію:

- Здатність до уміння слухати співрозмовника;
- Товариськість та готовність до співпраці;
- Ступінь розвитку рефлексивності;
- Здатність активно впливати на інших;
- Ступінь розвиненості комунікабельності;
- Уміння розв'язувати конфлікти;
- Уміння себе презентувати.

Таблиця 2.3.

**Рівні сформованості лідерського потенціалу осіб юнацького віку:
поведінковий**

<i>Критерії</i>	<i>Показники</i>	<i>Рівні сформованості</i>	<i>Характеристика рівнів сформованості</i>
Поведінковий	уміння слухати співрозмовника	Високий	Наявна уважність під час розмови. Наявні логічний аналіз почутого та намагання виділити головне.
		Середній	Уважність під час розмови дуже поверхова. Логічний аналіз почутого вибірковий.

		Низький	Уважність під час розмови відсутня. Немає логічного аналізу почутого.
		Високий	Готовність до створення спільної справи. Наявність широкого кола спілкування, яке постійно зростає, уміння знаходити спільну мову з новими людьми, постійне прагнення до спілкування.
		Середній	Вибіркова участь у спільних проектах. Наявність сталого кола спілкування, надання переваги старим друзям і знайомим, але є уміння знаходити спільну мову з новими людьми, прагнення до спілкування з окремими людьми.
		Низький	Відсутність бажання брати участь у будь-яких спільних проектах. Наявність дуже вузького кола спілкування, невміння знаходити спільну мову з новими людьми, прагнення до усамітнення.
	ступінь розвитку рефлексивності	Високий	Здатність до постійного контролю та аналізу зовнішнього прояву власних емоцій, активізації, підтримки або деактивізації власних емоцій чи поведінки
		Середній	Здатність до періодичного чи нетривалого контролю та аналізу зовнішнього прояву власних емоцій, активізації, підтримки або деактивізації власних емоцій чи поведінки
		Низький	Нездатність контролювати та аналізувати зовнішні прояви власних емоцій, невміння активізувати, підтримати або деактивізувати власні емоції чи поведінку

	здатність активно впливати на інших	Високий	Відстоювання і доведення власної точки зору з допомогою вагомих аргументів
		Середній	Відстоювання власної точки зору, але часто невміння наводити переконливі аргументи
		Низький	Невміння відстоювати власну точку зору
	комунікабельність	Високий	Постійне прагнення до постійного спілкування, налагодження контактів
		Середній	Вибіркове спілкування із конкретними людьми. Перевага надається перевіреному колу спілкування.
		Низький	Відсутність прагнення до постійного спілкування. Наявність дуже малого кола спілкування.
	уміння розв'язувати конфлікти	Високий	Уміння зрозуміти конфліктну ситуацію. Здатність знайти швидко вирішення найскладнішої конфліктної ситуації. Бажання постійно розв'язувати конфлікти.
		Середній	Розуміння конфліктної ситуації, але частіше за все невміння вдало її вирішити.
		Низький	Відсутність розуміння конфліктної ситуації та уміння її розв'язати.
	уміння себе презентувати	Високий	Незважаючи на умови уміння переконливо презентувати себе, у будь-якій ситуації показати хто є кращім. Постійне прагнення бути «на висоті».
		Середній	Уміння презентувати себе залежить від конкретної ситуації, обставин або бажання.

		Низький	Відсутність вміння і бажання показувати себе з «кращої сторони»
--	--	---------	---

3. Ситуаційний критерій дав змогу виявити практичні аспекти формування лідерського потенціалу юнаків у будь-якій ситуації. Критерій складається з наступних показників:

- Ступінь готовності до самостійних дій;
- Ступінь розвиненості впевненості у собі;
- Організованість та вміння управляти собою;
- Наявність мотивації успіху;
- Здатність до організаторської роботи;
- Стресостійкість;
- Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію.

Таблиця 2.4.

**Рівні сформованості лідерського потенціалу осіб юнацького віку:
ситуаційний критерій**

<i>Критерії</i>	<i>Показники</i>	<i>Рівні сформованості</i>	<i>Характеристика рівнів сформованості</i>
Ситуаційний	готовність до самостійних дій	Високий	Прагнення і здатність виконати поставлене завдання особисто, без допомоги оточення
		Середній	Прагнення і здатність виконати окремі поставлені завдання особисто, періодична потреба в допомозі оточення
		Низький	Відсутність прагнення і нездатність виконати поставлене завдання особисто, постійна потреба в допомозі оточення
	розвиненість впевненості у	Високий	Відсутність сумнівів у власних діях, перманентне бажання нових досягнень, розвинений

	собі		дух суперництва та високий рівень домагань.
		Середній	Наявність сумнівів у певних діях, прояв бажання нових досягнень, демонстрація бажання виконувати роботу якісніше за інших.
		Низький	Постійні сумніви у власних діях, відсутність бажання нових досягнень, відчуття задоволеності досягнутим.
	організованість та вміння управляти собою	Високий	Уміння раціонально організувати своє робоче місце, ефективно спланувати час (планування характеризується реалістичністю та ієрархічністю), вчасне виконання поставлених завдань, системний підхід до аналізу роботи. Уміння стримувати свій емоційний стан. Прагнення стабільності.
		Середній	Помилки в організації свого робочого місця, планування має елементи реалістичності та ієрархічності, періодичне невчасне виконання поставлених завдань, прояв системності аналізу роботи. Часто неврівноваженість.
		Низький	Неорганізованість робочого місця відсутність схильності до планування діяльності, постійна зміна цілей, ситуативний і непослідовний характер діяльності, невчасне виконання поставлених завдань, хаотичний підхід до аналізу роботи. Невміння контролювати себе.
наявність мотивації успіху	Високий	Постійне прагнення бути визнаним, успішним, спроможним знайти себе у	

			будь-якій справі. Наявність прагнення та здатності до постійного творчого пошуку.
		Середній	Прагнення бути визнаним, успішним у перевірених справах. Часткове прагнення творчого пошуку.
		Низький	Відсутність прагнення бути визнаним, успішним. Розгубленість у житті.
	здатність до організаторської роботи	Високий	Уміння швидко організувати колектив, швидко зорієнтуватися в ситуації невизначеності. Якщо треба, швидко та якісно розподілити обов'язки.
		Середній	Орієнтація в ситуації невизначеності, але недостатнє вміння організувати людей.
		Низький	Розгубленість у ситуації невизначеності. Відсутність вміння організувати.
	стресостійкість	Високий	Вміння контролювати свої емоції і не зважати на стресові ситуації робити свою справу. Вміння захищати нервову систему від впливу негативних емоцій. Здатність до постійного контролю зовнішнього прояву власних емоцій, активізації, підтримки або деактивізації власних емоцій чи поведінки.
		Середній	Здатність до періодичного чи нетривалого контролю зовнішнього прояву власних емоцій, активізації, підтримки або деактивізації власних емоцій чи поведінки. Здатність до періодичного захисту від стресів.
		Низький	Нездатність контролювати зовнішні прояви власних емоцій, невміння активізувати,

			підтримати або деактивізувати власні емоції чи поведінку. Нездатність захиститися від стресів.
	уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію	Високий	Уміння зважливо, рішуче брати на себе відповідальність та приймати важкі рішення. Постійна готовність відповідати за свої вчинки у скрутних ситуаціях.
		Середній	Часткова рішучість брати на себе відповідальність. Відсутність бажання відповідати за чужі вчинки.
		Низький	Наявність постійних вагань, повна відсутність рішучості у прийнятті відповідальних рішень. Намагання обійти відповідальність.

Узагальнюючи вищесказане, можемо зауважити, що *високий рівень сформованості лідерського потенціалу* передбачає наступні характеристики особистості: інтелектуально розвинений, вмє володіти своїми знаннями, здатний генерувати ідеї; гнучкість і творчість розуму. Сумлінний, готовий брати на себе відповідальність, самостійно приймати рішення. Знаходить нестандартні рішення, адекватно оцінює отримані результати своєї діяльності. Має витримку і націленість на результат.

Середній рівень характеризується ситуаційністю в наступних характеристиках: застосування знань, розуму і творчості безпосередньо залежать від ситуації. Мають сумнів в прийнятті на себе відповідальності за групові завдання; середній рівень включеності в роботу в команді. Середній рівень наполегливості; прояв ініціативності також на середньому рівні; рідко домагається поставлених цілей. Не завжди готовий погасити конфлікт при вирішенні групового завдання; в залежності від ситуації чесний з людьми.

Низький рівень в свою чергу свідчить про відсутність прагнення брати відповідальність на себе; низький рівень товарищкості; низький рівень практичної оцінки ситуації; в більшій мірі спонтанність дій; не раціональні в

поводженні з інформацією. Не може самостійно приймати рішення; не вміє організувати особистісні контакти, всередині колективного спілкування. Не вміє гасити конфліктні ситуації, що виникають при вирішенні групового завдання.

Опис рівнів дозволить нам визначити достовірність даних про зміни, що відбуваються в розвитку лідерського потенціалу та отримати об'єктивну інформацію про ефективність дослідно-експериментальної роботи. Використовуючи виділені рівні, опис характеристики кожного рівня і методики діагностики, ми провели констатуючий експеримент.

2.2.1. Дослідження рівня сформованості здатності до лідерства

Відповідно до завдань *першої частини констатувального етапу*, метою якої було вивчення рівня обізнаності осіб юнацького віку про особливості феноменів «лідерство», «лідерські якості», «лідерський потенціал», як зазначалося були проведені бесіди за наступними питаннями: «Як я розумію, що таке «лідерство»?»; «Яким я бачу лідера?»; «Якими якостями має володіти лідер?»; «Як я розумію поняття «лідерський потенціал»?», а також спостереження за поведінкою осіб юнацького віку. Як вже зазначалося, бесіди мали за мету виявлення відношення юнаків до прояву лідерства, а також обізнаності про особливості феноменів «лідерство», «лідерські якості», «лідерський потенціал». Для обробки отриманих даних використовувався метод описової статистики, а також метод контент-аналізу [75].

Контент-аналіз відповідей на запитання «Як я розумію, що таке «лідерство»?»; «Яким я бачу лідера? Хто такий справжній лідер?»; «Якими якостями має володіти лідер?»; «Як я розумію поняття «лідерський потенціал?» з проведених бесід показав таке:

Розкриваючи зміст поняття «Лідерство», 55% респондентів вважають, що «лідерство» – риса, яка допомагає особистості бути першою. 30% респондентів вважають «лідерство» положенням в суспільстві, можливістю зайняти вищі ланки життя. Та останні 15% респондентів вважають «лідерство» владою та впливом на конкретну групу людей. Далі наведемо приклади найбільш вдалих відповідей отриманих нами у ході проведення бесід:

- «коли людина впевнена у власних силах, має твердий характер і може вести за собою інших, бути прикладом для них»;
- «сукупність рис та якостей особистості, які допомагають їй бути лідером»;
- «уміння організувати і повести за собою людей, переконати їх в правильності власної думки»;
- «становище людини в суспільстві, що виявляє бачення загальних проблем, планування, прийняття відповідальних рішень»;
- «направляти, допомагати та розвивати свій колектив у потрібному напрямку, при цьому враховувати потреби та побажання кожного»;
- «перевага однієї або кількох особистостей над іншими членами групи, що проявляється в процесі керівництва ними»;
- «коли людина може виділити себе з кола інших людей завдяки яскраво вираженим особистісним якостям»;
- «лідер має ефективно організовувати команду, для якої він є прикладом».

Отримані результати можемо представити у вигляді відсоткового співвідношення відповідей наведених у рис. 2.1.

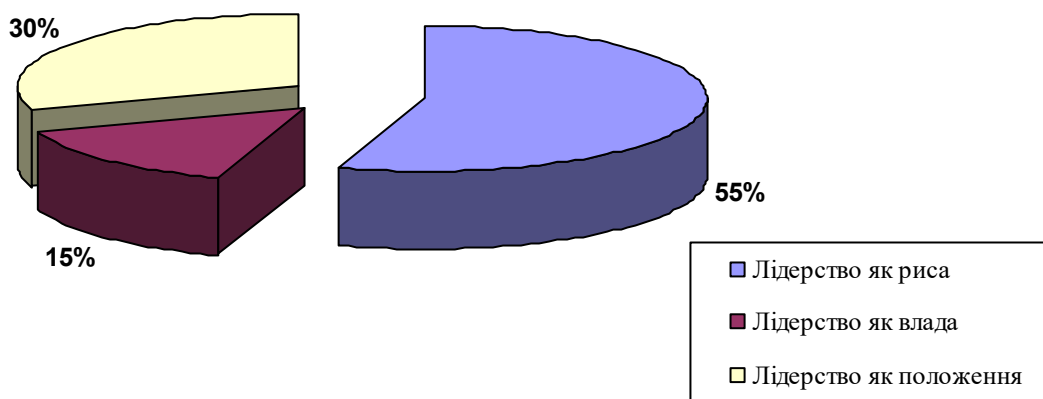


Рис. 2.1. *Результати відсоткового співвідношення відповідей на запитання «Як я розумію, що таке «лідерство?»»*

Виходячи з цього, можемо сказати, що знання та уявлення юнаків про лідерство формуються здебільшого на основі вибіркового включення в лідерську діяльність (допомога класному керівникові або іншим вчителям, співпраця зі старостою класу, або наявність обов'язків старости) або спостереження за іншими лідерами, а також під впливом соціальних умов. І цим зумовлено те, що образ лідера в уяві осіб юнацького віку здебільшого має характер стереотипу.

Так, коли ми запропонували описати, яким юнаки бачать лідера та його атрибути, то 67% респондентів зобразили лідера як особу в костюмі, з галстуком та дипломатом, тобто юнаки часто ототожнюють лідерство та керівництво, а також формальне та неформальне лідерство. Лише 18% сприймають лідера в інноваційному, неформальному образі. Але, незважаючи на формальність зовнішнього образу лідера, більше третини респондентів (70%) «справжнім лідером» вважають людину, яка вміє добре взаємодіяти з оточуючими, брати на себе відповідальність та проходити складні життєві випробування. «Справжнім лідером» є людина, яка досягла своєї мети. Інші відповіді на це питання розподілилися наступним чином: 15% «справжнім лідером» бачать людину, яка бере на себе відповідальність за виконання якихось планів, проектів, програм. Лідер, на їх думку, завжди пропонує нові ідеї, він зробить усе заради перемоги. Наступні 10%

респондентів «справжнім лідером» вважають людину, яка може вести за собою, може вдумливо, без принципово керувати. Прикладом такого лідера більшість з цієї частини респондентів обрали У. Черчілля. Останні 5% «справжнім лідером» назвали людину, яка вміє командувати та все встигає. Отримані результати відсоткового співвідношення відповідей наведено у рис. 2.2.

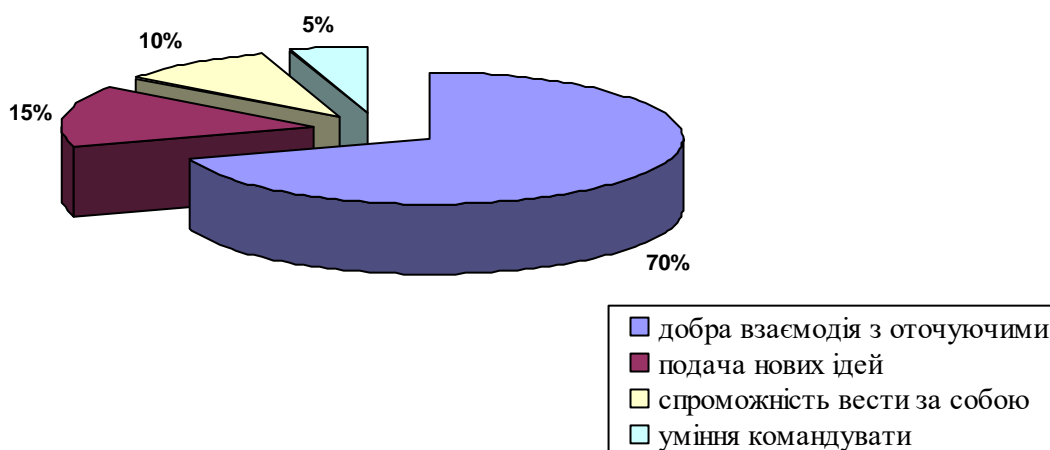


Рис. 2.2. Результати відсоткового співвідношення відповідей на запитання «Хто такий «справжній лідер»?»

Серед лідерських якостей переважна більшість респондентів (більше ніж 75%) назвали такі 5 якостей справжнього лідера, як: вміння командної взаємодії, толерантність, креативність, інтелект, вплив на інших, активність. Останні більше ніж 15% наголосили на тому, що «справжньому лідерові» притаманні: комунікабельність, мотивація на досягнення успіху, харизматичність та вміння маніпулювати. 5% респондентів назвали лише активність. Отже, більшість респондентів все ж таки мають уявлення про те, яким має бути «справжній лідер» і якими якостями він має володіти. Результати проведеної бесіди представлені у рис. 2.3.

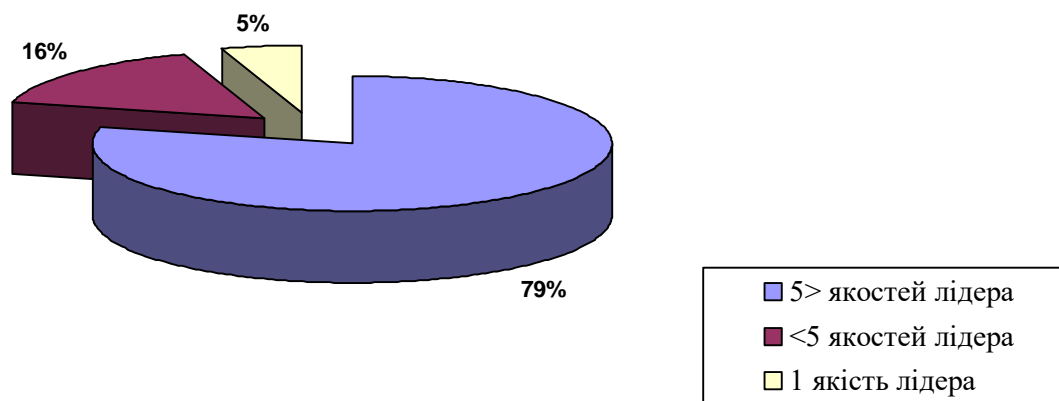


Рис. 2.3. Результати відсоткового співвідношення відповідей на запитання «Якими якостями має володіти «справжній лідер»?»

На питання «Як я розумію поняття «лідерський потенціал»?» більша частина респондентів (більше 79%) відповіли, що це спроможність людини бути лідером. Інша частина (майже 20%) сказали про те, що лідерські якості і лідерський потенціал це одне і теж саме.

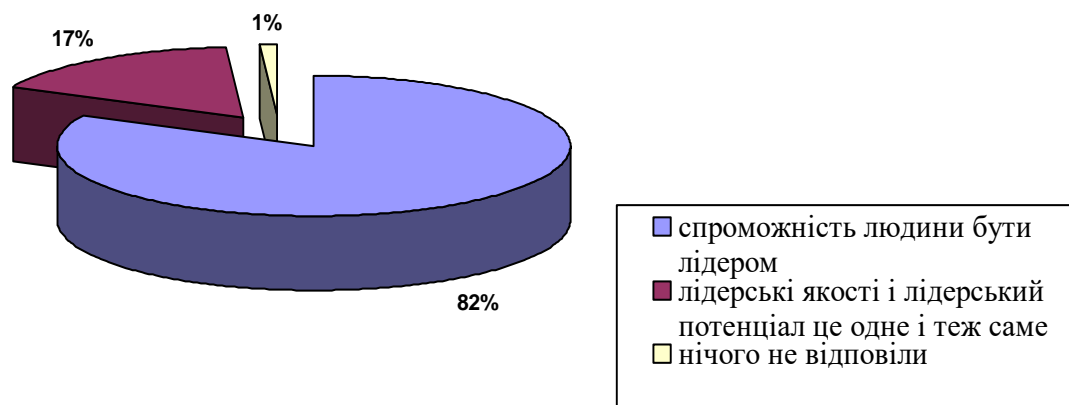


Рис. 2.4. Результати відсоткового співвідношення відповідей на запитання «Як я розумію поняття «лідерський потенціал»?»

Отже, ми бачимо, що сучасні юнаки у більшості своїй мають конкретні уявлення про те, що таке «лідерство» та яким має бути «справжній лідер», якими якостями він має володіти.

Завданнями проведення *другої частини констатувального етапу*, як вже зазначалося, було дослідження загального рівня сформованості здатності до лідерства. Відповідно до проведеного теста-опитувальника «Здатність до лідерства» Р. Немова, було простежено загальний рівень сформованості здатності до лідерства. Дана методика призначена для оцінки здатності до лідерства, здатності людини бути лідером. Відповідно до нашого припущення, про те, що гендер може впливати на розвиток лідерського потенціалу нами було виділено окремо відповіді дівчат та відповіді хлопців.

Результати відсоткового співвідношення представлено на рис. 2.5.

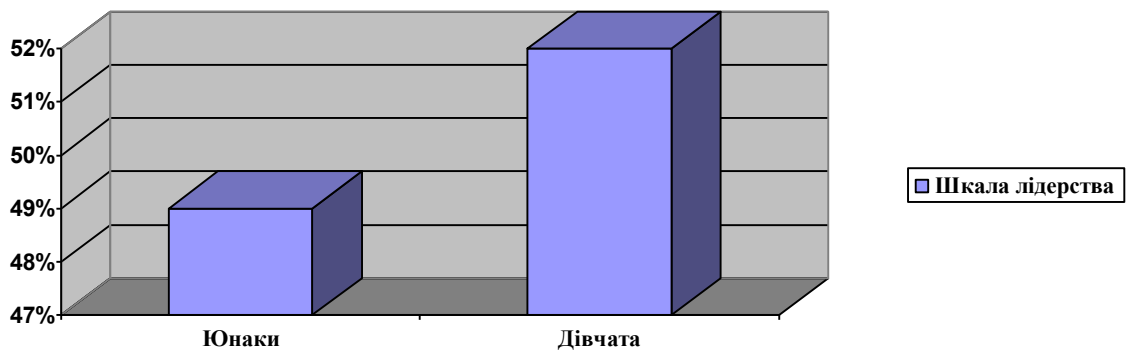


Рис. 2.5. Загальний рівень сформованості здатності до лідерства за теста-опитувальника «Здатність до лідерства»

Результати, представлені на рис. 2.5. засвідчили, що загальний рівень сформованості здатності до лідерства більший у дівчат (майже 52%), а ніж у хлопців (майже 49%). Це може свідчити про те, що в юнацькому віці хлопці більш невпевнені у собі і не завжди можуть чітко вистроїти життєві пріоритети.

Таким чином, проведені нами перші дві частини констатувального етапу дослідження дали змогу визначити відношення юнаків до прояву лідерства, а також рівень обізнаності про особливості феноменів «лідерство», «лідерські якості», «лідерський потенціал». Ми можемо констатувати, що більша частина респондентів має особисте уявлення про феномен «лідерства» та може виділити лідерські якості. Так, більша частина опитаних

«лідерство» та «справжнього лідера» тісно пов'язують з організаторською діяльністю, соціальною активністю, альтруїстичними устремліннями, управлінськими функціями, вольовими зусиллями, прагненням змінити себе та світ на краще, бажанням самореалізації, незалежністю, авторитетністю, відповідальністю. І є невеликий відсоток респондентів, які мають часткове уявлення про феномен «лідерства» та яким має бути «справжній лідер». Окрім цього, нами було простежено загальний рівень сформованості здатності до лідерства відповідно до якого, серед дівчат більший відсоток порівняно із хлопцями.

2.2.2. Дослідження сформованості лідерського потенціалу в юнацькому віці за окремими показниками

Виокремлені критерії сформованості лідерського потенціалу. За якими ми проводили подальше дослідження. І, як вже зазначалося раніше, третя частина констатувального етапу складалася із дослідження рівня сформованості лідерських якостей (упевненість у собі, потреба у досягненні успіху, прагнення до самоствердження та самореалізації, урівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття, воля, здатність впливати на інших, інтелектуальні здібності, комунікативні та організаторські здібності, уміння приймати правильне рішення у непередбачених ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність) які своєю сукупністю складають лідерський потенціал.

Дослідження сформованості лідерських якостей проводилося за допомогою: методики Роттера «УСК» (в модифікації Е. Бажина, Е. Голинкіної, Л. Еткінда); методики ІТО (Індивідуально-типологічний опитувальник в адаптації В. Криволапчук, А. Сизоненко, В. Остапович, В. Барко); методики Дембо-Рубінштейна (адаптивний варіант для юнацького віку С. Бажутіної); методики «Велика п'ятірка» (BFQ).

Отримані загальні показники по кожному з виокремлених критеріїв сформованості лідерського потенціалу представлено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Загальні показники у % результатів проведення третьої частини констатувального етапу дослідження

Критерії	Показники	Результати у відсотках		
		Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
<i>Особистісний критерій</i>	Рішучість	43,2	51,1	5,6
	Ініціативність	47,3	48,3	4,3
	Наполегливість	44,4	45,9	9,6
	Чесність і порядність у відносинах	38,7	55,7	5,4
	Відповідальність	40,7	52,2	7,04
	Емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини	33,4	56,7	9,3
	Інтелектуальні здібності	44,05	48,5	7,4
<i>Поведінковий критерій</i>	Уміння слухати співрозмовника	31,5	59,2	8
	Товариськість та готовність до співпраці	51,04	41,7	6,3
	Ступінь розвитку рефлексивності	34,8	55,3	11,5
	Здатність активно впливати на інших	49,01	60,3	5,1
	Комунікабельність	32,2	41,9	9,6
	Уміння розв'язувати конфлікти	32,3	54,6	12,2
	Уміння себе презентувати	37,02	55,2	7,5
<i>Ситуаційний критерій</i>	Готовність до самостійних дій	50,6	41,8	7,2
	Розвиненість впевненості у собі	40,02	51,3	8,5

Організованість та уміння управляти собою	35,5	52,4	12,01
Наявність мотивації успіху	55,3	37,2	7,4
Здатність до організаторської роботи	36,4	55,4	8,1
Стресостійкість	40,2	50,8	8,8
Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію	37,2	55,3	7,4

Отже, як можна побачити із отриманих загальних результатів по першому особистісному критерію на високому рівні із високими результатами респонденти діагностували у себе: ініціативність – 47,3%; наполегливість – 44,4%; інтелектуальні здібності – 44,05%, а також рішучість – 43,2%

Дещо нижчі на цьому рівні результати по показниках: відповідальність – 40,7%; чесність і порядність у відносинах – 38,7%; емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини – 33,4% опитаних.

На середньому рівні за першим особистісним критерієм високими результатами респондентами відмічено: емпатію та здатність розуміти емоційний стан людини – 56,7% опитаних; чесність і порядність у відносинах – 55,7% та рішучість – 51,1% респондентів. Нижчими на даному рівні виявилися результати за показниками: інтелектуальні здібності – 48,5% та ініціативність – 48,3%; наполегливість – 45,9% респондентів.

І останній по першому критерію низький рівень сформованості ознак лідерського потенціалу, розподілився наступним чином: найменшими результатами є: ініціативність – 4,3%; чесність і порядність у відносинах – 5,4% та рішучість – 5,6% респондентів; дещо вищими є показники: відповідальність – 7,04% та інтелектуальні здібності – 7,4% опитаних. Найвищими на низькому рівні по першому критерію є показники:

наполегливість – 9,6% та емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини – 9,3% респондентів.

Отже, результати показників за першим особистісним критерієм найвищими простежуються на середньому рівні. Тобто найбільш розвиненими лідерські якості, такі як емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини, чесність і порядність у відносинах, відповідальність і рішучість, є на середньому рівні.

Відповідно до другого поведінкового критерію на високому рівні із високими результатами респонденти діагностували у себе: товариськість та готовність до співпраці – 51,04% та здатність активно впливати на інших – 49,01% респондентів. Нижчі за попередніх на цьому рівні результати по показниках: уміння себе презентувати – 37,02%; ступінь розвитку рефлексивності – 34,8% опитаних; уміння розв'язувати конфлікти – 32,3% та комунікабельність – 32,2% респондентів. Найнижчим показником на цьому рівні є уміння слухати співрозмовника – 31,5% опитаних.

На середньому рівні другого поведінкового критерію найвищі результати за наступними показниками: здатність активно впливати на інших – 60,3% та уміння слухати співрозмовника – 59,2% опитаних. Нижчими є результати наступних показників: ступінь розвитку рефлексивності – 55,3% та уміння себе презентувати – 55,2% опитаних; уміння розв'язувати конфлікти – 54,6% респондентів. Найнижчими на цьому рівні є результати наступних показників: комунікабельність – 41,9% та товариськість – 41,7% респондентів.

І, відповідно, низький рівень виявився в таких результатах по наступних показниках: найнижчим результатом на цьому рівні є здатність активно впливати на інших – 5,1% опитаних; дещо вищими виявилися результати по наступних показниках: товариськість та готовність до співпраці – 6,3% та ще вищим є уміння себе презентувати – 7,5% опитаних. Ще вищими на цьому рівні є результати за наступними показниками: уміння слухати співрозмовника – 8% та комунікабельність – 9,6% опитаних. І

найвищими на низькому рівні по другому поведінковому критерію є показники: ступінь розвитку рефлексивності – 11,5% та уміння розв’язувати конфлікти – 12,2% респондентів.

Отже, по другому поведінковому критерію бачимо, що найвищими результатами є результати по показниках на середньому рівні, таких як здатність активно впливати на інших, уміння слухати, уміння себе презентувати, уміння розв’язувати конфлікти, ступінь розвитку рефлексивності. На відміну від зазначених показників, такий показник, як товариськість, має найвищий результат на високому рівні.

По третьому ситуаційному критерію розподіл результатів за показниками відбувався таким чином: на високому рівні найвищими були результати за наступними показниками: наявність мотивації успіху – 55,3% та готовність до самостійних дій – 50,6% респондентів. Нижчими є результати за наступними показниками: стресостійкість – 40,2% та розвиненість впевненості у собі – 40,02% опитаних. Іще нижчими за попередніх на цьому рівні є результати по показниках: уміння приймати відповідальні рішення – 37,2%; здатність до організаторської роботи – 36,4% та організованість та уміння управляти собою – 35,5% респондентів.

На середньому рівні по третьому ситуаційному критерію отримано такі результати по наступних показниках: найвищими результатами на середньому рівні були результати по показниках: здатність до організаторської роботи – 55,4% та уміння приймати відповідальні рішення – 55,3% опитаних; організованість та уміння управляти собою – 52,4% та розвиненість впевненості у собі – 51,3% респондентів. Дещо нижчими за попередніх на цьому рівні є: стресостійкість – 50,8% та готовність до самостійних дій – 41,8% опитаних. І найнижчим результатом по показниках є: наявність мотивації успіху – 37,2% респондентів.

На низькому рівні за третім ситуаційним критерієм отримано наступні результати по показниках: Найнижчі результати спостерігаються по таких показниках: готовність до самостійних дій – 7,2% опитаних. Дещо вищі

результати по показниках: наявність мотивації успіху та уміння приймати відповідальні рішення – 7,4% респондентів. Вищими є результати за показниками: здатність до організаторської роботи – 8,1%; розвиненість впевненості у собі – 8,5% та стресостійкість – 8,8% опитаних. Найвищим результатом за показниками є: організованість та уміння управляти собою – 12,01 % респондентів.

Отже, по третьому ситуаційному критерію бачимо, що найвищими результатами є результати по показниках на середньому рівні, таких як здатність до організаторської роботи, уміння приймати відповідальні рішення, організованість та уміння управляти собою, розвиненість впевненості у собі та стресостійкість. На відміну від зазначених показників, такий показник, як готовність до самостійних дій, має найвищий результат на високому рівні. Можемо сказати, що отриманий на високому рівні результат показників товариськість та готовність до самостійних дій значною мірою залежить від особливостей юнацького віку.

Загальні результати сформованості лідерського потенціалу за показниками виділених критеріїв представлено у таблиці 2.6. та на рисунку 2.6.

Таблиця 2.6.

Зведена таблиця результатів сформованості лідерського потенціалу за показниками виділених критеріїв

<i>Рівні у %</i> <i>Критерії</i>	Високий	Середній	Низький
I критерій	41,6%	51,2%	6,9%
II критерій	38,2%	52,6%	8,6%
III критерій	42,1%	49,1%	8,5%

Відповідно до таблиці 2.6. наочно на рис. 2.6. представимо результати сформованості лідерського потенціалу за показниками виділених критеріїв.

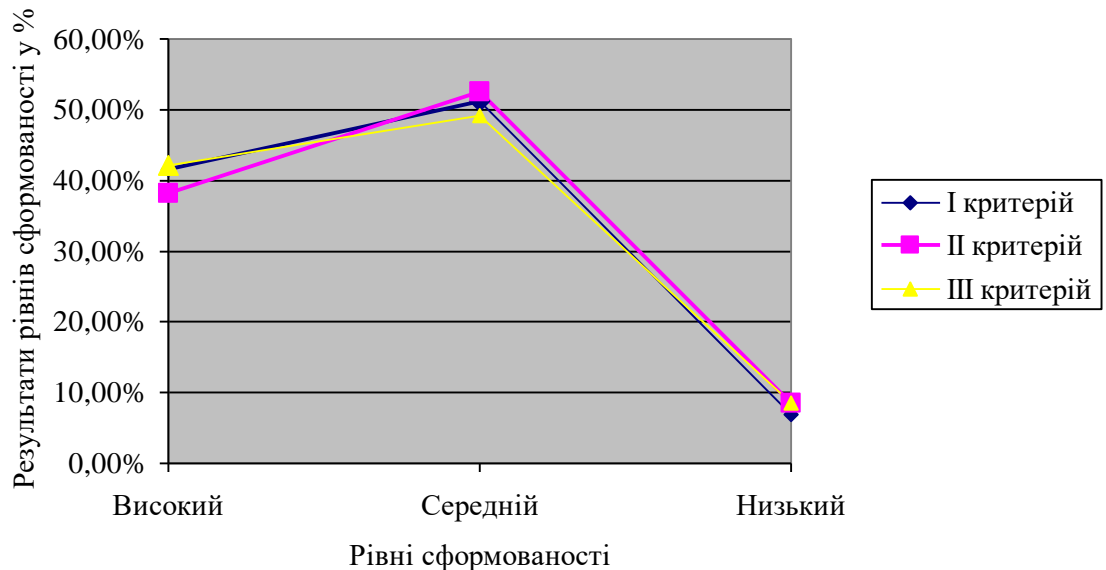


Рис. 2.6. Результати сформованості лідерського потенціалу за показниками виділених критеріїв

Отже, за отриманими результатами можемо побачити, що найбільш розвиненими у собі юнаки вважають: наявність мотивації успіху – 55,3%, товарищескість та готовність до співпраці – 51,04%, а також готовність до самостійних дій – 50,6% респондентів.

На достатньому рівні, але з вищим результатом юнаки діагностували: здатність активно впливати на інших – 60,3% та уміння слухати співрозмовника – 59,2% опитаних; емпатію та здатність розуміти емоційний стан людини – 56,7% опитаних; чесність і порядність у відносинах – 55,7% респондентів.

На зовсім низькому рівні респондентами було діагностовано: ініціативність – 4,3% опитаних.

Відповідно до загальних результатів по трьом критеріям можемо сказати, що сформованість лідерського потенціалу у юнаків є на достатньому рівні по другому – поведінковому – 52,6% та по першому – особистісному – 51,2% критеріям.

Таким чином, здійснений нами аналіз сформованості лідерського потенціалу осіб юнацького віку дозволив дійти наступних висновків: 1) данні

діагностичного оцінювання та виявлені особливості у сукупності своїй підтверджують нашу гіпотезу щодо впливу окремих чинників на формування лідерського потенціалу; 2) якщо брати до уваги те, що лідерський потенціал осіб юнацького віку у сучасних умовах переважно розвивається стихійно, то існує потреба у внесенні коректив у процес соціально-виховної роботи із юнацтвом з метою розвитку лідерського потенціалу.

2.3. Емпіричне обґрунтування формування лідерського потенціалу в юнацькому віці

На основі теоретичного аналізу проблеми зазначалося те, що найбільш оптимальним періодом для формування лідерського потенціалу особистості є юнацький вік, особливість якого полягає, з одного боку, в прагненні юнаків до самостійності, ініціативності, індивідуалізації життєвих перспектив, з іншого, у схильності до налагодження суспільних контактів. Саме тому з точки зору розвитку, юнацький вік характеризується як надзвичайно важливий у становленні повноцінної, соціально-активної особистості, так як в цьому віці закладаються і формуються основи лідерського потенціалу, який, в свою чергу, розкривається в подальшому дорослому житті.

В контексті аналізу проблеми було виокремлено наступні особистісні якості, які, на наш погляд, є складовими показниками лідерського потенціалу: рішучість, ініціативність, наполегливість, чесність і порядність у відносинах, відповідальність, емпатія, високі інтелектуальні здібності, уміння слухати співрозмовника, товарицькість та готовність до співпраці, високий ступінь розвитку рефлексивності, здатність впливати на інших, комунікабельність, уміння розв'язувати конфлікти, уміння себе презентувати, готовність до самостійних дій, розвиненість впевненості у собі, організованість та уміння управляти собою, наявність мотивації успіху, здатність до організаторської роботи, стресостійкість, уміння приймати

відповідальні рішення. На наш погляд ці якості є надзвичайно важливими у становленні особистості як лідера і саме їх сформованість є основою лідерського потенціалу.

Завданнями заключної частини емпіричного дослідження було вивчення загального рівня сформованості здатності до лідерства, а також особливостей впливу соціально-психологічних чинників на формування лідерського потенціалу осіб юнацького віку, відповідно до гіпотези дослідження: в юнацькому віці у дівчат значно вищий рівень сформованості лідерських якостей, аніж у хлопців; формування лідерського потенціалу у юнацькому віці знаходиться під впливом соціально-демографічних (стать, вік, здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної діяльності) та індивідуально-психологічних (гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, адекватна самооцінка) властивостей особистості.

Тож, отримані результати дозволили виявити загальний рівень та результати рівнів окремих складових лідерського потенціалу у відсотках від загальної кількості респондентів, що представлені у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7.

Загальний рівень та результати рівнів окремих складових лідерського потенціалу (у % від загальної кількості респондентів)

Критерії	Показники	Результати у відсотках (%)		
		Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
<i>Особистісний критерій</i>	Рішучість	43,3	51,2	5,7
	Ініціативність	47,4	48,4	4,4
	Наполегливість	44,5	45,9	9,7
	Чесність і порядність у відносинах	38,8	55,8	5,5
	Відповідальність	40,8	52,3	7,05
	Емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини	33,5	56,8	9,3

	Інтелектуальні здібності	44,01	48,5	7,4
<i>Поведінковий критерій</i>	Уміння слухати співрозмовника	31,6	59,3	9,2
	Товариськість та готовність до співпраці	51,04	41,8	7,2
	Ступінь розвитку рефлексивності	34,9	55,3	9,8
	Здатність активно впливати на інших	34,3	60,4	5,3
	Комунікабельність	49,02	41,9	9,08
	Уміння розв'язувати конфлікти	32,3	54,6	13,1
	Уміння себе презентувати	37,03	55,2	7,7
	<i>Ситуаційний критерій</i>	Готовність до самостійних дій	50,7	42,08
Розвиненість впевненості у собі		40,08	51,4	8,5
Організованість та уміння управляти собою		35,6	52,5	12,01
Наявність мотивації успіху		55,4	37,2	7,4
Здатність до організаторської роботи		36,5	55,4	8,1
Стресостійкість		40,3	50,9	8,8
Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію		37,2	55,3	7,4

Отже, розвиненість більшості із складових лідерського потенціалу простежується в більшій мірі на середньому рівні. Але є деякі складові, як наприклад, комунікабельність 49,02 %, наявність мотивації успіху 55,4 %, готовність до самостійних дій 50,7 %, товариськість та готовність до співпраці 51,04 %, які розвинені на досить високому рівні. На зовсім низькому рівні 4,4 % є показник ініціативності. Виходячи з цього, можемо сказати, що у юнацькому віці особистість більш схильна іти на контакт, а звідси, більш комунікабельна і готова до співпраці. Окрім того, юнаки більш мотивовані на успіх і націлені на самостійні дії, бажаючи довести, що вони можуть все зробити без сторонньої допомоги. Усе це свідчить про те, що юнацький вік є сприятливим для формування лідера.

У першому теоретичному розділі дослідження була висунута гіпотеза про те, що в юнацькому віці у дівчат значно вищий рівень сформованості лідерських якостей, аніж у хлопців, тож відповідно до висунутої гіпотези дослідження, розглянемо сформованість окремих складових лідерського потенціалу та загальної здатності до лідерства залежно від статі, яку представлено у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8.

Сформованість окремих складових лідерського потенціалу: статеві відмінності (у % від загальної кількості респондентів)

<i>Показники</i>	<i>Дівчата</i>	<i>Хлопці</i>
Рішучість	33,2	35,8
Ініціативність	35,6	36,9
Наполегливість	31,4	32,2
Чесність	34,7	35,6
Відповідальність	33,6	34,5
Емпатія	44,6	32,5
Інтелект	43,4	41,8
Уміння слухати	43,2	39,8
Товариськість	42,2	34,07
Рефлексія	45,3	43,7
Вплив на інших	38,98	38,97
Комунікабельність	34,6	26,6
Уміння розв'язувати конфлікти	39,6	40,4
Уміння себе презентувати	38,9	36,5
Самостійність	35,4	29,5
Впевненість у собі	46,05	40,4
Організованість	38,8	39,2
Мотивація успіху	41,9	31,8
Організаторські здібності	31,4	32,2
Стресостійкість	45,04	38,5
Уміння приймати рішення	32,04	33,1
Здатність до лідерства	52	49

Отримані результати засвідчили, що загальний рівень сформованості здатності до лідерства більший у дівчат (52%), а ніж у хлопців (49%). Знаючи те, що психо-фізіологічний розвиток дівчат іде набагато швидше, аніж у хлопців, за отриманими результатами бачимо, що в юнацькому віці хлопці

більш невпевнені у собі і не завжди можуть чітко вистроїти життєві пріоритети.

Окрім цього, на відміну від юнаків, дівчата більш спроможні до емпатії (44,6 % дівчата і 32,5 % юнаки), мають більшу стресостійкість (45,04 % дівчата, 38,5 % юнаки). У дівчат набагато більше впевненості у собі (46,05 % дівчата, 40,4 % юнаки) і мотивації успіху (41,9 % дівчата, 31,8 % юнаки). Дівчата набагато більш самостійні, аніж юнаки (35,4 % дівчата, 29,5 % юнаки) і набагато краще уміють рефлексувати (45,7 % дівчата, 43,7 % юнаки), краще уміють слухати (43,2 % дівчата, 39,8 % юнаки) і мають вищий інтелектуальний розвиток (43,4 % дівчата, 41,8 % юнаки). Дівчата краще вміють презентувати себе (38,9 % дівчата, 36,5 % юнаки). Але, разом с тим, юнаки більш ініціативні (36,9 % юнаки, 35,6 % дівчата) і мають більше рішучості, на відміну від дівчат (35,8 % юнаки, 33,2 % дівчата). Юнаки швидше можуть себе організувати (39,2 % юнаки, 38,8 % дівчата), мають більш високі організаторські здібності (32,2 % юнаки, 31,4 % дівчата) і на більш високому рівні у них розвинуто вміння приймати рішення (33,1 % юнаки, 32,04 % дівчата). Юнаки набагато краще від дівчат розв'язують конфлікти (40,4 % юнаки, 39,6 % дівчата).

Третім етапом експериментального дослідження було виявлення кореляційних зв'язків за критерієм Пірсона, що представлено у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9.

Матриця кореляцій показників окремих складових лідерського потенціалу: статеві відмінності

Показники	Дівчата	Юнаки
Рішучість	-,095	,176
Ініціативність	-,043	,544
Наполегливість	-,033	,643
Чесність	-,032	,228
Відповідальність	-,030	,673
Емпатія	,378**	,000
Інтелект	,055	,435
Уміння слухати	,122	,081
Товариськість	,251**	,000

Рефлексія	,059	,404
Вплив на інших	,000	,998
Комунікабельність	,319**	-,095
Уміння розв'язувати конфлікти	-,025	,724
Уміння себе презентувати	-,092	,192
Самостійність	,196**	,005
Впевненість у собі	,170*	,015
Організованість	,014	,845
Мотивація успіху	,287**	,000
Організаторські здібності	-,029	,677
Стресостійкість	,201**	,004
Уміння приймати рішення	-,029	,678
Здатність до лідерства	-,156*	,026

** . Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння)

* . Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

З даних представлених у таблиці 3 бачимо, що отримано такі значущі кореляції показників окремих складових лідерського потенціалу, таких як: емпатія (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,378$, $p = 0,000$), товариськість (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,251$, $p = 0,000$), комунікабельність (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,319$, $p = -0,095$), самостійність (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,196$, $p = 0,005$), мотивація успіху (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,287$, $p = 0,000$), стресостійкість (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,201$, $p = 0,004$) в залежності від статі. Аналізуючи вищесказане можемо зазначити, що рівень емпатії, товариськості, комунікабельності, самостійності, мотивації успіху, стресостійкості у юнаків дещо менший, аніж у дівчат. Це явище може бути спричинено декількома факторами: по-перше, на відміну від юнаків, дівчата мають більш прискорений розвиток, по-друге, під час проведення діагностики респонденти могли дати некоректні відповіді і ми не виключаємо той факт, що на відвертість респондентів міг впливати їх особистісний стан.

У теоретичному розділі нашого дослідження було виділено і розглянуто чинники, які впливають на формування лідерського потенціалу в юнацькому віці. Відповідно до цього, першим чинником, було виділено

чинник умов життєдіяльності навчального закладу, що подано у моделі соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу (рис. 1.4.). Далі проаналізуємо більш докладно декілька типів навчальних закладів з різними умовами життєдіяльності. Отримані результати представлено в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Загальний рівень та результати рівнів окремих складових лідерського потенціалу у % (дані Одеського приватного закладу ліцей «Чорноморський»)

Критерії	Показники	Результати у відсотках (%)		
		Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
<i>Особистісний критерій</i>	Рішучість	47,8	39	13,2
	Ініціативність	39,3	52,3	8,4
	Наполегливість	54,1	41,4	4,5
	Чесність і порядність у відносинах	50,4	42,7	6,5
	Відповідальність	36,9	47,4	15,7
	Емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини	35,1	53,4	8,4
	Інтелектуальні здібності	52,4	43,4	4,2
<i>Поведінковий критерій</i>	Уміння слухати співрозмовника	43,1	52,4	4,5
	Товариськість та готовність до співпраці	45,9	50	4,1
	Ступінь розвитку рефлексивності	38,9	54,8	6,3
	Здатність активно впливати на інших	29,4	59	11,6
	Комунікабельність	44,2	46,3	9,5
	Уміння розв'язувати конфлікти	37,9	55,7	6,4
	Уміння себе презентувати	38,7	55,2	6,1
<i>Ситуаційний критерій</i>	Готовність до самостійних дій	53,5	41,9	4,6
	Розвиненість впевненості у собі	41,2	53,5	5,3

	Організованість та уміння управляти собою	23,2	59	17,8
	Наявність мотивації успіху	50,5	42,6	6,9
	Здатність до організаторської роботи	20	69,5	10,5
	Стресостійкість	40,8	52,7	6,5
	Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію	31,5	62,5	6

Як можна побачити із отриманих загальних результатів навчального закладу *Одеський приватний заклад ліцей «Чорноморський»*, респонденти по першому критерію на високому рівні із високими результатами діагностували у себе: наполегливість – 54,1 %; чесність і порядність у відносинах – 50,4%; рішучість – 47,8 %, а також інтелектуальні здібності – 52,4 %. Де що нижчі на цьому рівні результати по показниках: емпатії та здатності розуміти емоційний стан людини – 35,1 % опитаних; відповідальності – 36,9 %; ініціативності – 39,3 %.

На середньому рівні високими результатами респондентами відмічено: емпатію та здатність розуміти емоційний стан людини – 53,4% опитаних; ініціативність – 52,3 %; відповідальність – 47,4 %; інтелектуальні здібності – 43,4% респондентів; чесність і порядність у відносинах – 42,7% та наполегливість – 41,4 %. Рішучість на середньому рівні має лише – 39 % респондентів.

І останній по першому критерію низький рівень сформованості ознак лідерського потенціалу, розподілився наступним чином: найменші результати: наполегливість – 4,5 % опитаних; інтелектуальні здібності – 4,2%; чесність і порядність у відносинах – 6,9 %; ініціативність, емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини – 8,4 %; рішучість – 13,2 % респондентів і відповідальність – 15,7% опитаних.

Відповідно до другого критерію на високому рівні із високими результатами респонденти діагностували у себе: товариськість та готовність до співпраці – 45,9 % респондентів; комунікабельність – 44,2 %; уміння

слухати співрозмовника – 43,1 % опитаних. Нижчі за попередніх на цьому рівні результати по показниках – ступінь розвитку рефлексивності – 38,9 %; уміння розв’язувати конфлікти – 37,9 %; уміння себе презентувати – 38,7%. Здатність активно впливати на інших мають лише – 29,4 % респондентів.

На середньому рівні найвищі результати мають: здатність активно впливати на інших – 59 % респондентів; уміння розв’язувати конфлікти – 55,7 % респондентів; уміння себе презентувати – 55,2 %; ступінь розвитку рефлексивності – 54,8 % опитаних; уміння слухати співрозмовника – 52,4%. Де що нижчий результат: комунікабельність – 46,8 %.

I, відповідно, низький рівень виявився у: товариськість та готовність до співпраці – 4,1 % опитаних; уміння слухати співрозмовника – 4,5 %; уміння себе презентувати – 6,1 %; уміння розв’язувати конфлікти 6,4 % респондентів; ступінь розвитку рефлексивності – 6,3 %. Де що вищими результатами були: комунікабельність – 9,5 % опитаних; здатність активно впливати на інших діагностували у себе 11,6 % респондентів.

По третьому критерію розподіл результатів відбувався таким чином: на високому рівні вищі результати: готовність до самостійних дій – 53,5 % респондентів; наявність мотивації успіху – 50,5 %; розвиненість впевненості у собі – 41,2 % опитаних; стресостійкість – 40,8 %. Нижчими результатами є: уміння приймати відповідальні рішення – 31,5 %; організованість та уміння управляти собою – 23,2 % опитаних; здатність до організаторської роботи – 20 % респондентів.

На середньому рівні по третьому критерію є такі результати: здатність до організаторської роботи – 69,5 % опитаних; уміння приймати відповідальні рішення – 62,5 %; організованість та уміння управляти собою – 59 % респондентів; розвиненість впевненості у собі – 53,5 %; стресостійкість – 52,7 %. Дещо нижчими є: наявність мотивації успіху – 42,6 %; готовність до самостійних дій – 41,9%.

Низький рівень із дещо вищими результатами у: організованість та уміння управляти собою – 17,8 % респондентів; здатність до організаторської

роботи – 10,5 %; наявність мотивації успіху – 6,9 % опитаних; стресостійкість – 6,5 %; уміння приймати відповідальні рішення – 6 % респондентів. Нижчі результати спостерігаються: розвиненість впевненості у собі – 5,3 % респондентів; готовність до самостійних дій – 4,6 % опитаних.

Загальні результати по трьом критеріям представлено у таблиці 2.11. та на рис. 2.7.

Таблиця 2.11.

Зведена таблиця результатів сформованості лідерського потенціалу за обраними критеріями учнів 10 – 11 класів Одеського приватного закладу ліцей «Чорноморський»

<i>Рівні у %</i> <i>Критерій</i>	Високий	Середній	Низький
I критерій	45,2%	45,8%	9%
II критерій	39,7%	53,4%	6,9%
III критерій	37,2%	54,5%	8,3%

Відповідно до таблиці 2.11. наочно представимо на рис. 2.7. результати сформованості лідерського потенціалу за показниками виділених критеріїв.

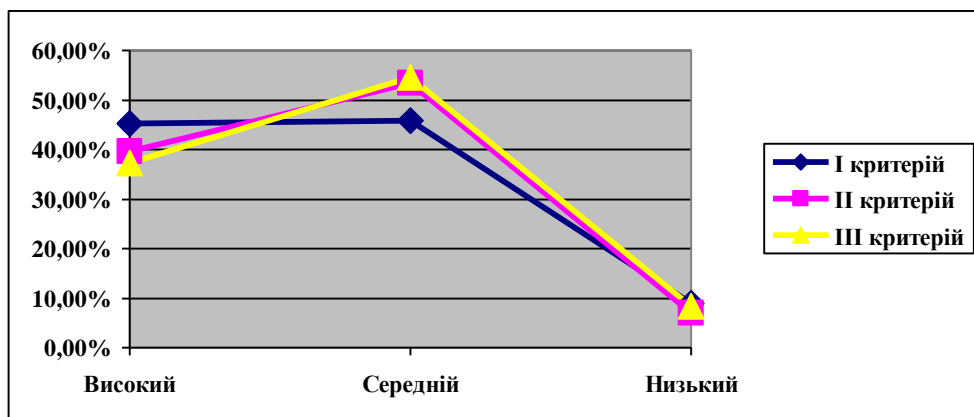


Рис. 2.7. Сформованість лідерського потенціалу за обраними критеріями учнів 10 – 11 класів Одеського приватного закладу ліцею «Чорноморський»

Таким чином, за отриманими результатами можемо побачити, що найбільш розвиненими у собі юнаки даного навчального закладу вважають: наполегливість – 54,1 % респондентів; інтелектуальні здібності – 52,4 % опитаних; готовність до самостійних дій – 53, 5 %; наявність мотивації успіху – 50, 5 % опитаних; чесність і порядність у відносинах – 50,4%.

На достатньому рівні, але з вищим результатом юнаки діагностували: здатність до організаторської роботи – 69,5 % опитаних; уміння приймати відповідальні рішення – 62,5 % респондентів; організованість та уміння управляти собою – 59 %; уміння розв'язувати конфлікти – 55,7% опитаних. На зовсім низькому рівні респондентами було діагностовано: товариськість та готовність до співпраці – 4,1 % опитаних.

Отже, відповідно до загальних результатів по трьом критеріям можемо сказати, що сформованість лідерського потенціалу у учнів ліцею є на достатньому рівні по третьому – ситуаційному – 54,5 % та по другому – поведінковому – 53,4 % критеріям. Це може бути пояснене тим, що даний навчальний заклад є приватним із особливою навчальною програмою. Окрім цього важливу роль на формування лідерського потенціалу юнаків даного навчального закладу може відігравати невелика наповненість класів і можливість вчителя приділяти кожному більше уваги.

Наступним у нашому аналізі є державний навчальний заклад Одеський ліцей № 51 Одеської міської ради. Дані опитування представлено у таблиці 2.12.

Таблиця 2.12.

Загальний рівень та результати рівнів окремих складових лідерського потенціалу у % (дані Одеського ліцею № 51 Одеської міської ради)

Критерії	Показники	Результати у відсотках (%)		
		Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
<i>Особистісний критерій</i>	Рішучість	43,1	54,4	2,5
	Ініціативність	55,3	42,2	2,5
	Наполегливість	37,9	56,7	5,4
	Чесність і порядність у відносинах	31,3	64,4	4,3
	Відповідальність	48,2	50,1	1,7
	Емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини	44,8	47,5	7,7
	Інтелектуальні здібності	31,3	58,6	10,1
<i>Поведінковий критерій</i>	Уміння слухати співрозмовника	29,3	56,3	14,4
	Товариськість та готовність до співпраці	50,1	43,7	6,2
	Ступінь розвитку рефлексивності	30,1	52,7	17,2
	Здатність активно впливати на інших	40,5	56,1	3,4
	Комунікабельність	45	43,7	11,3
	Уміння розв'язувати конфлікти	23,7	56,3	20
	Уміння себе презентувати	40,3	51,5	8,2
<i>Ситуаційний критерій</i>	Готовність до самостійних дій	46,9	43,2	9,9
	Розвиненість впевненості у собі	38,5	47,1	14,4
	Організованість та уміння управляти собою	47,4	45,7	6,9
	Наявність мотивації успіху	57,7	37,9	4,4
	Здатність до організаторської роботи	42,6	52,5	4,9
	Стресостійкість	34,5	51,4	14,1
	Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію	40,1	54,5	5,4

Відповідно до отриманих загальних результатів навчального закладу Одеський ліцей № 51 Одеської міської ради, респонденти по першому критерію на високому рівні із високими результатами діагностували у себе: ініціативність – 55,3 % опитаних; відповідальності – 48,2 %; емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини – 44,8 % респондентів; рішучість – 43,1 %; наполегливість – 37,9 % опитаних. Де що нижчі на цьому рівні результати по показниках: чесність і порядність у відносинах, а також інтелектуальні здібності – 31,3 %.

На середньому рівні високими результатами респондентами відмічено: чесність і порядність у відносинах – 64,4 %; наполегливість – 56,7 % респондентів; рішучість – 54,4 %; відповідальність – 50,1 % респондентів. Із дещо нижчими результатами респонденти діагностували: емпатію та здатність розуміти емоційний стан людини – 47,5 % опитаних; ініціативність – 42,2 %.

І останній по першому критерію низький рівень сформованості ознак лідерського потенціалу, розподілився наступним чином: інтелектуальні здібності – 10,1 % респондентів; емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини – 7,7 %; наполегливість – 5,4 % опитаних; чесність і порядність у відносинах – 4,3 %; ініціативність і рішучість – 2,5 % респондентів. І відповідальність лише – 1,7 % опитаних.

Відповідно до другого критерію на високому рівні із високими результатами респонденти діагностували у себе: товариськість та готовність до співпраці – 50,1 % респондентів; комунікабельність – 45 %; здатність активно впливати на інших – 40,5 % респондентів; уміння себе презентувати – 40,3 %. Нижчі за попередніх на цьому рівні результати по показниках – ступінь розвитку рефлексивності – 30,1 %; уміння слухати співрозмовника – 29,3 % опитаних. Уміння розв'язувати конфлікти мають лише – 23,7 % опитаних.

На середньому рівні найвищі результати мають: уміння слухати співрозмовника та уміння розв'язувати конфлікти – 56,3 % респондентів;

здатність активно впливати на інших – 56,1 % респондентів; ступінь розвитку рефлексивності – 52,7 % опитаних; уміння себе презентувати – 51,5 %. Де що нижчий, порівняно з попередніми, результат: комунікабельність, а також товариськість та готовність до співпраці – 43,7 % респондентів.

I, відповідно, низький рівень виявився у: уміння розв'язувати конфлікти – 20 % респондентів; ступінь розвитку рефлексивності – 17,2 % респондентів; уміння слухати співрозмовника – 14,4 %; уміння себе презентувати – 8,2 %; товариськість та готовність до співпраці – 6,2 % опитаних. Зовсім низькими результатами були: комунікабельність – 2,4 % опитаних; здатність активно впливати на інших діагностували у себе 2,2 % респондентів.

По третьому критерію розподіл результатів відбувався таким чином: на високому рівні вищі результати: наявність мотивації успіху – 57,7 %; організованість та уміння управляти собою – 47,4 %; опитаних готовність до самостійних дій – 46,9 % респондентів; здатність до організаторської роботи – 42,6 %; респондентів уміння приймати відповідальні рішення – 40,1 %; Нижчими результатами є: розвиненість впевненості у собі – 38,5 % опитаних; стресостійкість – 34,5 %.

На середньому рівні по третьому критерію є такі результати: уміння приймати відповідальні рішення – 54,5 %; здатність до організаторської роботи – 52,5 % опитаних; стресостійкість – 51,4 % респондентів; розвиненість впевненості у собі – 47,1 %; організованість та уміння управляти собою – 45,7 %; респондентів готовність до самостійних дій – 43,2 %. Дещо нижчими є: наявність мотивації успіху – 37,9 %.

Низький рівень із вищими результатами у: розвиненість впевненості у собі – 14,4 % опитаних; стресостійкість – 14,1 % респондентів; готовність до самостійних дій – 9,9 % опитаних; організованість та уміння управляти собою – 6,9 % респондентів. Нижчі результати спостерігаються: уміння приймати відповідальні рішення – 5,4 % респондентів; здатність до

організаторської роботи – 4,9 %; наявність мотивації успіху – 4,4 % опитаних.

Загальні результати по трьом критеріям представлено у таблиці 2.13. та на рис. 2.8.

Таблиця 2.13.

Зведена таблиця показників сформованості лідерського потенціалу за обраними критеріями учнів 10 – 11 класів Одеського ліцею № 51 Одеської міської ради

<i>Рівні у %</i> <i>Критерій</i>	Високий	Середній	Низький
I критерій	41,7%	53,4%	4,9%
II критерій	37%	51,5%	11,5%
III критерій	43,9%	47,5%	8,6%

Відповідно до таблиці 2.13. наочно представимо на рис. 2.8. результати сформованості лідерського потенціалу за показниками виділених критеріїв.

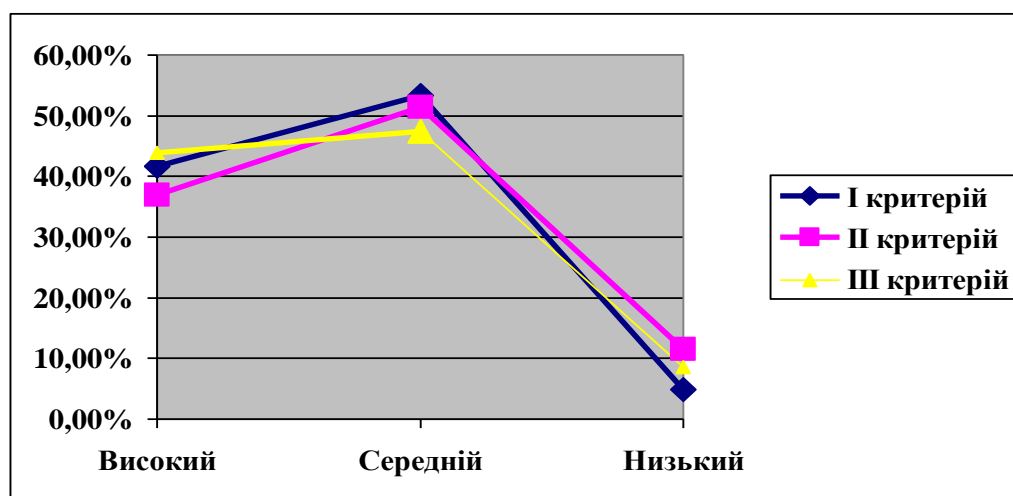


Рис. 2.8. Сформованість лідерського потенціалу за обраними критеріями учнів 10 – 11 класів Одеського ліцею № 51 I – III ст. Одеської міської ради

За отриманими результатами можемо побачити, що найбільш розвиненими у собі юнацтво даного навчального закладу вважають:

наявність мотивації успіху – 57,7 % опитаних; ініціативність – 55,3 %; товариськість та готовність до співпраці – 50,1%.

На достатньому рівні, але з вищим результатом юнаки діагностували: чесність і порядність у відносинах – 64,4%; інтелектуальні здібності – 58,6 %; наполегливість – 56,7 % опитаних; уміння слухати співрозмовника та уміння розв'язувати конфлікти – 56,3 % опитаних; здатність активно впливати на інших – 56,1;

На зовсім низькому рівні респондентами було діагностовано: відповідальність – 1,7 % опитаних.

Відповідно до загальних результатів по трьом критеріям можемо сказати, що сформованість лідерського потенціалу у учнів є на достатньому рівні по першому – особистісному – 53,4 % та по другому – поведінковому – 51,5 % критеріям. Це пояснюється тим, що в державних загальноосвітніх школах немає особливих умов для всебічного розвитку юнака. В умовах великої наповненості класів юнаки не завжди мають змогу проявити себе, а звідси і слабка розвиненість організованості, готовності до самостійних дій і впевненості у собі.

Наступним у нашому аналізі є державний навчальний заклад Одеський економічний ліцей Одеської міської ради. Дані представлено у таблиці 2.13.

Загальний рівень та результати рівнів окремих складових лідерського потенціалу у % (дані Одеського економічного ліцею Одеської міської ради)

Критерії	Показники	Результати у відсотках (%)		
		Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
<i>Особистісний критерій</i>	Рішучість	56,3	42,6	1,1
	Ініціативність	42,2	55,3	2,5
	Наполегливість	56,3	37,5	6,2
	Чесність і порядність у відносинах	31,2	64,5	4,3
	Відповідальність	48,2	50,1	1,7
	Емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини	44,8	47,5	7,7
	Інтелектуальні здібності	58,6	31,3	10,1
<i>Поведінковий критерій</i>	Уміння слухати співрозмовника	29,7	56,3	14
	Товариськість та готовність до співпраці	50,1	43,7	6,2
	Ступінь розвитку рефлексивності	30,1	52,7	17,2
	Здатність активно впливати на інших	40,5	56,3	3,2
	Комунікабельність	44,8	43,7	11,5
	Уміння розв'язувати конфлікти	23,7	56,3	20
	Уміння себе презентувати	40,3	51,5	8,2
<i>Ситуаційний критерій</i>	Готовність до самостійних дій	57,7	36,8	5,5
	Розвиненість впевненості у собі	42,2	54,5	3,3
	Організованість та уміння управляти собою	41,2	55,5	3,3
	Наявність мотивації успіху	64,5	30	5,5
	Здатність до організаторської роботи	46,6	49	4,4
	Стресостійкість	42,2	50,1	7,7
	Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію	30	57,8	12,2

Отримані загальні результати навчального закладу Одеський економічний лицей Одеської міської ради дають змогу побачити, що респонденти по першому критерію на високому рівні із високими результатами діагностували у себе: інтелектуальні здібності – 58,6 % респондентів; наполегливість та рішучість – 56,3 %; відповідальності – 48,2 %; емпатії та здатності розуміти емоційний стан людини – 44,8 % опитаних. Де що нижчі на цьому рівні результати по показниках: ініціативності – 42,2 %; чесність і порядність у відносинах – 31,2%.

На середньому рівні високими результатами респондентами відмічено: чесність і порядність у відносинах – 64,5%; ініціативність – 55,3 %; відповідальність – 50,1 %; емпатію та здатність розуміти емоційний стан людини – 47,5 % опитаних; рішучість – 42,6 %; наполегливість – 37,5 %. Розвинені інтелектуальні здібності на середньому рівні має лише 31,3% респондентів.

І останній по першому критерію низький рівень сформованості ознак лідерського потенціалу, розподілився наступним чином: найменші результати: опитаних; рішучість – 1,1 %; респондентів і відповідальність – 1,7%; ініціативність – 2,5 %; чесність і порядність у відносинах – 4,3 %; наполегливість – 6,2% опитаних; емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини – 7,7%; інтелектуальні здібності – 10,1%.

Відповідно до другого критерію на високому рівні із високими результатами респонденти діагностували у себе: товариськість та готовність до співпраці – 50,1% респондентів; комунікабельність – 44,8%; здатність активно впливати на інших – 40,5% респондентів; уміння себе презентувати – 40,3%. Нижчі за попередніх на цьому рівні результати по показниках – ступінь розвитку рефлексивності – 30,1%; уміння слухати співрозмовника – 29,7% опитаних. Уміння розв'язувати конфлікти мають лише – 23,7% респондентів.

На середньому рівні найвищі результати мають: здатність активно впливати на інших та уміння розв'язувати конфлікти – 56,3% респондентів;

уміння себе презентувати – 51,5%; ступінь розвитку рефлексивності – 52,7% опитаних; уміння слухати співрозмовника – 56,3%. Де що нижчий результат: комунікабельність, а також товариськість та готовність до співпраці – 43,7% респондентів.

I, відповідно, низький рівень виявився у: здатність активно впливати на інших – 3,2% респондентів; товариськість та готовність до співпраці – 6,2% опитаних; уміння себе презентувати – 8,2%; комунікабельність – 11,5% опитаних; уміння слухати співрозмовника – 14%. Де що вищими результатами були: ступінь розвитку рефлексивності – 17,2% опитаних; уміння розв'язувати конфлікти – 20% респондентів.

По третьому критерію розподіл результатів відбувався таким чином: на високому рівні вищі результати: наявність мотивації успіху – 64,5%; готовність до самостійних дій – 57,7% респондентів; здатність до організаторської роботи – 46,6% респондентів; стресостійкість та розвиненість впевненості у собі – 42,2% опитаних; організованість та уміння управляти собою – 41,2% опитаних. Нижчими результатами є: уміння приймати відповідальні рішення – 30% респондентів.

На середньому рівні по третьому критерію є такі результати: здатність до організаторської роботи – 49% опитаних; уміння приймати відповідальні рішення – 57,8%; організованість та уміння управляти собою – 55,5% респондентів; розвиненість впевненості у собі – 54,5%; стресостійкість – 50,1%. Дещо нижчими є: готовність до самостійних дій – 36,8%; наявність мотивації успіху – 30%.

Низький рівень із дещо вищими результатами у: уміння приймати відповідальні рішення – 12,2% респондентів; стресостійкість – 7,7%; готовність до самостійних дій та наявність мотивації успіху – 5,5% опитаних. Нижчі результати спостерігаються: здатність до організаторської роботи – 4,4%; розвиненість впевненості у собі, а також організованість та уміння управляти собою – 3,3% респондентів;.

Загальні результати по трьом критеріям представлено у таблиці 2.14. та на рис. 2.9.

Таблиця 2.14.

Зведена таблиця показників сформованості лідерського потенціалу за обраними критеріями учнів 10 – 11 класів Одеського економічного ліцею Одеської міської ради

<i>Рівні у %</i> <i>Критерій</i>	Високий	Середній	Низький
I критерій	48,2%	47%	4,8%
II критерій	37%	51,5%	11,5%
III критерій	46,3%	47,7%	6%

Відповідно до таблиці 2.14. наочно представимо на рис. 2.9. результати сформованості лідерського потенціалу за показниками виділених критеріїв.

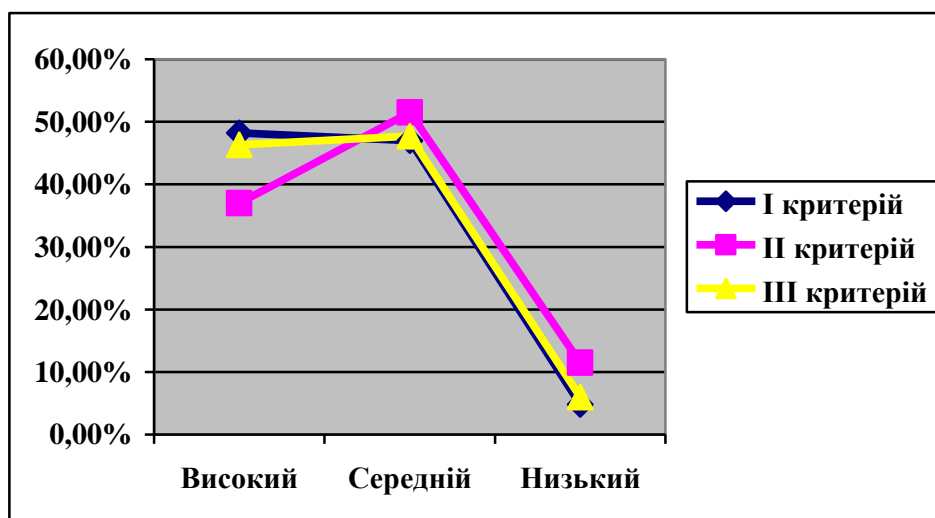


Рис. 2.9. Сформованість лідерського потенціалу за обраними критеріями учнів 10 – 11 класів Одеського економічного ліцею Одеської міської ради

Таким чином, за отриманими результатами можемо побачити, що найбільш розвиненими у собі юнаки даного навчального закладу вважають: мотивації успіху – 64,5% опитаних; інтелектуальні здібності – 58,6%; готовність до самостійних дій – 57,7%; наполегливість та рішучість – 56,3% респондентів; товарицькість та готовність до співпраці – 50,1%.

На достатньому рівні, але з вищим результатом юнаки діагностували: чесність і порядність у відносинах – 64,5%; уміння приймати відповідальні рішення – 57,8% респондентів; уміння розв'язувати конфлікти та уміння слухати співрозмовника – 56,3% опитаних; організованість та уміння управляти собою – 55,5%; ініціативність – 55,3%; розвиненість впевненості у собі – 54,5%.

На зовсім низькому рівні респондентами було діагностовано: рішучість – 1,1 % опитаних.

Відповідно до загальних результатів по трьом критеріям можемо сказати, що сформованість лідерського потенціалу у учнів ліцею є на достатньому рівні по другому – поведінковому – 51,5% критерію, дещо вищий на достатньому рівні є ситуаційний – 47,7% критерій і на вищому рівні по першому – особистісному – 48,2% критерію. Таке явище може спостерігатися у зв'язку з тим, що даний навчальний заклад є профільним, де юнаки починають отримувати основи майбутньої спеціальності. І, так само як і приватний заклад, даний заклад відрізняється особливістю навчальної програми і малою наповненістю класів, а це відіграє значну роль у формуванні майбутніх лідерів.

Останнім навчальним закладом, який ми проаналізуємо, є Одеський ліцей «Європейський» Одеської міської ради. Дані представлено у таблиці 2.15.

**Загальний рівень та результати рівнів окремих складових
лідерського потенціалу у % (дані Одеського ліцею «Європейський»
Одеської міської ради)**

Критерії	Показники	Результати у відсотках (%)		
		Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
<i>Особистісний критерій</i>	Рішучість	55,7	28,8	15,5
	Ініціативність	43,3	51,2	5,5
	Наполегливість	28,8	49	22,2
	Чесність і порядність у відносинах	42,2	54,5	3,3
	Відповідальність	43,3	46,5	10,2
	Емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини	26,6	50,1	23,3
	Інтелектуальні здібності	39,7	51	9,3
<i>Поведінковий критерій</i>	Уміння слухати співрозмовника	32,4	61,6	6
	Товариськість та готовність до співпраці	38,2	48	13,8
	Ступінь розвитку рефлексивності	36,9	58,3	4,8
	Здатність активно впливати на інших	49,4	48,1	2,5
	Комунікабельність	52,6	35,3	12,1
	Уміння розв'язувати конфлікти	44,8	45,6	9,6
	Уміння себе презентувати	32,9	56,7	10,4
<i>Ситуаційний критерій</i>	Готовність до самостійних дій	50	36	14
	Розвиненість впевненості у собі	44,6	53	2,4
	Організованість та уміння управляти собою	33,8	54,3	11,9
	Наявність мотивації успіху	46	49,8	4,2
	Здатність до організаторської роботи	38,4	45,9	15,7
	Стресостійкість	50,2	46,5	3,3
	Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію	37,6	51,2	11,2

Із отриманих загальних результатів навчального закладу Одеський ліцей «Європейський» Одеської міської ради можемо побачити, що респонденти по першому критерію на високому рівні із високими результатами діагностували у себе: рішучість – 55,7 % респондентів; чесність і порядність у відносинах – 45,8 % опитаних; ініціативності та відповідальності – 43,3 %; інтелектуальні здібності – 39,7 % респондентів. Де що нижчі на цьому рівні результати по показниках: наполегливість – 28,8 %; емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини – 26,6 % опитаних.

На середньому рівні високими результатами респондентами відмічено: чесність і порядність у відносинах – 54,5 %; ініціативність – 51,2 % респондентів; інтелектуальні здібності – 51 % респондентів; емпатію та здатність розуміти емоційний стан людини – 50,1 % опитаних; наполегливість – 49 %; відповідальність – 46,5 %; Рішучість на середньому рівні має лише – 28,8 % респондентів.

І останній по першому критерію низький рівень сформованості ознак лідерського потенціалу, розподілився наступним чином: емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини – 23,3 %; наполегливість – 22,2 % опитаних; рішучість – 15,5 % респондентів; відповідальність – 10,2% опитаних; інтелектуальні здібності – 9,3% і найменші результати: ініціативність – 5,5 % опитаних; чесність і порядність у відносинах – 3,3 %.

Відповідно до другого критерію на високому рівні із високими результатами респонденти діагностували у себе: комунікабельність – 52,6 %; уміння розв'язувати конфлікти – 44,8 %; ступінь розвитку рефлексивності – 39,5 %; товариськість та готовність до співпраці – 38,2 % респондентів. Нижчі за попередніх на цьому рівні результати по показниках: уміння себе презентувати – 32,9 %; здатність активно впливати на інших – 27,5 % респондентів. Уміння слухати співрозмовника мають лише – 14,5 % опитаних.

На середньому рівні найвищі результати мають: уміння слухати співрозмовника – 61,6%; ступінь розвитку рефлексивності – 58,3 % опитаних;

уміння себе презентувати – 56,7 %; здатність активно впливати на інших – 48,1 % респондентів; уміння розв’язувати конфлікти – 45,6 % респондентів. Де що нижчий результат: комунікабельність – 35,9 %; товариськість та готовність до співпраці – 31,5 % респондентів.

I, відповідно, низький рівень виявився у: здатність активно впливати на інших 2,5 % респондентів; ступінь розвитку рефлексивності – 4,8 %; уміння слухати співрозмовника – 6 %; уміння розв’язувати конфлікти 9,6 % респондентів. Вищими результатами були: уміння себе презентувати – 10,4 %; комунікабельність – 12,1 % опитаних; товариськість та готовність до співпраці – 13,8 % опитаних.

По третьому критерію розподіл результатів відбувався таким чином: на високому рівні вищі результати: готовність до самостійних дій – 50 % респондентів; наявність мотивації успіху – 46 %; розвиненість впевненості у собі – 44,6 %; здатність до організаторської роботи – 38,4 %; уміння приймати відповідальні рішення – 37,6 %. Нижчими результатами є: організованість та уміння управляти собою – 33,8 % опитаних респондентів; опитаних стресостійкість – 27,8 %.

На середньому рівні по третьому критерію є такі результати: розвиненість впевненості у собі – 53 %; уміння приймати відповідальні рішення – 51,2 %; наявність мотивації успіху – 49,8 % респондентів; стресостійкість – 46,5 %; організованість та уміння управляти собою, а також здатність до організаторської роботи – 45,9 % опитаних. Дещо нижчим є: готовність до самостійних дій – 36 % респондентів.

Низький рівень із дещо вищими результатами у: здатність до організаторської роботи – 15,7 % респондентів; готовність до самостійних дій – 14 % опитаних; організованість та уміння управляти собою – 11,9 % респондентів; уміння приймати відповідальні рішення – 11,2 % респондентів. Нижчі результати спостерігаються: наявність мотивації успіху – 4,2 % опитаних; стресостійкість – 3,3 %; розвиненість впевненості у собі – 2,4 % респондентів.

Загальні результати по трьом критеріям представлено у таблиці 2.15. та на графіку 2.10.

Таблиця 2.15.

Зведена таблиця показників сформованості лідерського потенціалу за обраними критеріями учнів 10 – 11 класів Одеського ліцею «Європейський» Одеської міської ради

<i>Рівні у %</i> <i>Критерій</i>	Високий	Середній	Низький
I критерій	39,9%	47,3%	12,8%
II критерій	41,1%	50,5%	8,4%
III критерій	42,9%	48,1%	9%

Відповідно до таблиці 2.15. наочно представимо на рис. 2.8. результати сформованості лідерського потенціалу за показниками виділених критеріїв.

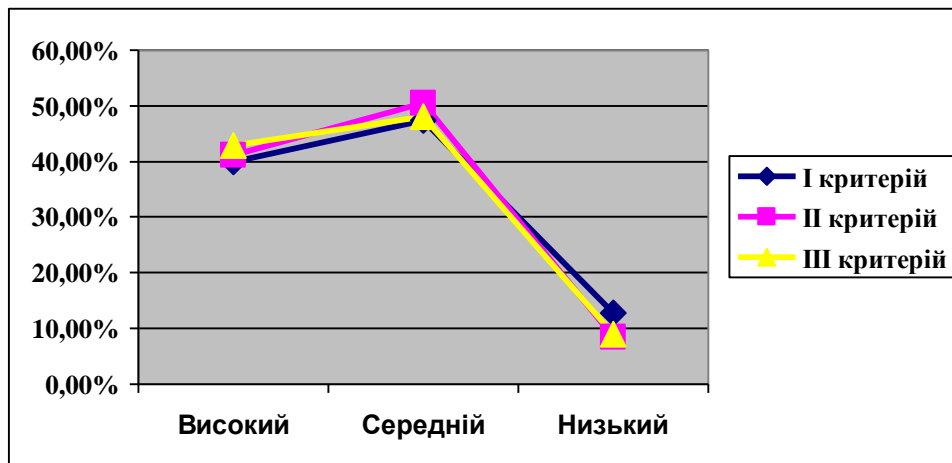


Рис. 2.10. Сформованість лідерського потенціалу за обраними критеріями учнів 10 – 11 класів Одеського ліцею «Європейський» Одеської міської ради

Отже, за отриманими результатами можемо побачити, що найбільш розвиненими у собі юнаки даного навчального закладу вважають: рішучість – 55,7 %; комунікабельність – 52,6 %; стресостійкість – 50,2 % опитаних.

На достатньому рівні, але з вищим результатом юнаки діагностували:

уміння слухати співрозмовника – 61,6 %; ступінь розвитку рефлексивності – 58,3 % респондентів; уміння презентувати себе – 56,7 %; чесність і порядність у відносинах – 54,5 % опитаних; організованість та уміння управляти собою – 54,3 %; розвиненість впевненості у собі – 53 % респондентів; ініціативність та уміння приймати відповідальні рішення – 51,2 % опитаних.

На зовсім низькому рівні респондентами було діагностовано: розвиненість впевненості у собі – 2,4 % опитаних.

Відповідно до загальних результатів по трьом критеріям можемо сказати, що сформованість лідерського потенціалу у учнів ліцею є на достатньому рівні по другому – поведінковому – 50,5 % критерію і дещо вищою по третьому – ситуаційному – 48,1% критерію. Особливістю цього навчального закладу є багатопрофільність, тобто кожен клас має свій профіль навчання і свої доповнення до навчальної програми, а це в свою чергу впливає на формування лідерського потенціалу.

Далі представлено результати факторного аналізу, який допоможе визначити, що на формування лідерського потенціалу дійсно можуть впливати означені чинники.

Із зазначених нами гіпотез ми виділяємо три фактори: особистісний, поведінковий і ситуаційний. Така градація обрана нами тому, що ми розглядаємо особистість юнака, його поведінку у конкретних ситуаціях, що є важливим для формування лідерського потенціалу. Окрім цього, при виділенні цих факторів ми спиралися на вже існуючі теорії лідерства і враховували класифікації подані у розроблених дослідженнях попередніх років. Виділені нами фактори та їх компоненти представлено на рис. 2.11

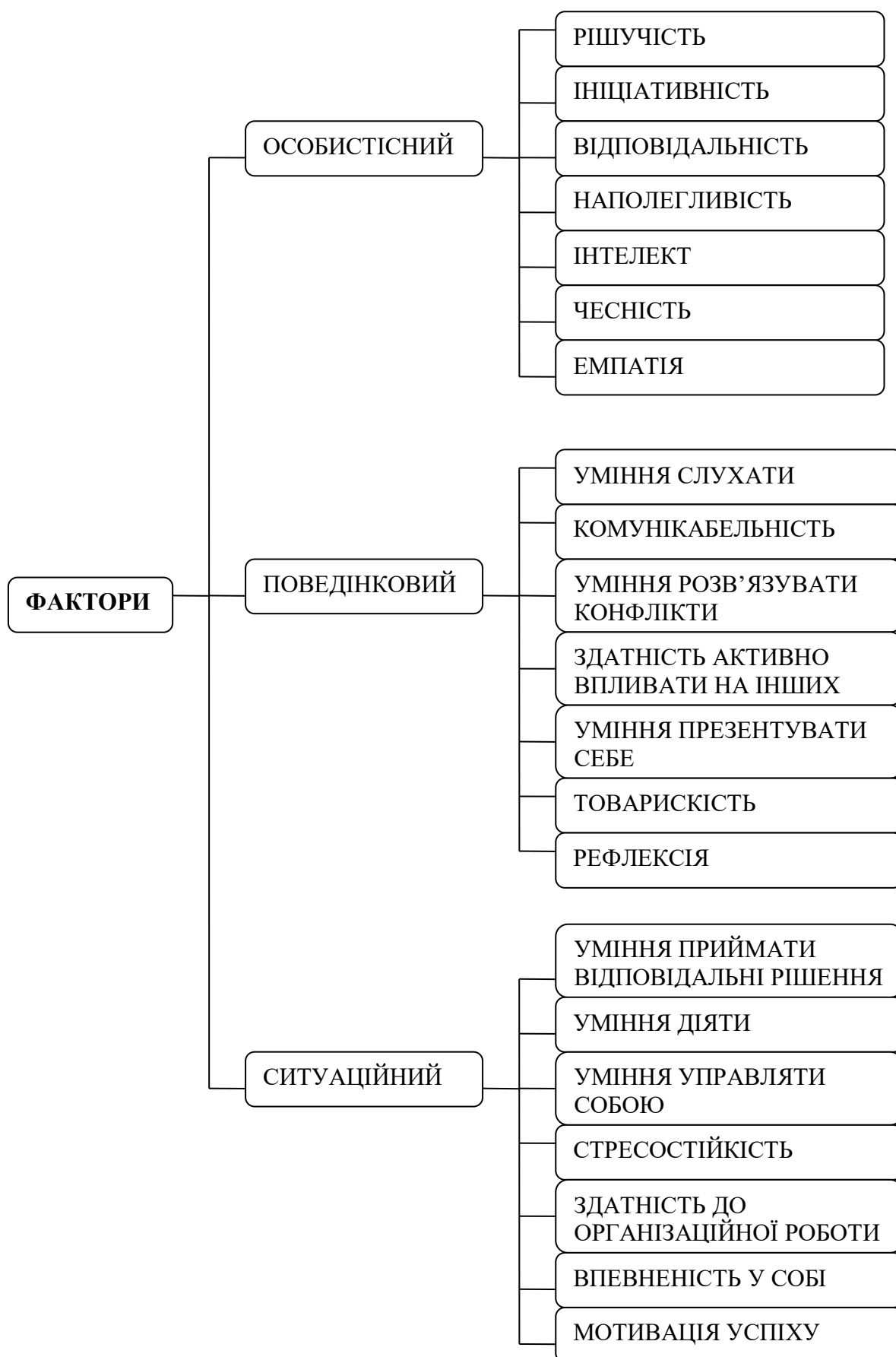


Рис. 2.11 Фактори, що впливають на формування лідерського потенціалу

Отже, ми виділили три фактори, які складаються із декількох компонентів, які в свою чергу ми вважаємо чинниками, і можемо припустити, що ці компоненти несуть в собі вплив на формування лідерського потенціалу. Так, якщо ми розглядаємо особистісний фактор, то його складниками будуть особистісні риси, якими має володіти лідер: рішучість, ініціативність, наполегливість, відповідальність, інтелектуальні здібності, емпатія та чесність. Якщо беремо до уваги поведінковий фактор, то це особливості поведінки лідера і риси, які її характеризують: уміння слухати, здатність активно впливати на інших, високий рівень комунікабельності, уміння розв'язувати конфлікти, уміння презентувати себе, товариськість, рефлексія. Розглядаючи ситуаційний фактор, ми беремо до уваги ті обставини чи ситуації у яких формується особистість лідера. Бо, як зауважують більшість науковців, що вивчали проблеми лідерства «лідер формується і навчається в конкретних ситуаціях життя». [189] Складниками ситуаційного фактора є: уміння приймати відповідальні рішення незважаючи на ситуацію та самостійно діяти, уміння управляти собою у будь-якій ситуації, стресостійкість, здатність до організаційної роботи, мотивація успіху, впевненість у собі.

Таким чином, роблячи факторний аналіз ми дотримувалися припущення, якщо якійсь компоненти факторів мають вищі показники, тоді між цими компонентами наявні кореляції і саме ці компоненти мають вплив на формування лідерського потенціалу.

Далі більш докладно прокоментуємо отримані данні. В результаті факторізації було проаналізовано і відібрано певні шкали, які є ознакою компонентів виділених нами факторів. Відповідно до отриманих даних, які представлено у матриці кореляцій у додатках (додаток В) можемо простежити кореляції між компонентами виділених факторів. Отримані з матриці кореляцій показники представлено у таблиці 2.16.

Показники компонентів виділених факторів

<i>Компоненти факторів</i>	<i>Показники</i>
Мотивація успіху	,287
Здатність до лідерства	-,156
Уміння приймати рішення	-,029
Стрессостійкість	,201
Організаторські здібності	-,029
Організованість	,014
Рефлексія	,059
Впевненість у собі	,170
Самостійність	,196
Уміння себе презентувати	-,092
Уміння розв'язувати конфлікти	-,025
Комунікабельність	,319
Вплив на інших	,000
Інтелект	,055
Уміння слухати	,122
Товариськість	,251
Відповідальність	-,030
Емпатія	,378
Чесність	-,032
Рішучість	-,095
Наполегливість	-,033
Ініціативність	-,043

Отже, із отриманих даних ми бачимо, що найбільш вагомими складниками виділених факторів є: емпатія – 0,378; комунікабельність – 0,319; товариськість – 0,251; мотивація успіху – 0,287; стрессостійкість – 0,201; трішки менші показники у самостійності – 0,196; впевненості у собі – 0,170 та умінні слухати – 0,122. Проведений факторний аналіз підтверджує висунуті нами гіпотези дослідження.

Таким чином, проведене дослідження дозволило виявити гендерні відмінності та індивідуально-психологічні характеристики особистості, які виступають в якості факторів формування лідерського потенціалу (здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної діяльності; гнучкість мислення, високі

інтелектуальні здібності, адекватна самооцінка). В юнацькому віці переважна більшість лідерських якостей у дівчат набагато краще розвинена, ніж у хлопців. Данні діагностичного оцінювання та виявлені особливості у сукупності своїй підтверджують гіпотезу щодо впливу окремих чинників на формування лідерського потенціалу; якщо брати до уваги те, що лідерський потенціал осіб юнацького віку у сучасних умовах переважно розвивається стихійно, то нами визначена потреба у розробці програм психологічного супроводу у процесі соціально-виховної роботи із юнацтвом з метою розвитку лідерського потенціалу в чому і вбачається перспектива подальших досліджень.

Висновки до другого розділу

Відповідно до загального теоретичного аналізу і з урахуванням усіх особливостей проблеми було: по-перше, емпірично перевірено рівень сформованості лідерських якостей, які своєю сукупністю складають лідерський потенціал; по-друге, емпірично досліджено соціально-психологічні чинники формування лідерського потенціалу в юнацькому віці відповідно до авторської моделі; по-третє, виявлено особливості впливу соціально-психологічних чинників на формування лідерського потенціалу шляхом проведення діагностування осіб юнацького віку та аналізу отриманих даних.

Відповідно до гіпотези дослідження: в юнацькому віці у дівчат значно вищий рівень сформованості лідерських якостей, аніж у хлопців; формування лідерського потенціалу у юнацькому віці знаходиться під впливом соціально-демографічних (стать, вік) та індивідуально-психологічних (гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, адекватна самооцінка, здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної діяльності) властивостей особистості.

Проведений констатувальний етап дослідження дав змогу визначити відношення юнаків до прояву лідерства, а також рівень обізнаності про особливості феноменів «лідерство», «лідерські якості», «лідерський потенціал». Можна констатувати, що більша частина респондентів (76%) має особисте уявлення про феномен «лідерства» та може виділити лідерські якості. Так, більша частина опитаних (75%) «лідерство» та «справжнього лідера» тісно пов'язують з організаторською діяльністю, соціальною активністю, альтруїстичними устремліннями, управлінськими функціями, вольовими зусиллями, прагненням змінити себе та світ на краще, бажанням самореалізації, незалежністю, авторитетністю, відповідальністю. І є невеликий відсоток респондентів (15%), які мають часткове уявлення про феномен «лідерства» та яким має бути «справжній лідер». Окрім цього, було

простежено загальний рівень сформованості здатності до лідерства відповідно до якого, серед дівчат більший відсоток (52%) порівняно із хлопцями (49%).

Емпіричне дослідження дозволило виявити гендерні відмінності та індивідуально-психологічні особливості особистості, які виступали в якості критеріїв лідерського потенціалу (здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної діяльності, гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, адекватна самооцінка). Доведено, що у юнацькому віці переважна більшість лідерських якостей у дівчат набагато краще розвинена, ніж у хлопців. На відміну від юнаків, дівчата більш спроможні до емпатії (44,6 % дівчата і 32,5 % юнаки), мають більшу стресостійкість (45,04 % дівчата, 38,5 % юнаки). У дівчат набагато більше впевненості у собі (46,05 % дівчата, 40,4 % юнаки) і мотивації успіху (41,9 % дівчата, 31,8 % юнаки). Дівчата набагато більш самостійні, ніж юнаки (35,4 % дівчата, 29,5 % юнаки) і набагато краще уміють рефлексувати (45,7 % дівчата, 43,7 % юнаки), краще уміють слухати (43,2 % дівчата, 39,8 % юнаки) і мають вищий інтелектуальний розвиток (43,4 % дівчата, 41,8 % юнаки). Дівчата краще вміють презентувати себе (38,9 % дівчата, 36,5 % юнаки). Данні діагностичного оцінювання та виявлені особливості у сукупності своїй підтверджують гіпотезу щодо впливу окремих чинників на формування лідерського потенціалу. Відзначено, що лідерський потенціал осіб юнацького віку у сучасних умовах переважно розвивається стихійно, отже визначено потребу у розробці програм психологічного супроводу у соціально-виховній роботі із юнацтвом з метою розвитку лідерського потенціалу.

Результати дослідження, які представлено у розділі 2, відображено у таких публікаціях автора:

- а) Статті у вітчизняних наукових фахових виданнях та збірниках, включених до міжнародних наукометричних баз даних:**

1. Ткалич М. Г., Баранова А. М. Соціально-психологічні критерії формування лідерського потенціалу в юнацькому віці: емпіричні показники. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць ДВНЗ «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Запоріжжя, 2021. № 4. С. 84 – 91

б) Статті та тези апробаційного характеру:

2. Баранова А. М. Емпіричне дослідження сформованості лідерського потенціалу в юнацькому віці. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку*. Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції (21-22 жовтня 2021 року, м. Запоріжжя). Запоріжжя, 2021. С. 35 – 36.
3. Баранова А.М. Апробація та впровадження соціально-психологічної тренінгової програми з формування лідерського потенціалу. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку*. Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (28-29 жовтня 2022 року, м. Запоріжжя). Запоріжжя: ЗНУ, 2022. 90 с.
4. Ткалич М.Г., Баранова А.М. Лідерський потенціал в юнацькому віці: емпіричні показники. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку*. Матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (27-28 жовтня 2023 року, м. Запоріжжя). Запоріжжя: ЗНУ, 2023. С. 37-38

РОЗДІЛ 3.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

У третьому розділі на основі технологічного підходу представлено розроблену програму тренінгу формування лідерського потенціалу в юнацькому віці «Лідер є в кожному з нас», як основну частину психологічного супроводу, що складався із занять психологічного клубу, а саме: уроків з психологічної просвіти, вікторин на тему лідерства, факультативів різної тематики, і спрямованого на збільшення мотивації до активної лідерської позиції, націлення на успіх та результат, розвиток організаторських, комунікативних здібностей, креативного мислення, бажання активної самореалізації. Зміст тренінгової програми подається із докладним описом кожної з її частин. Загальний обсяг програми складає 17 годин, з яких по 30 хвилин відводиться на вступ та підведення підсумків. Програму соціально-психологічного тренінгу розроблено на основі проведеного дослідження та розробленої авторської моделі соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

3.1. Формування лідерського потенціалу в юнацькому віці: технології психологічного супроводу

Існує безліч підходів до визначення понять і особливостей лідерства, але в усіх підходах *лідером* є член групи, здатний очолити її, показати приклад іншим учасникам, організувати виконання конкретних завдань. Лідер має відігравати центральну роль в організації спільної діяльності групи, до якої він належить, у його обов'язки входить регулювання міжособистісних відносин. Отже, лідер є центром збігу інтересів групи. Найважливішим для лідера є згуртування групи, визначення і постановка

перед членами групи її цілей та необхідних завдань, визначення засобів та виявлення резервів для досягнення мети, забезпечення контролю за виконанням [90].

Цілеспрямованість, принциповість, усвідомлення особистої відповідальності перед групою, якою керує, розуміння її завдань і запитів є невід'ємними якостями лідера. Крім того, лідер має навчитися приймати рішення, уникати не вигідних ситуацій, або, навпаки, створювати вигідну сукупність обставин. Лідер має навчитися переборювати непередбачені ускладнення, маневрувати, бути готовим до тимчасових невдач.

Відповідно до аналізу соціально-психологічних передумов виникнення феномену лідерства, специфіки формування лідерського потенціалу, слід зазначити, що готових лідерів в природі взагалі не існує й швидко навчити їх неможливо, адже це результат тривалого навчально-виховного процесу упродовж життя особистості, проте, враховуючи індивідуальні особливості особистості і наявність соціально-психологічних чинників, можна допомогти юнакам у формуванні лідерського потенціалу [174]. Лідерський потенціал розуміють як позначення сукупності індивідуальних характеристик, які забезпечують успішне становлення особистості і стають дієвим способом активізації її потенціалу тільки при наявності відповідних цінностей, мотивації, прагнення досягти того чи іншого результату і віри в свою здатність його досягти [50]. Для цього необхідно не тільки придбання певних знань і умінь, а й модифікація мотиваційної системи, смислових структур особистості, спрямованих на активізацію лідерського потенціалу. Саме на це був націлений психологічний супровід, що складався із занять психологічного клубу, а саме: уроків з психологічної просвіти, вікторин на тему лідерства, факультативів різної тематики і, основною частиною якого була розроблена нами програма соціально-психологічного тренінгу «Лідер є в кожному із нас».

Отже, метою цієї частини нашого дослідження була розробка і впровадження в діяльність навчальних закладів програми соціально-психологічного тренінгу «Лідер є в кожному із нас».

Гіпотезою дослідження було припущення, що формування лідерського потенціалу можливо за умов використання програми психологічного супроводу, яка сприятиме: розвитку в учнів організаторських навичок, лідерських та комунікативних якостей; формуванню почуття відповідальності, цілеспрямованості під час вирішення нестандартних завдань; стимулюванню творчої та соціальної активності молоді у сфері життєдіяльності, міжособистісних відносин; навчанню ефективній комунікації, виховуванню поваги до людей.

Відповідно до поставленої мети та висунутої гіпотези нами були визначені наступні **завдання**:

1. На основі теоретичного обґрунтування та емпіричного вивчення, визначити зміст і структуру тренінгової програми, як частини психологічного супроводу формування лідерського потенціалу.
2. Апробувати тренінгову програму формування лідерського потенціалу в загальноосвітніх навчальних закладах.
3. Проаналізувати ефективність впровадження тренінгової програми формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Виконання окреслених завдань здійснювалося в процесі реалізації наступних **підетапів дослідження**:

Перший підетап включав в себе розробу психологічного супроводу, що складався із занять психологічного клубу, а саме: уроків з психологічної просвіти, вікторин на тему лідерства, факультативів різної тематики, визначення змісту та структури тренінгової програми формування лідерського потенціалу «Лідер є в кожному з нас», а також пошук відповідного матеріалу та її розробку.

На *другому підетапі* було визначення особливостей впровадження та безпосередньо впровадження в діяльність освітніх закладів тренінгової програми формування лідерського потенціалу «Лідер є в кожному з нас».

Третій підетап було побудовано на повторному діагностуванні та аналізі ефективності впровадження тренінгової програми формування лідерського потенціалу.

Для вивчення ефективності впровадження тренінгової програми формування лідерського потенціалу було проведене повторне діагностування. Статистичну обробку даних здійснювали за допомогою пакета статистичної обробки даних SPSS, версія 22.0.

Для впровадження розробленої тренінгової програми формування лідерського потенціалу було обрано три навчальних заклади загальною кількістю респондентів 102 особи.

Психологічний супровід складався із занять психологічного клубу, а саме: уроків з психологічної просвіти, вікторин на тему лідерства, факультативів різної тематики і, основною частиною якого була розроблена нами програма соціально-психологічного тренінгу «Лідер є в кожному із нас».

З методичного боку, у процесі розробки психологічного супроводу формування лідерського потенціалу в юнацькому віці ми спиралися на роботи Н. Афанасьєвої, Є. Карпенко, О. Мосієнко, Т. Зайцевої, К. Мілютіної, А. Мудрик, Д. Джонсона, Ф.Бурнарда, Р. Баклі [33; 59; 74; 95; 99; 118; 120].

Більшість вчених (М. Форверг, К. Рудестам, Т. Альберг, Б. Паригін та ін..) [118; 279; 202] визначають тренінг як спосіб перепрограмування моделі управління поведінкою і діяльністю людини та як метод активного соціально-психологічного навчання.

Обираючи тренінгову форму роботи для реалізації поставлених завдань, ми брали до уваги той факт, що тренінгова форма психологічної взаємодії має інтерактивний характер завдань, а також підвищену активність учасників та найбільш ефективно сприятиме розвитку лідерського потенціалу, адже групові процеси, що відбуваються в процесі проведення тренінгу, охоплюють три основні аспекти особистості: когнітивний, емоційний і поведінковий.

Когнітивний пов'язаний з отриманням нової інформації про себе, процес спілкування та психологію взаємин людей. Емоційний стосується «переживань» учасників від отриманої інформації, нових знань про себе та інших. Поведінковий проявляється в розширенні поведінкового репертуару, в пошуку і відпрацюванні нових адекватних форм поведінки через усвідомлення неефективності деяких звичних способів поведінки. Особливість цієї форми роботи також полягає в тому, що той, хто навчається займає активну позицію, а засвоєння навичок відбувається у процесі набуття особистого досвіду [202; 279].

Зазначимо, що важливими перевагами тренінгових форм роботи є їх спроможність оптимізувати процес формування тих, чи інших навичок, забезпечувати підвищення рівня загального розвитку особистості, що виявляється у здатності активно впливати на оточуюче середовище, задоволеності міжособистісними стосунками, особистісно-професійному самовизначені, про соціальній активності, розвиненості творчих здібностей та лідерських якостей.

Завдяки гнучкості своєї структури та великій варіативності соціально-психологічний тренінг є ефективним у роботі з будь-якою віковою категорією. У роботі з юнаками тренінгів формат взаємодії забезпечує ефективне засвоєння інформації, а також практичне відпрацювання навичок нерозривний зв'язок з життям, створює комфортні умови для подальшої взаємодії з оточуючими. Отже, тренінговий формат взаємодії, на нашу думку, є ефективним у формування лідерського потенціалу.

При розробці тренінгової програми було враховано наступне: 1) соціально-психологічний тренінг має вмщувати комплекс активних групових методів роботи; 2) соціально-психологічний тренінг повинен мати конкретні мету, цілі і завдання та будуватися за чіткою структурою.

Найбільш уживаною є структурна схема організації, яку запропонували М. Фольверг і Т. Альберг. За цією схемою тренінг складається з шести фаз: фази розминки; фази активізації групи; фази лабілізації; фази введення когнітивних схем; фази оволодіння новими прийомами поведінки; фази закінчення [279].

Кожна фаза має чітку мету і завдання. Мета першої фази розминки становить налагодження процесу міжособистісних стосунків, запуск групових процесів. Завданнями цієї фази є створення сприятливого психологічного клімату в групі, спонукання учасників до дії. У фазі розминки використовують розігрівуючі вправи, спрямовані на знаття тривожності і встановлення позитивної емоційної атмосфери в групі.

Друга фаза – активізації групи – має на меті створити атмосферу довіри в групі, щоб кожен учасник відчував свою необхідність у діяльності групи. Завданнями другої фази є активізувати групу та встановити довірливі взаємовідносини. На цій фазі іде стимулювання та мотивація учасників тренінгу.

Метою фази лабілізації є корекція самооцінки особистості. Завданням фази є емоційний струс особистості, тобто усвідомлення учасниками невідповідності звичних форм і моделей поведінки.

Наступна фаза – введення когнітивних схем – має на меті підготувати учасників до отримання теоретичних знань або до перенавчання новим правилам поведінки, а також запрограмування свідомості учасників групи на правила оптимальної поведінки. Завданнями цієї фази є підняття рівня саморегуляції поведінки учасниками групи; повернення всім учасникам групи впевненості у собі; введення у свідомість учасників нових правил поведінки.

Фаза оволодіння новими прийомами має за мету тренування нових навичок поведінки, а завданнями цієї фази є виконання певних вправ на тренування і закріплення нових навичок.

Фазою закінчення є змістовний і емоційний підсумок тренінгу. Ця фаза настає, коли виконані цілі і завдання, поставлені перед групою. В рамках цієї фази, як правило, пропонуються вправи, спрямовані на можливість емоційно відреагувати з приводу групової роботи.

Зазвичай тренінг закінчується рефлексією усіх подій у групі. Стимулюється обговорення питань роботи в групі.

При цьому треба враховувати, що зазначені фази є умовними і не завжди слідує такому порядку [202; 279; 278].

Розроблена нами тренінгова програма була розроблена за поданою структурою і вміщувала такі форми роботи, як інтерактивні техніки: «мозковий штурм», робота в групах, вправи-енергізатори, вправи з індивідуальними завданнями, ігри, а також міні-лекції. «Мозковий штурм» – генерування великої кількості ідей для створення портрета лідера, або класифікації лідерських якостей; *робота в групах* – активне виконання конкретних завдань для групи; *вправи з індивідуальними завданнями* – виконання вправ з окремими завданнями для кожного учасника групи, або відповіді на окремі запитання, які базуються на рефлексії учасників стосовно проблеми та спрямовані на актуалізацію та аналіз основних понять, що використовуються в тренінговій програмі; *вправи-енергізатори* – рухливі вправи, що націлені на відпочинок та активізацію уваги для зосередженості на завданнях тренінгу; *інтерактивні ігри* – інтерактивні техніки, які передбачають програвання різних проблемних ситуацій учасниками тренінгу для більш чіткого їх розуміння; *міні-лекція* – метод стислого викладення інформації, який тренер застосовує як засіб надання нового матеріалу учасникам тренінгу і є засобом психологічної просвіти для учасників [94; 95; 146].

3.2. Структура та зміст тренінгової програми з формування лідерського потенціалу

Розроблена нами програма складається зі вступу, восьми занять, по дві години кожне та підведення підсумків. Загальний обсяг тренінгу складає 24 години, з яких по 30 хвилин відводиться на вступ та підведення підсумків. Кожне із занять присвячено конкретній темі, розвитку конкретних здібностей лідера. У процесі розробки соціально-психологічної тренінгової програми та визначаючи її мету, ми спиралися на розроблену теоретичну модель, результати емпіричних досліджень та брали за основу кореляційний аналіз даних. Структура програми наступна.

Мета програми: розвивати в учнів організаторські навички, лідерські та комунікативні якості; формувати почуття відповідальності, цілеспрямованості під час вирішення нестандартних завдань; стимулювати творчу та соціальну активність молоді у сфері життєдіяльності, міжособистісних відносин; навчати учасників тренінга ефективній комунікації, виховувати повагу до людей, підвищувати загальну культуру юнаків.

Основні задачі програми: допомога юнацтву у формуванні громадської відповідальності та самовдосконалення; набуття ключових життєвих компетентностей, розкриття та розвиток лідерських здібностей учнів, формування толерантного, доброзичливого ставлення до інших; розвиток творчого мислення, формування власних поглядів та критичного ставлення до інформації; опанування навичками самоаналізу та самоусвідомлення, оцінювання почуттів та мотивів поведінки оточення, уміння робити вибір та брати на себе відповідальність; формування адекватної «Я»-концепції; формування гуманістичного світогляду; допомога в адаптації в суспільстві; навчання учнів знаходити вихід із скрутних ситуацій, долати стереотипи та власну невпевненість; підготовка до свідомої активної участі в суспільному житті навчального закладу, міста, селища.

Подальша **реалізація програми** передбачає тренінгові заняття, які складаються з чотирьох елементів: 1) теорія – полягає в повідомленні основних теоретичних даних, засвоєні термінології та основних понять; 2) практика – використання особистісного досвіду та накопичення нового; 3) оцінка – вироблення особистісної позиції щодо проблеми, яку розглядають на занятті; 4) дія – полягає в розвиненні прагнення та здатності діяти, залученні до різноманітної позакласної та позашкільної діяльності.

Форма проведення: тренінгові заняття з використанням міні-лекції, інформаційних повідомлень, бесід, дискусій, інтерактивних вправ, ігор.

Програма розрахована на юнаків віком від 16 до 19 років та складається із восьми занять по три години кожне.

Очікуваний результат: особистісне зростання кожного слухача; підвищення самостійності та творчого потенціалу; активність, ініціативність лідера в процесі реалізації програми; успішна адаптація до нових соціальних ролей; усвідомлення слухачами своєї особистості, ресурсів, прагнення до реалізації інтелектуального потенціалу; опанування знаннями, вміннями та навичками організаторської роботи.

Структуру програми представлено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Структура та обсяг тренінгової програми «Лідер є в кожному із нас»

Тематичні заняття, їх зміст	Завдання тренінгових занять
Вступ до тренінгу.	Знайомство учасників тренінгу, уточнення цілей тренінгу, складання правил групової роботи, очікувань учасників.
<p>Тренінгове заняття № 1. Поняття «лідерства» <i>Структура заняття:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Привітання 2. Гра-знайомство «Ім'я – риса» 3. Прийняття правил роботи групи 4. Вправа-очікування «Береги сподівань» 5. Вправа «Яким я бачу лідера?» 6. Мозковий штурм «Що таке лідерство?» 7. Міні-лекція «Лідер і лідерство» 8. Вправа «Мої лідерські якості» 9. Вправа «Овації» 10. Підбиття підсумків. Вправа «Мої сподівання» 11. Вправа «Я бажаю тобі» 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ заохочення учнів до занять; ⇒ знайомство із структурою тренінгу та формами тренінгової роботи; ⇒ визначення та демонстрування лідерського потенціалу кожного учасника; ⇒ ознайомлення юнаків із теоретичними основами лідерства; ⇒ стимулювання уяви учасників у пошуках власного розуміння лідерства; ⇒ сприяння усвідомленню власного лідерського потенціалу; ⇒ сприяння розвитку уміння комунікації один з одним.
<p>Тренінгове заняття № 2. Лідер і його команда <i>Структура заняття</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ розвиток вмінь та навичок, необхідних для ефективної взаємодії, керівництва групою, для підтримки дружніх стосунків з

<ol style="list-style-type: none"> 1. Привітання. Мудра притча 2. Вправа-очікування «Альпініст» 3. Вправа «Історія» 4. Міні-лекція «Лідер та його команда» 5. Інтерактивна гра «Побудуй конструкцію» 6. Підсумки заняття 	<p>оточенням;</p> <p>⇒ стимулювання до самомотивації, самовдосконалення;</p> <p>⇒ ознайомлення з теоретичними питаннями теорій лідерства;</p> <p>⇒ закріплення знань, умінь та навичок, їх орієнтація на повсякденне життя;</p> <p>⇒ розвиток уміння комунікації один з одним.</p>
<p>Тренінгове заняття № 3. Ефективне спілкування <i>Структура заняття</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Привітання. Вправа «Я бажаю тобі» 2. Повторення правил роботи групи 3. Вправа на згуртованість «Віночок» 4. Очікування. Вправа «Пісковий годинник» 5. Вправа «Малюнок» 6. Міні-лекція «Спілкування» 7. Вправа «Якості для спілкування» 8. Вправа «Передай інформацію» 9. Інтерактивна гра «Жива скульптура» 10. Мозковий штурм «Правила ефективного спілкування» 11. Підсумки 	<p>⇒ розвиток вмінь співпраці;</p> <p>⇒ ознайомлення з теоріями ефективних комунікацій;</p> <p>⇒ ознайомлення учасників зі стилями спілкування;</p> <p>⇒ формування навичок активного слухання та ефективного спілкування;</p> <p>⇒ розвиток вмінь домовлятися і знаходити єдине рішення;</p> <p>⇒ стимулювання уяви учасників у пошуках власного розуміння правил ефективних комунікацій;</p> <p>⇒ розвиток практичного уміння комунікації один з одним.</p> <p>⇒ відображення раніше засвоєних знань;</p>
<p>Тренінгове заняття № 4 Лідер-ініціатор <i>Структура заняття</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Привітання. Притча 2. Вправа на згуртованість «Шеренги» 3. Міні-лекція «Лідер та його активна 	<p>⇒ розвиток вмінь та навичок, необхідних для ефективної взаємодії, керівництва групою, для підтримки дружніх стосунків з оточенням;</p> <p>⇒ розвиток вмінь співпраці;</p> <p>⇒ стимулювання до самомотивації, самовдосконалення;</p> <p>⇒ формування теоретичних знань про лідера</p>

<p>громадянська позиція»</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Інтерактивна гра «Трикутник» 5. Мозковий штурм «Що таке ініціатива?» 6. Вправа «1*2*4» 7. Ритуал прощання «Аплодисменти» 	<p>як активного громадського діяча;</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ розвиток вмінь ініціювати якусь справу; ⇒ закріплення знань, умінь та навичок, їх орієнтація на повсякденне життя.
<p>Тренінгове заняття № 5 Лідер без конфліктів <i>Структура заняття</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Привітання. Вправа «Добрі слова» 2. Повторення правил роботи в групі. Вправа «Читай мене» 3. Вправа «Дощ наших очікувань» 4. Гра-енергізатор «Палиця» 5. Визначення поняття конфлікт. Вправа «Намалюй конфлікт» 6. Вправа «Ми можемо творити щось» 7. Вправа на вирішення різного роду ситуацій «Треба пояснити» 8. Вправа «Що робить? або Ситуації зі школи» 9. Вправа «Атмосфера в колективі» 10. Вправа-завершення «Зворотній зв'язок» 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ розвиток вмінь співпраці; ⇒ ознайомити учасників з теоретичним матеріалом: поняттям конфлікт та видами конфліктів; ⇒ навчити юнаків володіти собою, опанувати власні емоції; ⇒ виробляти вміння спокійно вислуховувати співрозмовника; ⇒ виховання толерантності до оточуючих ⇒ розвиток вмінь працювати із конфліктною ситуацією; ⇒ відображення раніше засвоєних знань; ⇒ закріплення знань, умінь та навичок, їх орієнтація на повсякденне життя.
<p>Тренінгове заняття № 6 Творчі здібності лідера <i>Структура заняття</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Привітання 2. Вправа «Піраміда очікувань» 3. Вправа «Долоні» 4. Вправа «Дивний предмет» 5. Вправа «Сім букв» 6. Вправа «Вперед від 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ стимулювання до самомотивації, самовдосконалення; ⇒ спонукати учасників до використання прийомів творчого мислення; ⇒ стимулювання уяви учасників у пошуках оригінального вирішення отриманих завдань; ⇒ дати можливість переконатися на практиці в наявності різноманітних варіантів вирішення проблем;

<p>старту до фінішу»</p> <p>7. Вправа «Градоначальник»</p> <p>8. Вправа «Швидка відповідь»</p> <p>9. Вправа «Піраміда почуттів»</p>	<p>⇒ продемонструвати відсутність єдиного правильного способу розв'язання проблеми;</p> <p>⇒ переконати в наявності унікального потенціалу в кожній людині;</p> <p>⇒ формування умінь не зупинятися перед труднощами.</p>
<p>Тренінгове заняття № 7 Імідж лідера <i>Структура заняття</i></p> <p>1. Вправа «Привітання»</p> <p>2. Вправа на згуртування «Реклама»</p> <p>3. Повторення правил</p> <p>4. Вправа «Цибулина»</p> <p>5. Міні-лекція «Що таке імідж?»</p> <p>6. Вправа «Створення іміджу лідера»</p> <p>7. Вправа «Підіб'ємо підсумки»</p> <p>8. Вправа «Ритуал прощання «Аплодисменти»</p>	<p>⇒ розвиток вмінь співпраці;</p> <p>⇒ ознайомити учасників з теоретичним матеріалом: сутність поняття «імідж» та його роль у формуванні лідерства;</p> <p>⇒ сприяти розвитку навичок ефективної самопрезентації;</p> <p>⇒ формувати вміння розробляти власний імідж;</p> <p>⇒ відображення раніше засвоєних знань;</p> <p>⇒ закріплення знань, умінь та навичок, їх орієнтація на повсякденне життя.</p>
<p>Тренінгове заняття № 8 Лідер майбутнього <i>Структура заняття</i></p> <p>1. Вправа «Побажання»</p> <p>2. Міні-твір «Яким я буду через 20 років»</p> <p>3. Вправа «Кодекс поведінки лідера»</p> <p>4. Гра «Дотягнутись до зірок»</p> <p>5. Вправа «Казка»</p> <p>6. Вправа «Баласт»</p> <p>7. Підсумки тренінгу. Вправа «Святковий салют»</p>	<p>⇒ стимулювання уяви учасників у пошуках власного розуміння;</p> <p>⇒ заохочення учасників для подальшого вдосконалення;</p> <p>⇒ спонукування учасників до творчості, самостійності, ініціативності;</p> <p>⇒ навчання учасників працювати в команді;</p> <p>⇒ відображення раніше засвоєних знань;</p> <p>⇒ закріплення знань, умінь та навичок, їх орієнтація на повсякденне життя..</p>
<p>Підведення підсумків тренінгу, рефлексія</p>	<p>Рефлексія щодо роботи тренінгової групи, оцінка тренінгу учасниками: «Що сподобалось?», а «Що не сподобалось?».</p>

Кожне тренінгове заняття передбачає наявність мети та містить основні завдання та інтерактивні вправи й техніки реалізації цих завдань. Кожна вправа, у свою чергу, має інструкції учасникам (якщо потрібно), додаткові матеріали (за необхідності), методичні рекомендації для тренера, питання для обговорення та рефлексії. Необхідні для роботи над вправами матеріали були представлені у вигляді карток та роздаткових матеріалів для учасників тренінгу. Зміст більшості вправ і технік є модифікацією та адаптацією відомих технік групової роботи (Е. Сидоренко, А. Мудрик, Х. Шишкіна, К. Фопель) [99; 96; 146; 159]. Модифікація вправ передбачала використання основної ідеї чи змісту вправи, але з переформулюванням мети й запитань до учасників тренінгу згідно із завданнями тренінгу. Після проведення кожної вправи проводилося обговорення, щоб виявити труднощі (фізичного, психологічного, морального характеру), які заважали, чи не давали змоги виконувати певне завдання.

Далі розглянемо більш детально змістовну наповненість кожного заняття тренінгу.

Заняття 1. Поняття «лідерства»

Мета: знайомство учасників; заохочення учнів до занять; визначення та демонстрування лідерського потенціалу кожного учасника; сприяння усвідомленню власного лідерського потенціалу, ознайомлення юнаків із теоретичними основами лідерства; стимулювання уяви учасників у пошуках власного розуміння лідерства.

Час проведення заняття: 3 години.

Хід заняття:

1. Привітання та вступне слово тренера.

Тренер починає із запитань: Яким ви вбачите лідера як особистість? Які якості лідера ви хотіли б здобути і чи можливо це? На ці та чимало інших запитань вам допоможуть знайти відповіді заняття тренінгу «Лідер є в кожному з нас». Працювати ви будете кожен самостійно, тренер та група лише допомагатимуть.

2. Гра-знайомство «Ім'я – риса»

Усі учасники стають колом обличчям один до одного. Кожен по черзі називає своє ім'я та називає позитивну рису свого характеру на першу літеру свого імені.

3. Прийняття правил роботи групи.

Перелік із правилами закріплюють на стіну так, щоб усі його бачили й могли стежити за дотриманням дисципліни.

4. Вправа-очікування «Береги сподівань»

Для виконання цієї вправи слід підготувати плакат, де зображено річку з двома берегами та підводними рифами у воді. На одному з берегів учасники прикріплюють стікери («квіточки» або інші), на яких написано їхні очікування від тренінгу, на місці рифів вони прикріплюють стікери («камінці»), на яких пишуть переживання або ситуації, з якими вони бояться стикнутися під час тренінгу.

5. Вправа «Яким я бачу лідера?»

Для виконання вправи тренер роздає кожній групі картки із написаними на них лідерськими якостями, папір, маркери, малюнки з журналу та оголошує завдання. Потрібно зробити колаж або намалювати портрет лідера, звертаючи увагу на лідерські якості. Команди презентують власні малюнки або колажі та називають риси лідерів, зображені на них. Тренер схематично записує якості лідера на дошці.

6. Мозковий штурм «Що таке лідерство?»

На фліпчарті тренер пише «Лідерство – це...» і пропонує учасникам озвучити власні пропозиції, записуючи їх без коментарів. Потім пропонує обговорити усе записане й звернути увагу на плакат із дефініціями поняття «Лідерство» різних авторів. Учасники ознайомлюються з іншими формулюваннями, порівнюють їх, та висловлюють власне ставлення до них.

7. Міні-лекція «Лідер і лідерство»

Тренер стисло дає визначення поняття «Лідер» і «Лідерство». Можливий перегляд презентації на тему міні-лекції.

8. Вправа «Мої лідерські якості»

На окремому аркуші паперу кожен учасник оцінює особисті якості лідера за 10-бальною шкалою (*вправа «Яким я бачу лідера?» та міні-лекція*) відповідно до того, як ці риси розвинуті особисто в нього.

Обговорення: Які риси ви хотіли б розвинути в собі?

Висновок: У лідера чимало різних якостей, і кожен може мати такі риси або розвинути їх у собі.

9. Вправа «Овації»

Тренер пропонує учасникам поаплодувати собі за активну роботу

10. Підбиття підсумків. Вправа «Мої сподівання»

Якщо очікування від заняття виправдалися, тренер пропонує учасникам перемістити квітки на інший берег, а якщо подолали перешкоди, то забрати свої камінці.

11. Вправа «Я бажаю тобі»

Учасники висловлюють побажання групі або комусь конкретному.

Заняття 2. Лідер і його команда

Мета: розвиток вмінь та навичок, необхідних для ефективної взаємодії, керівництва групою, для підтримки дружніх стосунків з оточенням; стимулювання до самомотивації, самовдосконалення; закріплення знань, умінь та навичок, їх орієнтація на повсякденне життя.

Час проведення заняття: 2 години.

Хід заняття:

1. Привітання. Мудра притча

Тренер вітає учасників тренінгу, звертає їхню увагу на тему та регламент заняття. Розповідає притчу-епіграф заняття.

Обговорення: Чого вчить ця притча? Чи можна було уникнути пережавантаженості осла та коня? Як саме? Чи потрапляли ви у ситуації, коли доводилося усю ношу «звалювати» на себе? Що ви при цьому відчували? Чи буде ефективно функціонувати команда, в якій усі завдання виконує хтось один? Яка має бути роль лідера у таких ситуаціях?

2. Вправа-очікування «Альпініст»

Тренер демонструє плакат із намальованою горою, на стікерах пропонує записати власні очікування від заняття та прикріпити їх на підгір'я.

3. Вправа «Історія»

Тренер об'єднує учасників у групи по 5 – 6 осіб. Протягом 5 – 10 хвилин група складає про себе одну спільну історію, використовуючи реальні факти та дані.

4. Міні-лекція «Лідер та його команда»

Тренер повідомляє учасникам інформацію та ініціює її обговорення.

Обговорення: Чи можуть члени однієї команди мати різні цілі?; До чого це може призвести?; Чи можна говорити про те, що успіх команди повністю залежить від лідера? Відповіді обґрунтуйте.

5. Інтерактивна гра «Побудуй конструкцію»

Тренер об'єднує учасників у групи, які розміщуються окремо одна від одної. Далі оголошує учасникам правила гри. Заздалегідь тренер збирає певну достатньо складну конструкцію, скориставшись одним із підготовлених комплектів. Конструкція розміщується поза колом зору учасників – у сусідній кімнаті. Мета кожної команди побудувати точну копію конструкції, яка розташована у сусідньому приміщенні. Кожний член команди матиме свою конкретну функцію, яку він виконує упродовж усієї вправи. Гра розпочинається та триває до 30 хвилин. По завершенні гри відбувається аналіз, що розпочинається з емоційного аспекту, а потім переходить до рефлексії кожної з команд.

Обговорення: Якою була ваша стратегія у процесі досягнення мети? Які зміни відбулися упродовж вправи? Як ви оцінюєте свої дії та дії команди? Що допомагало вам досягти бажаного результату, а що заважало? Чи впливали на вас зовнішні фактори (відчуття нестачі часу, можливість бачити роботу інших тощо)? Чи була ваша комунікація ефективною? Якщо так, то що цьому сприяло? Якщо ж ні, то що цьому заважало? Чи був у вашій команді лідер? Це була одна людина чи кілька? Чи змінювалися лідери

протягом гри? Що саме вказує на те, що згадані вами люди виконували функцію лідера?

Висновок: «Чимало людей хочуть бути лідерами. Але багато з них не знають або ж забувають, що, крім безсумнівних «плюсів» (влада, повноваження, поліпшені умови), лідерство має і свої «мінуси», до числа яких можна з упевненістю віднести і підвищену відповідальність.

6. Підсумки заняття

Тренер пропонує повернутися до вправи «Альпініст» і обговорити очікування.

Заняття 3. Ефективне спілкування

Мета: ознайомлення учасників зі стилями спілкування; формування навичок активного слухання та ефективного спілкування; відображення раніше засвоєних знань.

Час проведення заняття: 2 години.

Хід заняття:

1. Привітання. Вправа «Я бажаю тобі»

Тренер вітається із учасниками і пропонує вправу-побажання.

2. Повторення правил роботи в групі

Тренер по колу кидає м'яч і пропонує назвати одне із правил роботи групи.

3. Вправа на згуртованість «Віночок»

Учасники стоять у колі, по черзі називають своє ім'я та квітку яка їм подобається (або називають квітки на перші букви свого імені).

4. Очікування. Вправа «Пісковий годинник»

Учасники на стікерах пишуть власні очікування від тренінгу та прикріплюють стікер до верхньої частини піскового годинника.

5. Вправа «Малюнок»

Учасники об'єднуються в пари. У кожній парі один із партнерів отримує малюнок, який не повинен бачити другий партнер, а другий партнер отримує чистий аркуш паперу й олівці. Партнери стають спиною один до

одного. Учасник, у якого є малюнок, повинен дуже детально описати зображене своєму партнерові, щоб той зміг намалювати найточнішу копію. Одним парам дають змогу ставити запитання партнерові з малюнком, іншим парам учасників – ні.

Обговорення: Чи легко було працювати тим, хто не мав змоги уточнювати? Як ви себе почували, виконуючи вправу? Як почували себе ті, хто мав змогу ставити запитання? Де й завдяки чому досягається ліпший результат?

6. Міні-лекція «Спілкування»

Тренер дає визначення поняття «Спілкування». Можливий перегляд презентації на тему міні-лекції.

7. Вправа «Якості для спілкування»

Тренер роздає аркуші з переліком якостей для спілкування. Кожен повинен проаналізувати цей перелік стосовно себе й проранжувати якості щодо їх значущості. Потім група виконує спільне завдання – усі разом ранжують ті самі якості для спілкування залежно від їх значущості. Учасники спільно вирішують, які якості найважливіші в спілкуванні. Суперечливі питання обговорюють до досягнення повного розуміння між учасниками.

8. Вправа «Передай інформацію»

Тренер із групи вибирає п'ять учасників, які повинні залишити аудиторію. Іншим тренер оголошує завдання, що один із них ознайомиться із певною інформацією, яку потім повинен передати іншому учасникові. Другий учасник отриману інформацію передає третьому й так далі. Завдання групи – стежити, що й на якому етапі відбувається з інформацією.

Висновки: під час переказування інформації втрачається та спотворюється її зміст. Найліпше передається щойно прочитана інформація. Тому з будь-якою інформацією треба поводитися обережно й бажано її перевіряти.

9. Інтерактивна гра «Жива скульптура»

Учасники об'єднуються за бажанням в малі групи. Кожна мала група обирає свого «скульптора», який повинен із членами групи створити пам'ятник на задану тему але спілкуватися членам групи не можна. Тренер пропонує скульпторам обрати кольорові картки, на звороті яких написані теми. Тренер оголошує початок виконання завдання, на яке може відводитися до 20 хвилин. Після виконання завдання кожен скульптор презентує власний «шедевр», не вказуючи назви. Команди суперники повинні відгадати тему скульптури з трьох спроб.

Обговорення: Які труднощі виникали в групі під час виконання завдання? Як група змогла дійти порозуміння?

10. Мозковий штурм «Правила ефективного спілкування»

Тренер пропонує учням об'єднатися в три групи та виробити правила спілкування, які б сприяли порозумінню. Обговорення правил.

11. Підсумки

Тренер пропонує повернутися до вправи «Пісковий годинник», висловити власні почуття і, якщо очікування від тренінгу здійснилися перемістити свої стікери з верхньої частини піскового годинника у нижню.

Заняття 4. «Лідер-ініціатор»

Мета: розвиток вмінь та навичок, необхідних для ефективної взаємодії, керівництва групою, для підтримки дружніх стосунків з оточенням; стимулювання до самомотивації, самовдосконалення; закріплення знань, умінь та навичок, їх орієнтація на повсякденне життя.

Час проведення заняття: 2 години.

Хід заняття:

1. Вправа «Привітання»

Тренер звертає увагу учасників на тему та регламент заняття. Розповідає притчу-епіграф заняття.

Обговорення: Чого навчає ця притча? Чи часто трапляється у нашому житті, що виконання певних завдань ми перекладаємо на плечі інших? Чи

активна життєва позиція і готовність ініціювати позитивні зміни є характеристиками лідера? Обґрунтуйте свою відповідь.

2. Вправа на згуртованість «Шеренги»

Учасники об'єднуються в групи та шикуються у шеренги. Між шеренгами посередині на підлозі тренер клеїть стрічку паперового скотчу або кладе мотузку. Члени кожної шеренги мають триматися за руки і поставити щільно свої ноги до ніг сусідів по шерензі праворуч і ліворуч. Завдання обох груп полягає у тому, що учасники в кожній шерензі повинні рухатися у напрямку до стрічки, не розмикаючи рук і не відриваючи ніг (стоп) від ніг (стоп) сусідів. Для обговорення стратегії свого руху кожна група має по 1 хвилині».

Обговорення: Які труднощі виникали під час виконання завдання? Що допомагало вам досягати мети? Який досвід ви здобули, виконуючи цю вправу?

3. Міні-лекція «Лідер та його активна громадянська позиція»

Тренер запитує в учасників: «Як ви розумієте, що таке активна громадянська позиція?» Вислухавши усі твердження, тренер дає матеріал міні-лекції.

Обговорення: Чи ведете ви за собою когось? Чи покращуєте ви життя інших людей? Як саме? Чи вважаєте ви, що одна людина може вплинути позитивно на проблему, вирішення якої їй, здавалося б, не під силу? Відповіді обґрунтуйте.

4. Інтерактивна гра «Трикутник»

Для проведення гри тренер повідомляє її правила. Гра триває 5 хвилин, по її завершенні тренер організовує групове обговорення.

Обговорення: Які ваші враження і відчуття після участі у грі? Чому рухалися інші учасники, коли одного з гравців попросили почати рухатися? Що нагадує вам ця моделююча гра в контексті нашої теми? Чи може одна людина стати ініціатором змін у громаді, житті інших людей? Яким чином?

5. Мозковий штурм «Що таке ініціатива?»

Тренер запитує: «Як ви думаєте, що таке ініціатива? Які асоціації у вас виникають з цим словом?» Усі відповіді учасників тренер фіксує на аркуші для фліпчарту. Підводяться підумки.

6. Вправа «1*2*4»

Тренер: «Подумайте та запишіть власний варіант відповіді: “Що може зробити лідер на рівні громади, навчального закладу?”» На наступному етапі тренер об’єднує учасників у пари та повідомляє: «На основі індивідуальних формулювань визначте та запишіть загальну відповідь, яка б влаштовувала обох партнерів». По завершенні кожні дві пари об’єднуються у малі групи по чотири особи та з двох тверджень формулюють одне, яке б приймалося кожним членом четвірки. Отриманий результат фіксується. Далі кожна група презентує результат, інші учасники можуть ставити уточнюючі запитання. Наприкінці роботи тренер підсумовує усі запропоновані варіанти й підводить учасників до думки про важливість «ініціювання корисних справ» та можливість їх упровадження для кожної людини зокрема.

7. Ритуал прощання «Аплодисменти»

Тренер дякує учасникам за увагу та пропонує винагородити один одного аплодисментами.

Заняття 5. Лідер без конфліктів

Мета: ознайомити учасників з поняттям конфлікт та видами конфліктів; навчити юнаків володіти собою, опанувати власні емоції; виробляти вміння спокійно вислуховувати співрозмовника; виховання толерантності.

Час проведення заняття: 2 години.

Хід заняття:

1. Привітання. Вправа «Добрі слова»

Тренер збирає всіх у коло обличчям один до одного. Учасники повертають по черзі голови один до одного и говорять побажання починаючи зі слів: «Я хочу сказати тобі, що (щоб)....».

2. Повторення правил роботи в групі. Вправа «Читай мене»

За допомогою міміки та жестів учасники демонструють правила роботи в групі. Інші учасники повинні їх вгадати.

3. Вправа «Дощ наших очікувань»

Учасники пишуть на стікерах у формі краплинок власні очікування від заняття і приклеюють на хмаринку.

4. Гра-енергізатор «Палиця»

Тренер об'єднує учасників в невеличкі групи по шість осіб. У кожній групі учасники повинні стати по три, один напроти одного, і витягнути перед собою вказівні пальці. Тренер кладе на пальці учасників довгу палицю. Завдання учасників – не відриваючи пальців від палиці, обережно покласти її на підлогу.

Обговорення: Чи сподобалася вам ця невеличка гра? Чому? Які висновки можна зробити на підставі цієї гри? Що допомагало вам справитися із завданням?

5. Визначення поняття конфлікт. Вправа «Намалюй конфлікт»

Учасники отримують аркуші паперу, на яких їм пропонують намалювати картину або будь-який малюнок, який асоціюється з поняттям «конфлікт». Після завершення роботи кожен презентує малюнок, обґрунтовуючи, що саме означає такий малюнок і чому він асоціюється з конфліктом. Далі підсумки про суть конфлікту, його позитивні та негативні боки.

Обговорення: Що спільного мають ваші асоціації з поняттям «конфлікт»? Чому слово «конфлікт» набуває переважно негативного значення? Чому ви асоціюєте конфлікт із позитивним поняттям?

6. Вправа «Ми можемо творити щось»

Тренер говорить, що потрібно робити, а учасники чітко виконують його інструкції по складанню паперу.

Обговорення: Як могло таке статися? З чим пов'язана така розмаїтість малюнків? Завдання отримали одне, але кожен виконав його по-різному.

7. Вправа на вирішення різного роду ситуацій «Треба пояснити»

Учасники об'єднуються в групи й обговорюють один зі способів вирішення конфліктів, шукають приклад із життя чи історії. Потім один із групи пояснює і наводить власний приклад. Мають визначити найпродуктивніший спосіб вирішення конфліктів.

8. Вправа «Що робити? або Ситуації зі школи»

Учасники об'єднуються у п'ять груп. *Отримують завдання* навести приклад будь-якої конфліктної ситуації, яка може виникнути в школі, записати її на аркуші паперу й передати команді ліворуч. *Завдання для команд:* прочитайте ситуацію, та відшукайте найпродуктивніший конструктивний спосіб вирішення конфлікту. Кожна група отримує аркуш паперу, на якому записують всі власні аргументи. Один учасник групи їх озвучить.

9. Вправа «Атмосфера в колективі»

Учасники об'єднуються у п'ять груп. Пропонується зобразити будь-яким чином модель колективу, в якому б панував позитивний психологічний клімат. На виготовлення моделей не більше 15 хвилин, після цього групи повинні презентувати свій проект.

Обговорення: Хто був генератором ідей? Хто виконавцем? Чи були розбіжності? Як їх подолали? Що найцінніше у вашому проекті?

Після обговорення учасники руйнують власні моделі. Потім групам пропонують відтворити їх.

Обговорення: Чи мають наші моделі той самий вигляд, що спочатку? Що легше зробити: відновити позитивний клімат у колективі чи запобігти його погіршенню?

10. Вправа-завершення «Зворотній зв'язок»

Чи справдилися ваші очікування? Якщо так, перемістіть власну краплинку донизу.

Заняття 6. Творчі здібності лідера

Мета: спонукати учасників до використання прийомів творчого мислення; дати можливість переконатися на практиці в наявності різноманітних варіантів вирішення проблем; продемонструвати відсутність єдиного правильного способу розв'язання проблеми; переконати в наявності унікального потенціалу в кожній людині.

Час проведення заняття: 2 години.

Хід заняття:

1. Привітання

2. Вправа «Піраміда очікувань»

Тренер пропонує учасникам по черзі вийти на середину кімнати, простягнути руку вперед зі словами: «сьогодні я від заняття очікую...» і покласти її на руку попереднього учасника.

3. Вправа «Долоні»

Кожен учасник отримає по вирізаній паперовій долоні. На одному боці паперової долоні треба написати те, що хочеться змінити у світі. Коли завдання виконано, на зворотному боці учасники пишуть одну річ, яку вони могли б змінити.

Обговорення: Скільки учасників групи написали на обох боках долоні те саме? Чому так мало людей вірять у можливість змінити бодай одну річ, хоча найбільше цього бажають?

4. Вправа «Дивний предмет»

Учасники об'єднуються в групи. За чотири хвилини кожна група повинна придумати якомога більше способів нестандартного використання певного предмета. Через 4 хвилини команди презентують власні пропозиції.

Обговорення: Чому кожна команда пропонувала власні способи використання предмета, які відрізняються від інших? Що допомогло знайти чималу кількість способів використання такого звичного предмета?

Висновок: варто вміти знаходити нестандартні способи вирішення проблеми.

5. Вправа «Сім букв»

Тренер. Творчий підхід до розв'язання проблеми – одна з головних особистісних рис лідера. На розвитку такої риси ми й зосередимо увагу. Пропонує розв'язати нестандартні задачі. Далі обговорення.

6. Вправа «Вперед від старту до фінішу»

Учасникам пропонують по черзі пройти відмічений крейдою на підлозі шляху різний спосіб, не повторюючи кроки попереднього члена команди.

7. Вправа «Градоначальник»

Учасники об'єднуються в малі групи. Кожна група висуває власну кандидатуру на посаду градоначальника і презентує її (форму презентації кожна група обирає самостійно). Кандидат на посаду градоначальника за 7-10 хвилин знайомить усіх зі своєю програмою та відповідає на запитання. Випробування для кандидатів: кожна група пропонує власний конкурс для кандидатів. Далі учні проводять вибори градоначальника.

8. Вправа «Швидка відповідь»

Учасники об'єднуються в групи. Кожна група отримує від тренера аркуш із запитаннями. *Завдання:* якомога швидше і точніше відповісти на всі запитання та повернути аркуш тренерові. Далі обговорення.

9. Вправа «Піраміда почуттів»

Проходить так само як і вправа «Піраміда очікувань».

Заняття 7. «Імідж лідера»

Мета: визначити сутність поняття «імідж» та його роль у формуванні лідерства, сприяти розвитку навичок ефективної самопрезентації, формуванню умінь розробляти власний імідж.

Час проведення заняття: 2 години.

Хід заняття:

1. Вправа «Привітання»

Тренер звертає увагу на аркуш з темою та регламентом заняття. Запитує в учасників: «Що таке імідж?». По завершенні відповідей учасників тренер резюмує сказане та зачитує притчу.

Обговорення: Чого вчить ця притча? Чи всі люди однакові? Чи різняться їхнє призначення? Обґрунтуйте свою позицію. Чому лідеру важливо враховувати особливості та розуміти унікальність кожної людини?

2. Вправа на згуртування «Реклама»

Тренер пропонує протягом 5 хвилин намалювати рекламу про самого себе, додавши до неї короткий текст або девіз. Після завершення кожен учасник презентує розроблену ним рекламу про себе.

Обговорення: Чи легко вам було створювати рекламу про самого себе? Чому? Чи створюємо ми в житті «рекламу» себе? Коли це відбувається?

3. Повторення правил

Тренер звертає увагу учасників на плакат із правилами.

4. Вправа «Цибулина»

Тренер дає завдання намалювати цибулину, що складається з трьох шарів. *Тренер:* Цибулинка надалі символізуватиме вашу унікальність. Кожна цибулинка складається з трьох шарів: те, що дано нам від природи, і що дуже складно, практично неможливо змінити; якості, які складно, але можливо змінити; якості, які ми набуваємо протягом життя і які нам легко змінити. Кожен учасник протягом 15 хвилин створює свій персональний колаж. По завершенні виготовлення колажів учасники по черзі можуть представити їх групі і пояснити, чому, як їм здається, обрана фотографія або предмет передають їхню унікальність.

Обговорення: Наскільки складно вам було виконувати це завдання? Чи дізналися ви під час зворотного зв'язку щось нове про себе? Що саме? Що вас, можливо, здивувало, звеселило або засмутило? Що нового ви дізналися про інших учасників? Наскільки збіглися презентації учасників з вашим баченням їхньої унікальності? Обґрунтуйте свою думку. Поміркуйте, з якою метою ми виконували цю вправу? Чого вона вчить?

5. Міні-лекція «Що таке імідж?»

Учасники мають назвати асоціації, які виникають у вас щодо поняття «імідж». Далі іде міні-лекція.

6. Вправа «Створення іміджу»

На першому етапі Тренер знайомить учасників з однією із чисельних класифікацій іміджу (за Г. Почепцовим). Після цього Тренер пропонує учасникам покласти перед собою аркуш горизонтально і розділити його на 4 стовпчики. Вгорі кожного стовпчика потрібно написати своє ім'я і виділити 10 рядків. У першому стовпчику потрібно написати відповіді на запитання «Яка я людина?», причому написати 5 позитивних і 5 негативних характеристик. Учасники протягом кількох хвилин записують власні характеристики. Коли 10 характеристик написані, потрібно згорнути аркуш так, щоб зверху виявився порожній стовпчик, а потім передати цей аркуш іншому учаснику. Читати тексти, написані іншими, усім, окрім автора, заборонено! Зрештою, усі 4 стовпчики повинні бути заповнені, аркуші мають повернутися до своїх господарів. Презентація результатів.

Обговорення: Що дало нам виконання цієї вправи? Які емоції та думки виникали у вас під час роботи над власними 10 характеристиками (позитивними, негативними)? Які емоції та думки виникали у вас під час роботи над чужими характеристиками (позитивними, негативними)? Які емоції та думки виникали у вас під час роботи, коли інші додавали до переліку 10 характеристик (позитивних, негативних) про вас? Чи влаштував вас результат? Поясніть свою думку.

7. Вправа «Підіб'ємо підсумки»

Обговорення: Що виявилось корисним на сьогоднішньому занятті? Що найбільше запам'яталось? Для чого потрібно формувати імідж? Створювати імідж потрібно тільки лідеру? Відповідь обґрунтуйте.

8. Вправа «Ритуал прощання «Аплодисменти»

Тренер пропонує винагородити один одного аплодисментами.

Заняття 8. Лідер майбутнього

Мета: відображення раніше засвоєних навичок; заохочення учасників для подальшого вдосконалення; спонукання учнів до творчості, самостійності, ініціативності; навчання учнів працювати в команді.

Час проведення заняття: 2 години.

Хід заняття:

1. Вправа «Побажання»

Тренер пропонує всім учасникам побажати щось один одному.

2. Вправа-очікування «Салют»

Учасники тренінга пишуть на стікерах кількома словами очікування від тренінгу. Потім наклеюють їх на плакат із зображенням салюту.

3. Міні-твір «Яким я буду через 20 років»

Учасники отримують завдання не більше ніж за 25 хв. написати міні-твір. *Інструкція.* Уявіть собі, що випускники школи «Лідер» у нинішньому складі зібралися на ювілейну зустріч через 20 років. Напишіть, ким ви стали, чого в житті домоглися, яких висот досягли, яку професію здобули, опишіть посаду, яку обіймаєте, ваш сімейний стан і фінансове становище. Що посприяло вам у житті? По закінченні роботи твори зачитуються і коментуються.

4. Вправа «Кодекс поведінки лідера»

Учні отримують заздалегідь заготовлені «Кодекси поведінки лідера». Не дивлячись у готовий текст» вони повинні самостійно скласти кожен свій «Кодекс» із семи пунктів. Після закінчення роботи зачитують свої думки» обговорюють їх. Потім один з учасників зачитує заготовлений текст.

5. Гра-енергізатор «Дотягнутись до зірок»

Усі гравці, стоячи у колі, заплющують очі. Потім уявляють, що над ними нічне небо, повне зірок. Далі учасники повільно піднімають руки, наче тягнучись до неба, намагаючись досягти своєї зірки.

6. Вправа «Казка»

Учасники діляться на групи. Тренер розповідає учасникам початок відомої казки, знайомить з її героями. Потім пропонує групі придумати кульмінацію і кінцівку, але з використанням усіх правил кодексу поведінки лідера.

7. Вправа «Баласт»

По колу пускається аркуш паперу з назвою «Баласт». Кожен учасник має можливість записати по одній рисі особистості, що є неприйнятними для лідера. Наприкінці «Баласт» урочисто викидається у смітник.

8. Підсумки тренінгу. Вправа «Святковий салют»

Тренер вітає всіх із закінченням тренінгових занять. – Що цікавого і важливого дав вам тренінг? Напишіть на стікерах у вигляді зірочок.

Таким чином, розроблена тренінгова програма формування лідерського потенціалу є методом групової психологічної роботи та передбачає за допомогою інтерактивних методів моделювання ситуацій взаємодії сформувати та систематизувати загальні уявлення про лідерство, портрет лідера та лідерський потенціал. Програма має за мету розвиток організаторських навичок, лідерських та комунікативних якостей осіб юнацького віку; формувати почуття відповідальності, цілеспрямованості під час вирішення нестандартних завдань; стимулювати творчу та соціальну активність молоді у сфері життєдіяльності, міжособистісних відносин; навчати учасників тренінгу ефективній комунікації, виховувати повагу до людей, підвищувати загальну культуру юнаків.

3.3. Апробація та впровадження тренінгової програми з формування лідерського потенціалу

У цьому підрозділі наведено доведення ефективності програми після впровадження в роботу освітніх закладів тренінгової програми «Лідер є в

кожному з нас». Основним завданням на цьому етапі було з'ясування ефективності розробленої тренінгової програми формування лідерського потенціалу осіб юнацького віку. Нами вже зазначалося, що найбільш оптимальним періодом для формування лідерського потенціалу особистості є саме юнацький вік, особливість якого полягає, з одного боку, в прагненні юнаків до самостійності, ініціативності, індивідуалізації життєвих перспектив, з іншого, у схильності до налагодження суспільних контактів. Саме тому з точки зору розвитку, юнацький вік характеризується як надзвичайно важливий у становленні повноцінної, соціально-активної особистості, так як в цьому віці закладаються і формуються основи лідерського потенціалу, який, в свою чергу, розкривається в подальшому дорослому житті.

В контексті аналізу проблеми було виокремлено наступні особистісні якості, які, на наш погляд, є складовими показниками лідерського потенціалу: рішучість, ініціативність, наполегливість, чесність і порядність у відносинах, відповідальність, емпатія, високі інтелектуальні здібності, вміння слухати співрозмовника, товарицькість та готовність до співпраці, високий ступінь розвитку рефлексивності, здатність впливати на інших, комунікабельність, вміння розв'язувати конфлікти, вміння себе презентувати, готовність до самостійних дій, розвиненість впевненості у собі, організованість та вміння управляти собою, наявність мотивації успіху, здатність до організаторської роботи, стресостійкість, вміння приймати відповідальні рішення. На наш погляд ці якості є надзвичайно важливими у становленні особистості як лідера і саме їх сформованість є основою лідерського потенціалу.

Завданнями заключної частини емпіричного дослідження було вивчення загального рівня сформованості здатності до лідерства, а також особливостей впливу соціально-психологічних чинників на формування лідерського потенціалу осіб юнацького віку відповідно до гіпотези дослідження: в юнацькому віці у дівчат значно вищий рівень сформованості

лідерських якостей, аніж у хлопців; формування лідерського потенціалу у юнацькому віці знаходиться під впливом соціально-демографічних (стать, вік, здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної діяльності) та індивідуально-психологічних (гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, адекватна самооцінка) властивостей особистості після впровадження розробленої тренінгової програми формування лідерського потенціалу «Лідер є в кожному з нас» в роботу освітніх закладів.

Далі узагальнемо отримані результати. Повторне проведення бесід на тему «Яким має бути лідер?» дозволило отримати наступні результати, для обробки яких нами було використано контент-аналіз. Отже, контент-аналіз проведених бесід показав таке: говорячи про те «Яким має бути лідер?» 67% респондентів вважають, що лідер має бути: «впевненим у власних силах»; «із стійким характером»; «у нього має бути бажання перемагати»; «лідер має бути націлений на результат»; «має вміння організувати і вести за собою інших»; 28 % респондентів вважають лідера: «активним діячем суспільства»; «лідер має привілеї серед інших»; останні 5 % респондентів вважають лідера: «так чи інакше пов'язаним із устроєм держави»; «людину, яка змінює закони держави, або має вплив на цей процес».

Отримані результати можемо представити у вигляді відсоткового співвідношення відповідей наведеніх у рис. 3.1.

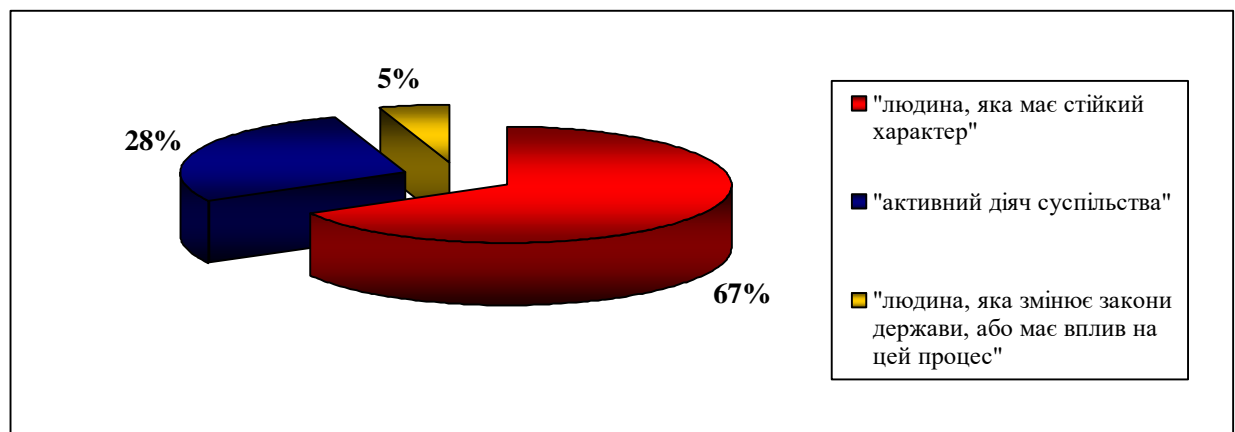


Рис. 3.1. Результати відсоткового співвідношення відповідей на питання «Яким має бути лідер?»

Отже, відповідно до отриманих даних, можемо сказати, що уявлення юнаків про образ лідера після участі у тренінгу дещо змінилися. Юнаки вже конкретно виділяють якості, якими має володіти лідер, більш структуровано підходять до їх виділення.

Наступним кроком було, отримання результатів, які дозволили виявити загальний рівень та результати рівнів окремих складових лідерського потенціалу у відсотках від кількості респондентів, що брали участь у впровадженні тренінгової програми. У впровадженні тренінгової програми брали учні 10 – 11 класів трьох шкіл міста Одеси загальною кількістю 102 респонденти. Результати представлені у таблиці 3.2.2. Для порівняння наведемо результати рівнів окремих складових лідерського потенціалу зібрані до впровадження тренінгової програми. Результати представлені у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Загальний рівень та результати рівнів окремих складових лідерського потенціалу (у % від загальної кількості респондентів) до впровадження тренінгової програми формування лідерського потенціалу

Критерії	Показники	Результати у відсотках (%)		
		Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
<i>Особистісний критерій</i>	Рішучість	43,3	51,2	5,7
	Ініціативність	47,4	48,4	4,4
	Наполегливість	44,5	45,9	9,7
	Чесність і порядність у відносинах	38,8	55,8	5,5
	Відповідальність	40,8	52,3	7,05
	Емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини	33,5	56,8	9,3
	Інтелектуальні здібності	44,01	48,5	7,4
<i>Поведінковий критерій</i>	Уміння слухати співрозмовника	31,6	59,3	9,2
	Товариськість та	51,04	41,8	7,2

	готовність до співпраці			
	Ступінь розвитку рефлексивності	34,9	55,3	9,8
	Здатність активно впливати на інших	34,3	60,4	5,3
	Комунікабельність	49,02	41,9	9,08
	Уміння розв'язувати конфлікти	32,3	54,6	13,1
	Уміння себе презентувати	37,03	55,2	7,7
<i>Ситуаційний критерій</i>	Готовність до самостійних дій	50,7	42,08	7,2
	Розвиненість впевненості у собі	40,08	51,4	8,5
	Організованість та уміння управляти собою	35,6	52,5	12,01
	Наявність мотивації успіху	55,4	37,2	7,4
	Здатність до організаторської роботи	36,5	55,4	8,1
	Стресостійкість	40,3	50,9	8,8
	Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію	37,2	55,3	7,4

Таблиця 3.2.

Загальний рівень та результати рівнів окремих складових лідерського потенціалу (у % від загальної кількості респондентів) після впровадження тренінгової програми формування лідерського потенціалу

Критерії	Показники	Результати у відсотках (%)		
		Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
<i>Особистісний критерій</i>	Рішучість	47,6	49,4	3
	Ініціативність	51	45,3	3,7
	Наполегливість	44,5	45,9	9,6
	Чесність і порядність у відносинах	40,8	53,7	5,5
	Відповідальність	45,8	50,2	4
	Емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини	35,5	55,3	9,2

	Інтелектуальні здібності	45,1	48	6,9
<i>Поведінковий критерій</i>	Уміння слухати співрозмовника	34,6	59,1	6,3
	Товариськість та готовність до співпраці	51,4	42,4	6,2
	Ступінь розвитку рефлексивності	39,9	50,3	9,8
	Здатність активно впливати на інших	38,3	56,4	5,3
	Комунікабельність	49,02	41,9	9,08
	Уміння розв'язувати конфлікти	37	50,3	12,7
	Уміння себе презентувати	42,3	51,2	6,5
<i>Ситуаційний критерій</i>	Готовність до самостійних дій	51,7	42,2	6,1
	Розвиненість впевненості у собі	44,6	47,4	8
	Організованість та уміння управляти собою	41,6	46,5	11,9
	Наявність мотивації успіху	55,4	37,2	7,4
	Здатність до організаторської роботи	38,5	53,4	8,1
	Стресостійкість	40,3	50,9	8,8
	Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію	42,3	51,2	6,5

Отже, аналіз отриманих після впровадження тренінгової програми результатів рівнів окремих складових лідерського потенціалу свідчить про те, що деякі показники високого рівня суттєво змінилися, та, не зважаючи на це, розвиненість складових лідерського потенціалу простежується в більшій мірі на середньому рівні. Якщо розглядати докладніше, можемо сказати, що показники по деяких складових, наприклад, ініціативність 51%, рішучість 47,6%, готовність до самостійних дій 51,7 %, відповідальність 45,8 %, інтелектуальні здібності 45,1 %, розвиненість впевненості у собі 44,6 %, здатність до організаторської роботи 38,5 %, уміння розв'язувати конфлікти 37%, уміння себе презентувати 42,3%, уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію 42,3 %, організованість та уміння

управляти собою 41,6 % суттєво змінилися на високому рівні порівняно із попередніми. Є і такі показники, які залишилися незмінними, як наприклад, наполегливість, товариськість та готовність до співпраці, комунікабельність, наявність мотивації успіху, стресостійкість. Це свідчить про те, що формування зазначених складових лідерського потенціалу потребує більшого проміжку часу.

Відповідно до емпіричної гіпотези дослідження, у попередньому розділі було розглянуто сформованість окремих складових лідерського потенціалу та загальної здатності до лідерства залежно від статі. Порівняємо отримані результати до впровадження тренінгової програми формування лідерського потенціалу та отримані результати після впровадження програми. Порівнювані данні представлено у таблиці 3.3. та 3.4.

Таблиця 3.3.

Сформованість окремих складових лідерського потенціалу: статеві відмінності (у % від загальної кількості респондентів) до впровадження тренінгової програми формування лідерського потенціалу

<i>Показники</i>	<i>Дівчата</i>	<i>Хлопці</i>
Рішучість	33,2	35,8
Ініціативність	35,6	36,9
Наполегливість	31,4	32,2
Чесність	34,7	35,6
Відповідальність	33,6	34,5
Емпатія	44,6	32,5
Інтелект	43,4	41,8
Уміння слухати	43,2	39,8
Товариськість	42,2	34,07
Рефлексія	45,3	43,7
Вплив на інших	38,98	38,97
Комунікабельність	34,6	26,6
Уміння розв'язувати конфлікти	39,6	40,4
Уміння себе презентувати	38,9	36,5
Самостійність	35,4	29,5
Впевненість у собі	46,05	40,4
Організованість	38,8	39,2
Мотивація успіху	41,9	31,8
Організаторські здібності	31,4	32,2

Стресостійкість	45,04	38,5
Уміння приймати рішення	32,04	33,1
Здатність до лідерства	52	49

Повторне діагностування після впровадження тренінгової програми формування лідерського потенціалу дало наступні результати, які представлено в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4.

Сформованість окремих складових лідерського потенціалу: статеві відмінності (у % від загальної кількості респондентів) після впровадження тренінгової програми формування лідерського потенціалу

<i>Показники</i>	<i>Дівчата</i>	<i>Хлопці</i>
Рішучість	34,8	35,9
Ініціативність	37	38,3
Наполегливість	32,9	32,4
Чесність	34,7	35,8
Відповідальність	35,2	34,6
Емпатія	46,7	33,5
Інтелект	45,4	43,8
Уміння слухати	45,3	39,9
Товариськість	44,3	36,8
Рефлексія	47,5	44,7
Вплив на інших	40,8	39,8
Комунікабельність	36,6	32,6
Уміння розв'язувати конфлікти	40,8	41,5
Уміння себе презентувати	38,9	37,4
Самостійність	37,1	29,9
Впевненість у собі	48,3	42,4
Організованість	39,5	41,1
Мотивація успіху	43,9	36,6
Організаторські здібності	32,9	35,2
Стресостійкість	47,2	38,7
Уміння приймати рішення	33,6	35,1
Здатність до лідерства	54	49,3

Отримані після впровадження тренінгової програми формування лідерського потенціалу результати засвідчили, що загальний рівень

сформованості здатності до лідерства залишається більшим у дівчат (54%), а ніж у хлопців (49,3%). Це може вказувати на те, що в юнацькому віці хлопці більш невпевнені у собі і не завжди можуть чітко вистроїти життєві пріоритети.

Окрім цього, на відміну від юнаків, дівчата більш спроможні до емпатії (46,7 % дівчата і 35,5 % юнаки), мають більшу стресостійкість (47,2 % дівчата, 38,7 % юнаки). У дівчат набагато більше впевненості у собі (48,3 % дівчата, 42,4 % юнаки) і мотивації успіху (43,9 % дівчата, 36,6 % юнаки). Дівчата набагато більш самостійні, аніж юнаки (37,1 % дівчата, 29,9 % юнаки) і набагато краще уміють рефлексувати (47,5 % дівчата, 44,7 % юнаки), краще уміють слухати (45,3 % дівчата, 39,9 % юнаки) і мають вищий інтелектуальний розвиток (45,4 % дівчата, 43,9 % юнаки). Навідміну від хлопців, дівчата краще вміють презентувати себе (38,9 % дівчата, 37,4 % юнаки). Але, разом с тим, юнаки більш ініціативні (38,3 % юнаки, 37 % дівчата) і мають більше рішучості, на відміну від дівчат (35,9 % юнаки, 34,8 % дівчата). Юнаки швидше можуть себе організувати (39,2 % юнаки, 38,8 % дівчата), мають більш високі організаторські здібності (41,1 % юнаки, 39,5 % дівчата) і на більш високому рівні у них розвинуто вміння приймати рішення (35,1 % юнаки, 33,6 % дівчата). Юнаки набагато краще від дівчат розв'язують конфлікти (41,5 % юнаки, 40,8 % дівчата). Отже, резумуючи можемо сказати, що після впровадження тренінгової програми формування лідерського потенціалу як у дівчат, так і у хлопців простежується позитивна динаміка отриманих даних більшості показників, що свідчить про можливість використання тренінгових форм роботи із формування лідерського потенціалу.

Наступним етапом експериментального дослідження, описаного у попередньому розділі, було виявлення кореляційних зв'язків за критерієм Пірсона. Наведемо матрицю кореляцій показників окремих складових лідерського потенціалу залежно від статі до впровадження тренінгової програми та порівняємо їх із отриманими показниками окремих складових

лідерського потенціалу залежно від статі після впровадження тренінгової програми. Данні наведено у таблиці 3.5. та 3.6.

Таблиця 3.5.

Матриця кореляцій показників окремих складових лідерського потенціалу (до проведення тренінгу): статеві відмінності

Показники	Дівчата	Юнаки
Рішучість	-,095	,176
Ініціативність	-,043	,544
Наполегливість	-,033	,643
Чесність	-,032	,228
Відповідальність	-,030	,673
Емпатія	,378**	,000
Інтелект	,055	,435
Уміння слухати	,122	,081
Товариськість	,251**	,000
Рефлексія	,059	,404
Вплив на інших	,000	,998
Комунікабельність	,319**	-,095
Уміння розв'язувати конфлікти	-,025	,724
Уміння себе презентувати	-,092	,192
Самостійність	,196**	,005
Впевненість у собі	,170*	,015
Організованість	,014	,845
Мотивація успіху	,287**	,000
Організаторські здібності	-,029	,677
Стресостійкість	,201**	,004
Уміння приймати рішення	-,029	,678
Здатність до лідерства	-,156*	,026

** . Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння)

* . Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння)

З даних отриманих до впровадження тренінгової програми формування лідерського потенціалу бачимо, що отримано такі значущі кореляції показників окремих складових лідерського потенціалу, таких як: емпатія (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,378$, $p = 0,000$), товариськість (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,251$, $p = 0,000$), комунікабельність (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,319$, $p = -0,095$), самостійність (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,196$, $p = 0,005$), мотивація успіху (коефіцієнт кореляції Пірсона r

= 0,287, $p = 0,000$), стресостійкість (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,201$, $p = 0,004$) в залежності від статі. Аналізуючи вищесказане можемо зазначити, що рівень емпатії, товариськості, комунікабельності, самостійності, мотивації успіху, стресостійкості у юнаків дещо менший, ніж у дівчат. Це явище може бути спричинено декількома факторами: по-перше, на відміну від юнаків, дівчата мають більш прискорений розвиток, по-друге, під час проведення діагностики респонденти могли дати некоректні відповіді і ми не виключаємо той факт, що на відвертість респондентів міг впливати їх особистісний стан.

Далі подано матрицю кореляцій показників окремих складових лідерського потенціалу після впровадження тренінгової програми. Результати подано в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6.

Матриця кореляцій показників окремих складових лідерського потенціалу (після проведення тренінгу): статеві відмінності

Показники	Дівчата	Юнаки
Рішучість	,115	,178
Ініціативність	-,217	-,190
Наполегливість	,512*	,069
Чесність	,054	,106
Відповідальність	,006	-,028
Емпатія	,546**	,279
Інтелект	,490*	,353
Уміння слухати	,015	,264
Товариськість	-,385	,212
Рефлексія	,606**	,127
Вплив на інших	-,317	,149
Комунікабельність	,319**	,373
Уміння розв'язувати конфлікти	-,101	,514*
Уміння себе презентувати	,218	,059
Самостійність	-,242	-,145
Впевненість у собі	,470*	,101
Організованість	-,116	,057
Мотивація успіху	,005	,257
Організаторські здібності	,493*	,069
Стресостійкість	,071	,325

Уміння приймати рішення	-,441	,356
Здатність до лідерства	,162	,142

** . Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння)

* . Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння)

Отже, порівняємо результати отримані до впровадження тренінгової програми та після її впровадження. До впровадження тренінгової програми формування лідерського потенціалу результати статистичного аналізу були наступні: емпатія (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,378$, $p = 0,000$), товариськість (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,251$, $p = 0,000$), комунікабельність (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,319$, $p = -0,095$), самостійність (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,196$, $p = 0,005$), мотивація успіху (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,287$, $p = 0,000$), стресостійкість (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,201$, $p = 0,004$) в залежності від статі.

Зробивши відповідний статистичний аналіз після проведення тренінгу, отримано такі значущі кореляції показників окремих складових лідерського потенціалу: емпатія (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,546$, $p = 0,279$), наполегливість (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,512$, $p = 0,069$), комунікабельність (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,319$, $p = 0,373$), інтелект (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,490$, $p = 0,353$), рефлексія (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,606$, $p = 0,127$), уміння розв'язувати конфлікти (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = -0,101$, $p = 0,514$), впевненість у собі (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,470$, $p = 0,101$), організаційні здібності (коефіцієнт кореляції Пірсона $r = 0,493$, $p = 0,069$) в залежності від статі.

Таким чином, відповідно до отриманих результатів після проведення тренінгу і порівнюючи їх із попередніми результатами статистичного аналізу, можна побачити, що значущі кореляції показників окремих складових лідерського потенціалу дещо підвищилися. Отже, ми можемо стверджувати, що окремі складові лідерського потенціалу можуть бути актуалізовані і розвинуті в ході соціально-психологічного тренінгу.

Отримані результати після впровадження тренінгової програми «Лідер є в кожному з нас» довели ефективність її застосування та підтвердили, що формування лідерського потенціалу у юнацькому віці знаходиться під впливом соціально-демографічних (гендер, вік, здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної діяльності) та індивідуально-психологічних (гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, адекватна самооцінка) характеристик особистості.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі представлено психологічний супровід, що складався із занять психологічного клубу, а саме: уроків з психологічної просвіти, вікторин на тему лідерства, факультативів різної тематики і, основною частиною якого була розроблена нами програма соціально-психологічного тренінгу «Лідер є в кожному із нас», спрямованого на збільшення мотивації до активної лідерської позиції, націлення на успіх та результат, розвиток організаторських, комунікативних здібностей, креативного мислення, бажання активної самореалізації. Програму соціально-психологічного тренінгу розроблено на основі дослідження та розробленої авторської моделі соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

Перевірку робочих гіпотез дослідження передбачено за допомогою розробки та впровадження соціально-психологічної тренінгової програми у роботу старшої школи. У розділі подається розгорнута розробка тренінгової програми із докладним описом кожної з її частин. Загальний обсяг програми складає 17 годин, з яких по 30 хвилин відводиться на вступ та підведення підсумків.

Спираючись на сучасні дослідження і власні спостереження, можемо сказати, що юнаки досить часто не володіють необхідним комплексом умінь і навичок для самореалізації та самовираження, а також прояву активної соціальної позиції. А це, в свою чергу, вказує на необхідність формування лідерського потенціалу як складової соціалізації особистості. Отже, цей факт наголошує на необхідності впровадження в роботу навчальних закладів тренінгові технології психологічної роботи із формування лідерського потенціалу у осіб юнацького віку.

Розроблена тренінгова програма формування лідерського потенціалу є методом групової психологічної роботи та передбачає за допомогою інтерактивних методів моделювання ситуацій взаємодії сформувати та

систематизувати загальні уявлення про лідерство, портрет лідера та лідерський потенціал. Програма має за мету розвиток організаторських навичок, лідерських та комунікативних якостей осіб юнацького віку; формувати почуття відповідальності, цілеспрямованості під час вирішення нестандартних завдань; стимулювати творчу та соціальну активність молоді у сфері життєдіяльності, міжособистісних відносин; навчати учасників тренінгу ефективній комунікації, виховувати повагу до людей, підвищувати загальну культуру юнаків.

Отримані результати після впровадження тренінгової програми «Лідер є в кожному з нас» довели ефективність її застосування та підтвердили, що формування лідерського потенціалу можливо за допомоги тренінгових форм роботи у цьому напрямку.

Завдяки проведенню тренінгу, було доведено, що формування лідерського потенціалу у юнацькому віці знаходиться під впливом соціально-демографічних (гендер, вік) та індивідуально-психологічних (гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, адекватна самооцінка, здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної діяльності) характеристик особистості.

Результати дослідження, які представлено у розділі 2, відображено у таких публікаціях автора:

а) Статті у зарубіжних виданнях та збірниках, включених до міжнародних наукометричних баз даних:

1. Баранова А.М. Формування лідерського потенціалу в юнацькому віці засобами соціально-психологічного тренінгу «*KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*». 2022. № 8 (44) vol.1. С. 111 – 116.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Проведений у дослідженні теоретико-методологічний аналіз та узагальнення експериментальних результатів проблеми соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці дозволив зробити наступні **висновки**:

1. Існують різноманітні точки зору щодо сутності поняття «лідерство» і підходів до його дослідження. Розглядаючи лідерство як спосіб поведінки і діяльності особистості в групі, у процесі аналізу наукових джерел цього феномена було виділено теоретико-методологічні підходи до проблем лідерства: *суб'єктивно-психологічний підхід; функціонально-ситуаційний підхід; інтегрований підхід.*

Розглядаючи психологічні особливості юнацького віку було виділено механізми формування лідерського потенціалу. Встановлено, що лідерами частіше стають неординарні, творчі, з високим рівнем інтелекту особи юнацького віку, які мають добру пам'ять, швидкий та гнучкий розум, достатньо розвинену мову.

2. Визначено поняття «лідер», «лідерські якості» та «лідерський потенціал». Відповідно до розглянутих лідерських якостей було виділено найбільш вагомі індивідуальні соціально-психологічні якості лідера, які є основою лідерського потенціалу. Розглянуті індивідуальні психологічні якості лідера дали змогу побудувати психологічний портрет сучасного лідера. Враховуючи виділені лідерські якості, які є основою лідерського потенціалу та беручи до уваги психологічний портрет особистості сучасного лідера, було виділено три основні компоненти структури лідерського потенціалу: 1) загальні риси лідера; 2) лідерська поведінка; 3) ситуація, у якій діє лідер. Відповідно до цього, була розроблена авторська структурна модель лідерського потенціалу.

Для більш повного уявлення про особливості формування лідерського потенціалу, були виділені та розглянуті соціально-психологічні чинники, які впливають на процес формування лідерського потенціалу, як комплексного

феномену, що об'єднує індивідуальні та групові характеристики спільної діяльності, які в своїй сукупності забезпечують успішне досягнення загальногрупової мети. Відповідно до теоретичного обґрунтування сукупності соціально-психологічних чинників, які впливають на формування лідерського потенціалу, була розроблена авторська теоретична модель, яка може розглядатися як методологічна основа дослідження та вдосконалення лідерського потенціалу особи юнацького віку. Дана модель передбачає врахування об'єктивно-ситуаційних та суб'єктивно-особистісних соціально-психологічних чинників в процесі формування лідерського потенціалу в юнацькому віці.

3. Зроблено аналіз результатів емпіричної частини дослідження соціально-психологічних критеріїв формування лідерського потенціалу в юнацькому віці. Зважаючи на розроблену у теоретичному розділі структурну модель лідерського потенціалу та спираючись на його складові було виділено та структуровано критерії сформованості лідерського потенціалу в юнацькому віці.

4. Відповідно до загального теоретичного аналізу і з урахуванням усіх особливостей проблеми було: по-перше, емпірично перевірено рівень сформованості лідерських якостей, які своєю сукупністю складають лідерський потенціал; по-друге, емпірично досліджено соціально-психологічні чинники формування лідерського потенціалу в юнацькому віці відповідно до авторської моделі; по-третє, виявлено особливості впливу соціально-психологічних чинників на формування лідерського потенціалу шляхом проведення діагностування осіб юнацького віку та аналізу отриманих даних.

Емпіричне дослідження дозволило виявити гендерні відмінності та індивідуально-психологічні особливості особистості, які виступали в якості критеріїв лідерського потенціалу (здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної діяльності, гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, адекватна

самооцінка). Відповідно до гіпотези дослідження: в юнацькому віці у дівчат значно вищий рівень сформованості лідерських якостей, аніж у хлопців.

Відзначено, що лідерський потенціал осіб юнацького віку у сучасних умовах переважно розвивається стихійно, отже визначено потребу у розробці психологічного супроводу, а саме: уроків з психологічної просвіти, вікторин на тему лідерства, факультативів різної тематики і програми соціально-психологічного тренінгу «Лідер є в кожному із нас», у соціально-виховній роботі із юнацтвом з метою розвитку лідерського потенціалу.

5. Представлена у третьому розділі дисертаційного дослідження розроблена програма тренінгу формування лідерського потенціалу в юнацькому віці «Лідер є в кожному з нас», була основною частиною психологічного супроводу, спрямованого на збільшення мотивації до активної лідерської позиції, націлення на успіх та результат, розвиток організаторських, комунікативних здібностей, креативного мислення, бажання активної самореалізації. Програму соціально-психологічного тренінгу розроблено на основі дослідження та розробленої авторської моделі соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці. Перевірку робочих гіпотез дослідження передбачено за допомогою впровадження соціально-психологічної тренінгової програми у роботу старшої школи. У третьому розділі дисертаційного дослідження подається розгорнута розробка тренінгової програми із докладним описом кожної з її частин. Загальний обсяг програми складає 17 годин, з яких по 30 хвилин відводиться на вступ та підведення підсумків.

6. Розроблена тренінгова програма формування лідерського потенціалу є методом групової психологічної роботи та передбачає за допомогою інтерактивних методів моделювання ситуацій взаємодії сформувані та систематизувати загальні уявлення про лідерство, портрет лідера та лідерський потенціал. Програма має за мету розвиток організаторських навичок, лідерських та комунікативних якостей осіб юнацького віку; формувати почуття відповідальності, цілеспрямованості під час вирішення

нестандартних завдань; стимулювати творчу та соціальну активність молоді у сфері життєдіяльності, міжособистісних відносин; навчати учасників тренінгу ефективній комунікації, виховувати повагу до людей, підвищувати загальну культуру юнаків.

Отримані результати після впровадження тренінгової програми «Лідер є в кожному з нас» довели ефективність її застосування та підтвердили, що формування лідерського потенціалу можливо за допомоги тренінгових форм роботи у цьому напрямку.

Завдяки проведенню тренінгової програми «Лідер є в кожному з нас», було доведено, що формування лідерського потенціалу в юнацькому віці знаходиться під впливом соціально-демографічних (гендер, вік) та індивідуально-психологічних (гнучкість мислення, високі інтелектуальні здібності, адекватна самооцінка, здатність до ефективної комунікації, здатність до вирішення конфліктів та труднощів, здатність до організаційної діяльності) характеристик особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янова А. Теоретичні засади дослідження Я-концепції особистості як чинника професійного самовизначення у ранньому юнацькому віці *Молодий вчений*. 2015. №2 (17). 353 – 356
2. Абрамова С. Суспільно корисна діяльність як чинник формування соціальної активності особистості *Педагогіка та психологія* 2015. Вип. 49, 137–145
3. Адізес І. *Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером* / пер. з англійської К.: Наш формат, 2019. 304 с.
4. Адізес І. *Розвиток лідерів: як зрозуміти свій стиль управління й ефективно спілкуватися з носіями інших стилів* / пер. з англійської 2-е вид. – К.: Наш формат, 2016. 269 с.
5. Андреева О. *Феномен лідерства* К.: Освіта, 2004. 312 с.
6. Антонова. З. Психологічні особливості лідерства та керівництва *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. №4, 120 – 127
7. Аткинсон М. *Наука и искусство коучинга: внутренняя динамика* К.: Companion Group, 2009. 208 с.
8. Бажанюк В. Дослідження лідерської обдарованості у школярів підліткового віку *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: збірник наукових праць Відкритого міжнародного університету «Україна»* К.: Університет «Україна», 2010. – № 7 (9), 561, 384–392.
9. Баранова А. Гендерні особливості лідерства та лідерської поведінки. *Особистість у сучасному соціо-психологічному вимірі: монографія* / за заг. ред. Г.А. Приба, Є.М. Калужної; колектив авторів Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2022. – 620 с. С. 188 – 208.
10. Баранова А. Емпіричне дослідження сформованості лідерського потенціалу в юнацькому віці. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку*. Матеріали V Всеукраїнської науково-

- практичної конференції (21-22 жовтня 2021 року, м. Запоріжжя). Запоріжжя, 2021. С. 35 – 36.
11. Баранова А. Модель соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Запоріжжя, 2020. № 2 (18). С. 126 – 132.
12. Баранова А. Модель соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку*. Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (15-16 жовтня 2020 року, м. Запоріжжя). Запоріжжя, 2020
13. Баранова А. Соціально-психологічні чинники формування лідерського потенціалу в юнацькому віці *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку: зб. тез наук. матеріалів III Всеукр. наук.-практ. конф.* (1 листопада 2018 р., м. Київ). Київ, 2018. С. 12 – 14.
14. Баранова А. Теоретико-методологічні підходи до проблем лідерства в психологічній науці. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Запоріжжя, 2019. № 2 (16). С. 7 – 14.
15. Баранова А. Формування лідерського потенціалу в юнацькому віці засобами соціально-психологічного тренінгу «*KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*». 2022. № 8 (44) vol.1. С. 111 – 116.
16. Баранова А. Формування лідерського потенціалу в юнацькому віці. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку*. Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції (10-11 жовтня 2019 року, м. Запоріжжя). Запоріжжя, 2019. С. 7 – 8.

- 17.Бех І. *Виховання особистості: Сходження до духовності: наук. Видання К.: Либідь, 2006. – 272 с*
- 18.Белікова Ю. Емоційний профіль лідера *Соціальна психологія №1/2 (52). 2012. С. 283 – 293*
- 19.Белікова Ю. *Становлення та переваги емоційного лідерства* Режим доступу: <http://www.repository.hneu.edu.ua>. Дата звернення 27.08.2017 р.
- 20.Бізо Л. *Розвиток лідерства К.: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012, 400 с.*
- 21.Бибик, Д. Педагогіка партнерства: виховуємо лідерів. *Дошкільна освіта в контексті ідей Нової української школи №1, 2020. С.24-31*
- 22.Булах І. *Психологія особистісного зростання підлітка: монографія К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2003. 340 с.*
- 23.Булах І. *Психологія особистості підлітка. Вікова та педагогічна психологія: навч. посібн. К.: Каравела, 2008. 399 с.*
- 24.Буряк Т. *Сучасні підходи до лідерства К.: Наук. думка, 2009, 200 с.*
- 25.Бут Н. *Історичний ракурс вивчення феноменів «лідерство» та «лідер»* Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2008, 56 – 63
- 26.Бутковська Н., Маслово Н. (2013) *Особливості ефективного лідерства* Х.: Основа, 2013, 5 – 25
- 27.Буряк 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, 238 – 253*
- 28.Бююль А. *SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей* К.: торгово-издательский дом ДС, 2002. 608 с.
- 29.Василевська Н. Якості лідера. Сформованість поняття студентством *Сучасні аспекти виховання студентської молоді: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. Х.: ХНАМГ, 2009, 17 с.*

- 30.Вергун, Д. Феномен лідерства в контексті соціально-філософського дослідження. *Гілея: науковий вісник*, №101, 2015. С.308-312
- 31.Вержибок Г. *Лидерство в социальном и образовательном пространстве: учеб.-метод. пособие* Минск: РИВШ, 2002, 364 с.
- 32.Величко В. *Формування людяності: монографія* Донецьк: Юго-Восток Лтд, 2008, 188 с.
- 33.Видай А. Сучасні тенденції у дослідженні лідерства *Зб. наук. праць К.*, 1999. – № 4, ч.2. – С. 13-17
- 34.Власов П. *Партнерское общение. Тренинг. Игры и упражнения. Методические материалы для ведущего* Х.: Гуманитарный Центр, 2014. 172 с.
- 35.Волківська Д. Критерії та показники розвитку лідерського потенціалу студентського активу *Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Психолого-педагогічні науки*. 2014. № 4, 151 – 155
- 36.Волківська Д. Наукові підходи до розуміння потенціалу особистості *Педагогіка вищої та середньої школи: Збірник наукових праць* Кривий Ріг: КДПУ, 2014. Вип. 42. 230 – 234.
- 37.Вороніна К. Особливості вивчення рівня лідерських здібностей *Проблеми загальної та педагогічної психології: зб.наук.пр. інституту психології ім.. Г.С. Костюка АПН України* Київ, 2009. том 11, част.3, 99 – 107
- 38.Гаврилюк М. *Феномен лідерства в університетській освіті. На матеріалах Англії та Уельсу: навч. посіб.* Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2011. 132 с.
- 39.Галіцина Л. *Керівник: мистецтво взаєморозуміння* К.: Шкіл. світ, 2010, 128 с.
- 40.Галіцина Л. *Керівник: мистецтво стратегії і тактики* К.: Шкіл. світ, 2010, 128 с.

- 41.Гармаш С. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху *Управління інноваційними проектами та об'єктами інтелектуальної власності: зб. наук. пр. Сер. „Державне управління”*. 2009. Т. 10. Вип. 121, 37 – 44.
- 42.Гендер і Ми. *Інтегрування гендерного підходу в освіту та виховання: навч. метод. посіб. для шк. та ст. молоді* К.: шк. рівних можливостей, 2009. – 160 с.
- 43.Головешко Б. *Лідерські якості в професійній діяльності: навчальний посібник* Харків: ФО-П Панов А.М., 2017, 144 с.
- 44.Головешко Б. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів: *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* Зб. наук. пр. 2012. № 32 – 33 (36 – 37), 89 – 96.
- 45.Гольдштейн А. *Тренінг умінь спілкування: як допомогти проблемним підліткам* К.: Либідь, 2003, 520 с.
- 46.Гондюл І. Лідерство в загальній середній освіті: актуальність, сутність, складники *Збірник наукових праць. Педагогічні науки. Випуск LXXVIII. Том 3*. Херсон: Видавництво ХДУ, 2017, 69 – 75
- 47.Горбань Г.О. Теоретичний аналіз дефініцій феномену «лідерський потенціал» особистості *Журнал сучасної психології*. 2024. № 1 (32). С. 23-34
- 48.Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. *Емоційний інтелект лідера* К.: Наш формат, 2019, 288 с.
- 49.Грандт В. Емоційний інтелект як чинник збереження психосоматичного здоров'я особистості в юнацькому віці *Журнал сучасної психології*. 2023. Т. 3. № 30. С. 16-22
- 50.Гриженко Л. Лідерство як соціальний феномен *Грані*. 2014. № 5, 48 – 52

- 51.Гриньова М., Кращенко Ю. Методики самопізнання майбутнього лідера. *Збірник тестових методик. 2-ге вид., доп. та перероб* Полтава: Шевченко Р. В., 2012. 116 с.
- 52.Грицяк І. *Європейське управління: теоретико-методологічні засади* К.: К.І.С., 2006, 398 с.
- 53.Грищенко І. Теоретико-методологічні засади лідерства *Наукові розвідки з державного та муніципального управління збірник наукових праць*. Випуск 1/2015, 110 – 122.
- 54.Губенко О. В. *Теоретико-методологічні основи дослідження психологічних механізмів творчої діяльності (інтегративний підхід): монографія*. К.: Атопол, 2019. 400 с.
- 55.Гузар О., Стойко О. *Теоретичні основи формування компетентності комунікативного лідера*. URL: [file:///C:/Users/ User/Downloads/54-Article%20Text-106-1-10-20180901.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/54-Article%20Text-106-1-10-20180901.pdf) (дата звернення: 03.10.2022)
- 56.Гура, Т., Ріпко І. Лідерський потенціал як вагома складова особистісно-значущих якостей студентської молоді. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: зб. наук. пр.* Харків: НТУ «ХП», 2014 №40-41 (44-45). С. 54-65.
- 57.Гура Т. Соціально-психологічні вимоги до особистості лідера та характеру його мислення *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України Вип. 34*. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2016, С. 90 – 102
- 58.Дерябіна Г. Психологічні засоби розвитку потенціалу управлінського персоналу *Наука і освіта* 2006. № 5, 27–31
- 59.Джонсон Д. *Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування* К.: Вид. дім «КМ Академія», 2003. 288 с.
- 60.Дзвінчук Д. *Психологічні основи ефективного управління* К.: Нічлава, 2000, 280 с.
- 61.Дяків А. *Виховання лідера* К.: Наукова думка, 2011, 231 с.

- 62.Завстний С. *Філософія впливу: монографія* Харків: Видавець Савчук О. О.; ХНТУСГ ім. П. Василенка, 2011, 204 с.
- 63.*Засновники ефективних компаній. Психологічний аналіз і практичні рекомендації для підприємців* Х.: Гуманіт. центр, 2006, 336 с.
- 64.Занюк С. *Психологія мотивації*. Київ: Либідь, 2002. 304 с.
- 65.Кайдалова Л., Альохіна Н., Щокіна Н. Формування лідерських якостей на основі інноваційних методів навчання *East European Scientific Journal. Педагогіка* 2016. № 7, 34 – 37
- 66.Калашнікова С. *Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія* К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 380 с.
- 67.Калашнікова С. *Теоретикометодологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій* (дис. ... д-ра пед. наук.) Київський університет імені Бориса Грінченка, 2011, 462 с.
- 68.Калюжна Є. М., Федотова А. В. Я-концепція та соціальний статус особистості у реальних та віртуальних групах: співвідношення і специфіка в підлітковому віці *Наукові перспективи: журнал. Серія «Психологія»*. № 2(20) 2022. С. 423-436
- 69.Карманенко, В. *Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів*. (Дис. ... канд. пед. наук). Полтава – Умань, 2019. 274.
- 70.Кесьян Т. Лідерство як важливий аспект організаційних здібностей *Збірник наукових праць ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. Випуск 5. 2009, 193 – 205.
- 71.Кіюсаки Р. *Бізнес-школа для тих, кому подобається допомогати іншим: пер. з англ.* Ужгород: Світ, 2001, 111 с.
- 72.Коқун, О. Чинники розвитку лідерських якостей курсантів. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. №. 14 (1). 2013 С. 146-152.
- 73.Кононець М. *Психологія лідерства: навч. посіб.* Київ, 2020. 252 с.

74. Кончиц І. Як визначити лідера в дитячому колективі *Психолог*. 2006. № 20, 8 – 12.
75. Корольчук М., Осьодло В. *Психодіагностика: навч. посібн.* К.: Ельга: Ніка-Центр, 2010. 400 с.
76. Костюк Г. *Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості* К.: Рад. школа, 1989. – 608 с.
77. Котик І. *Практикум із діагностики мотиваційної сфери особистості.* Вінниця, 2008. 171 с.
78. Котляров И. *Социология лидерства: теоретические, методологические и аксиологические аспекты* Минск: Беларус. наука, 2013, 481 с.
79. Кочубей Т. Сучасні теорії лідерства: теоретичний аспект *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2012. № 40, 176 – 184
80. Кремень В. *Філософія управління Х.*: НТУ «ХП», 2008, 524 с.
81. Кузікова С. Саморозвиток особистості: суб'єктний підхід *Психологія особистості* 2013. №1 (4), 77 – 86
82. Куриця А. Лідер та лідерство в організації *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2009. Т. 1. Ч. 24. 62 – 66.
83. Лактионова Г. *Лідер будущего: новое видение, стратегии и практика: метод. пособ. по проведению тренинга* К.: Науковий світ, 2001, 122 с.
84. Лактионова Г. Лідер будущего: новое видение стратегии и практика *Практична психологія та соціальна робота*. 2002. № 3, 44 – 49.
85. Ложкин Г. Механизмы лидерства *Практична психологія та соціальна робота*. 1999. № 5, 41 – 44.
86. Лозова В. *Теоретичні основи виховання і навчання Х.*: Прес-А, 2002. 174 с.
87. Лусте, О. Лідерство як чинник ефективності соціально-економічних трансформацій. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. №4. 2009. С. 248-257

- 88.Максименко, С. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 24. С. 7-16
- 89.Максименко, С. *Психологічні механізми зародження, становлення та здійснення особистості* К.: Видавництво Європейського університету, 2010.152 с.
- 90.Маноха, І. *Психологія потаємного «Я»: монографія* К.: Поліграф книга, 2001. 448 с.
- 91.Мармаза О. Ефективне лідерство як інструмент стратегічного управління *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2013. Вип. 29. С. 289–297.
- 92.Мартинець Л. *Формування ділових якостей старшокласників: від теорії до практики. Методичні рекомендації* Донецьк: Каштан, 2010. 124 с.
- 93.Мар'яненко Л. Особистість, яка самоактуалізується Актуальні проблеми сучасної української психології *Наукові записки Інституту психології ім Г.С.Костюка АПН України* К.: НОРА-Друк, 2003. Вип. 23. С. 230-240
- 94.*Методичні рекомендації по застосуванню тренінгу у виявленні та розвитку особистісних якостей лідера (2000)* Х.: НТУ ХП, 2000. 23 с.
- 95.Мілютіна К. *Теорія та практика психологічного тренінгу: навч. посіб.* К.: МАУП, 2004. 192 с.
- 96.Мітлош А. *Психологічні особливості лідерської обдарованості: концепції, діагностика, тренінги: монографія* К.: Інститут обдарованої дитини, 2014, 350 с.
- 97.Мітлош А. *Психологічний аналіз лідерської обдарованості членів молодіжних громадських об'єднань (Автореф. дис... канд. психол. наук)* Київ, 2007, 20 с.
- 98.Монро М. *Як стати керівником* К.: Форес, 2000, 208.

99. Мудрик, А., Шишкіна, Х. (2013) *Розвиток лідерських якостей: програма тренінгу*. Луцьк. 120 с
100. Нестуля, С. *Дидактичні засади формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету*. (Дис. докт. пед. наук). Полтава, 2019. 700 с.
101. Нестуля С. «Емоційне лідерство» – новий напрямок в лідерології ХХІ ст. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*. 2010. № 1. С. 77–83.
102. Нестуля О., Нестуля С., Кононець Н. *Основи лідерства* Полтава: ПУЕТ, 2018. 241 с.
103. Нестуля, О. *Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навч. посіб.* Київ: Знання. 358 с.
104. Нестуля С. Теорія і практика виховання лідерських якостей особистості: з досвіду роботи. *Матеріали II Всеукр. студ. наук.-практ. конф. Полтава: Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка*, 2010. С. 8–10.
105. Новікова О., Аноша О., Антонюк В. *Людський потенціал: механізм збереження та розвитку: монографія* НАН України. Ін-т економіки промисловості. Донецьк, 2008
106. Носенко Е. *Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції: монографія*. К.: Вища школа, 2003. 126 с.
107. Орбан-Лембрик, Л. *Стили і типологія лідерства. Соціальна психологія*. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/81325-stil-tipologiya-lderstva.html> (дата звернення: 21.02.2017).
108. Оуэн Х. *Призвание – лидер: полное руководство по эффективному лидерству* Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005, 384 с.

109. Пиаже Ж. *Избранные психологические труды* М.: Наука, 1969, 659 с.
110. Пинтосевич И. *Влияй! 7 заповедей лидера* К.: IPPO, 2018, 299 с.
111. Полисаєв, О. *Лідерство в контексті суспільних трансформацій: соціально-філософський аналіз*. (Дис. ... канд. філос. наук): Переяслав-Хмельницький, 2018, 201 с.
112. Полковенко Т. Трансформація образу лідера в сучасному соціокультурному просторі. *Персонал*. 2006. № 7. С. 81–83
113. Пономарьов О. Феномен лідерства в контексті суспільних потреб *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2015. № 4, 11–19
114. Пономарьов О. Феномен лідерства у просторі соціальних цінностей *Теорія і практика управління соціальними системами. Щоквартальний науково-практичний журнал Х.*: НТУ «ХП», 2015. №3, 93 – 102.
115. Прохоренко Т., Зборовська О., Носирєва Г. Лідерство як форма самоствердження особистості в малій групі *Вісн. Міжнар. Словян. ун-ту, Серія: Соціологічні науки*, 2008. Т. 11, № 1, 8 – 13
116. *Психологія гармонізації характеру в юнацькому віці: монографія* К.: Логос, 2015. 383 с.
117. *Психологічні засади лідерства в системі стратегічних комунікацій: навч. посіб* Київ: НАСБУ, 2022. 120с.
118. *Психологія лідерства: Хрестоматія* Мн.: Харвест, 2014, 468 с.
119. Радул В., Краснощок І., Лебедик І. *Дослідження особливостей самореалізації особистості: монографія*. К.: Імекс-ЛТД, 2009. 352 с.
120. *Розвиток лідерства* К.: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с.
121. Романовський О. Емоційний інтелект як домінанта успішності харизматичного бізнес-лідера *Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України»* 2016. №4, 47 – 50.

122. Романовский А., Михайличенко В., Грень Л. *Педагогика лидерства*. Харьков: Стильиздат, 2018. 500 с.
123. Романовський О., Михайличенко В., Гура Т. Поняття «лідерський потенціал» і «лідерські якості»: зміст та використання у науковій думці. *Лідер. Еліта. Суспільство. Leader. Elite. Society*. 2019. № 1. С. 107–117.
124. Романовський О. *Проблеми формування особистості лідера Х.*: Майдан, 2000, 193 с.
125. Романовський О. *Типологія лідерства* *Метод. посібник з курсу «Психологія управління»*. Х.: ХДПУ 2000, 28 с.
126. Романовський О. *Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект: підруч.* Х: НТУ «ХП», 2007, 592 с.
127. Романовський О. Парадокси харизматичного лідерства *Теорія і практика управління соціальними системами. Щоквартальний науково-практичний журнал*. Харків: НТУ «ХП», 2017. №1. С. 47-57
128. Руда Н. Особливості лідерського потенціалу сучасної студентської молоді *Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*. 2014. Випуск 25, 404 – 411.
129. Савчин М., Василенко Л. *Вікова психологія: навч. посібн.* К.: Академвидав. 2005. 360 с.
130. Семенов А. Феномен лідерства як психолого-педагогічна проблема *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2012. № 22(6), 287 – 296
131. Сергеева Л. *Лідерство: навч. посібн.* Івано-Франківськ: Лілея НВ, 2015. 296 с.
132. Сергеева, Т., Фестеу Д., Роунтрі Г. *Лідерство і командна робота: Навчальний посібник*. Харків: ХНУБА, 124
133. Слесик К. *Виховання лідерів Х.*: Вид. група «Основа», 2009. – Вип. 5 (77), 128 с.

134. Словіцька Т. Сутність феноменів керівництва та лідерства *Університетські наукові записки*. 2009. № 3, 306 – 312
135. Слюсаренко О. Поняття «лідер» і «лідерство» в сучасній науковій літературі *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2016. Вип. 2, 244 – 246
136. Собчишин, О. Феномен лідерства у філософії соціальної роботи: ретроспективний аналіз. *Social Work and Education*, № 7(4), 2020. С. 466-482
137. Стейн С. Дж. *Переваги EQ: емоційний інтелект та ваші успіхи: пер. з англ.* Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2007. - 384с.
138. Сушик Н. Теоретичні основи формування лідерських якостей учнівської молоді *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки*. 2013. № 7, 110 – 115
139. Татенко В. Типологія лідерства *Психолог* 2006. № 34, 12 – 14
140. Тітова Г. Особливості формування лідерських якостей в учнів основної школи *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія: Педагогічні науки*. 2015. № 3, 289 – 294
141. Титаренко, Т. *Сучасна психологія особистості: навч. посіб* К.: Марич, 2009. – 232 с.
142. Тихомирова О. Виховання лідера *Шкільний світ* 2009. № 8, 19 – 23
143. Ткалич М. *Гендерна психологія: навчальний посібник* К.: Академвидав, 2016, 252 с.
144. Ткалич М. *Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій: монографія* К.-Запоріжжя: ЗНУ, 2015. 315 с.
145. Ткалич М., Баранова А. Соціально-психологічні критерії формування лідерського потенціалу в юнацькому віці: емпіричні

- показники. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Запоріжжя, 2021. № 4. С. 84 – 91
146. Тренінгові технології як засіб формування знаннєвих та практичних компетенцій: досвід факультетів і кафедр: зб. матеріали наук.-метод. конф., (3-4 лют. 2009 р.) : у 2-х т. К. : КНЕУ, 2009. Т. 1, 416.
147. Урбанович А. *Психология управления: Учебное пособие* Мн.: Харвест. – 2003, 640 с.
148. Федоришин Г. *Психология коучингу: навчально-методичний посібник*. Івано-Франківськ, 2018. 95 с.
149. Федорчук В. *Тренінг особистісного зростання: навч. посібник* К.: ЦУЛ, 2014. – 250 с.
150. Філатова Л., Новохацька Л. Теоретичні аспекти теорій лідерства крізь призму ефективного лідерства *Підприємництво. Економіка: реалії часу*. №3(13), 2014. Режим доступу: <https://economics.opu.ua/files/archive/2014/No3/64-69.pdf>
151. Хантсмен Дж. М. *Победители никогда не лгут* Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2006, 378 с.
152. Хейз Н. *Успех – один на всех: Основные аспекты эффективного руководства командой пер. с англ.* Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005, 240 с.
153. Хміль Ф. *Основи менеджменту* К.: Академвидав, 2003, 608 с.
154. Хомуленко Т. *Вікова та педагогічна психологія* Харків, 2008. 135 с.
155. Чала Ю., Шахрайчук А. *Психодіагностика: навчальний посібник* Харків: НТУ «ХП», 2018, 246 с.
156. Шаргородська С. *Тренінгова робота з підлітками та молоддю (з досвіду роботи соціального педагога)* Рівне: РОЦПКСР, 2006. 38 с.

157. Швалб Ю. М. *Психологічні механізми соціалізації особистості в онтогенезі: монографія*. К.: ЛІТЕРА НОВА, 2020. 214 с.
158. Шевченко Н. Дослідження особливостей навчально-професійної установки в структурі професійної свідомості студентів. *Психологічний часопис Психологический журнал Psychological journal*. 2021. Т. 7. № 5(49). С. 17-25.
159. Штанько Н. Лідерство як соціально-психологічний феномен *Юридична психологія та педагогіка*. 2013. № 2, 50 – 61
160. Яблонський С. *Психологія лідерства* К.: Вища шк., 2003, 384 с.
161. Якушко Н. Теорії лідерства: генеза та сучасна інтерпретація *Зб. наук. пр. Право та державне управління. Запоріжжя*, 2016. № 4, 130 – 135
162. Яхнін Я. *Сучасні підходи до виховання лідера* К.: Наукова думка, 2010, 143 с.
163. Adair J. (2007) *Develop Your Leadership Skills* London: Kogan Page Publishers, 89 p.
164. Adair J. (2010) *Efective leadership masterclass. Secrets of success from the world's greatest leaders* London: Pan Macmillan, 272p.
165. Adair J. (2012) *Inspiring leadership: Learning from great leaders* London: Thorogood, 367 p.
166. Adair J. (2009) *Leadership for innovation. How to organize team creativity and harvest ideas* London and Philadelphia: Kogan Page Publishers, 135 p.
167. Agresti A., Finlay B. (2009) *Statistical methods for the social science 4th ed.* New Jersey: Prentice Hall, 593 p.
168. Antonakis J. (2004) *The Nature of Leadership* USA, CA: Sage Publications, 438 p.
169. Bartol K. M. (1986) Women and men in task groups *The social psychology of female — male relations*. New York: Acad.Press, p. 259 – 310

170. Bass B., Bass R. (2009) *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. New York: Simon and Schuster, 1465 p.
171. Bass B. M. (2006) *Transformational leadership 2nd. ed.* Mahwah; New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 282 p.
172. Bender P.U., Hellman E. (2005) *Leadership from within Canada*: Stoddart Publishing, 236 p.
173. Bennis W., Nanus B. (2007) *Leaders: Strategies for Taking Charge* New York: HarperCollins, 275 p.
174. Bennis W., Nanus B. (1985) *Leadership* New York: HarperCollins, 259 p.
175. Berk Laura (2009) *Child Development* Boston: Allyn & Bacon/Pearson, 648
176. Berne E. (2013) *The structure and dynamics of groups and organizations 3d ed.* London: Penguin Random house LLC, 240 p.
177. Blake R.R., Mouton J.S. (1998) *The Managerial Grid. Advanced Management Office Executive* New Jersey: Guilf Publishing Company, 514 p.
178. Blanchard K., Miller M. (2004) *The Secret: What Great Leaders Know – And Do* San Francisco: Berrett-Koehler, 224 p.
179. Bogardus E. S. (2014) *Leaders and Leadership* New York: Appleton-Century, 325 p.
180. Boyatzis R., McKee A. (2010) *Resonant leadership. Renewing yourself and connecting with other through mindfulness, hope, and compassion* Boston, Massachusetts: Harvard business school press, 247 p.
181. Boyett J. H., Boyett J.T. (2002) *The guru guide. The best ideas of the top management thinkers 2nd ed.* New York: John Willey & sons, inc., 354 p.
182. Bower M. (2007) *The will to lead. Running a business with a network of leaders 1st ed.* Brighton: Harvard business review press, 224 p.

183. Buzan Tony (1994) *The Mind Map handbook* London, New York: Penguin Books UK, 320 p.
184. Byham W. C., Smith A. B., Paese M. J. (2002) *Grow Your Own Leaders: How to Identify, Develop, and Retain Leadership Talent 1st ed.* New York – London: Financial Times Prentice hall, 379 p.
185. Cashman K. (2008) *Leadership from the Inside Out: Becoming a Leader for Life* San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. 215 p.
186. Catrin Johansson, Vernon D Miller, Solange Hamrin (2011) *Communicative Leadership. Theories, Concepts and Central Communication Behaviors.* DEMICOM, Mid Sweden University, 46p.
187. Chance P. L. (2002) *Introduction to Educational Leadership and Organizational Behavior: Theory into Practice Eye on Education* New York: Simon and Schuster, 237 p.
188. Charan R. (2011) *The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership – Powered Company* San Francisco: Jossey-Bass, 352 p.
189. Chemers M.M. (2000) *Leadership Research and Theory: A Functional Integration Group Dynamics: Theory, Research and Practice.* Vol. 4 (1) March. p. 27–43
190. Christopher E. M., Smith L. E. (1993) *Leadership Training: A Sourcebook of Activities (Training Activities S.)* London: Kogan Page Ltd., 300 p.
191. Cialdini R.B., Neuberg S.L., Kenrick D.T. (1998) *Social psychology. Unraveling the mystery 2nd ed.* Boston, London, Toronto: Allyn and Bacon, 648 p.
192. Cohen M. D. (1973) *Leadership and Ambiguity. Carnegie Commission on Higher Education* New York: McGraw-Hill, 270
193. Collins J. (2001) *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* New York: Harper business, 299 p.

194. Conger J. A. (1994) Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement *Journal of Organizational Behavior*, No.15. p. 439-452
195. Cook A. (2014) Women and Top Leadership Positions: Towards an Institutional Analysis *Gender, Work and Organization*. Vol. 21. No. 1.
196. Covey S. R. (2018) *Principle-centered leadership* New York: Free Press, 336 p.
197. Covey S. R. (2016) *The 7 Habits Of Highly Effective Teens* New York: Fireside, 399 p.
198. Covey S. R. (2004) *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change* New York: Free Press, 432 p.
199. Covey S. R. (2013) *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness* New York: Free Press, 435 p.
200. Covey S. R. (2014) *The leader in me* New York: Free Press, 320 p.
201. Craig G.J. (1996) *Human development. 7th ed.* New Jersey: Prentice Hall, 679 p.
202. Daft R. L., Lane P. G. (2005) *The leadership experience. 3rd ed.* Mason: Thomson South-Western, 681 p.
203. Danielson C. (2006) Teacher Leadership that Strengthens Professional Practice *Association for Supervision and Curriculum Development*, 150 p.
204. Day D., Fleenor J., Atwater L., Sturm R., & Mckee R. (2004) Advances in Leader and Leadership Development: A Review of 25 Years of Research and Theory (2004) *The Leadership Quarterly* № 25. p. 63-82.
205. Dilts R.B. (1996) *Visionary leadership skills. Creating a world to wich people want to belong* California: Meta publications, 243 p.
206. Drucker P. F. (2015) *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles* New York: Routledge Publ., 368 p.
207. Duncan J. (1990) *Great ideas in management. Lessons from the founders and foundations of managerisl practice* San Francisco, Oxford: Jossey-Bass publishers, 274 p.

208. Eagly A. H. (1987) *Sex differences in social behavior: A socialrole interpretation* Hillsdale, New York: Erlbaum, 305 p.
209. Erikson E. (1993) *Childhood and Society 3rd ed.* New York: W. W. Norton & Company, 448 p.
210. Erikson E. (1994) *Identity. Youth and crisis* New York: W. W. Norton & Company, 336 p.
211. Fairholm, G. (2019) *Values Leadership. Toward a New Philosophy of Leadership* New York: Praeger, 243 p.
212. Fiedler F.E. (2011) *Leader Attitudes and Group Effectiveness*, Westport: Greenwood Publishing Group., 169 p.
213. Fielder F.E. (1976) *A Theory of Leadership* Westport: McGraw–Hill, 310 p.
214. Fisher R. (2004) *Lateral Leadership: Gone When You Are Not the Boss* London: Harper Collins Business, 230 p.
215. Frager R. (2013) *Personality and Personal Growth 7th ed.* California: California Institute of Transpersonal Psychology, 480 p.
216. Freud S. (2012) *A general introduction to psychoanalysis UK ed.* London: Wordworth Editions Ltd, 416 p.
217. Funda Kılıç (2022) The Role of Strategic Leadership in Innovation Performance *Open Journal of Business and Management* Vol.10 No.2 March 9
218. George B., Sims P. (2015) *True North. Discover your authentic leadership* New York: John Willey & sons, inc., 489 p.
219. Goldsmith J. (2010) *The Art of Working People Up* New York: Jossey-Bass Inc., 268 p.
220. Greenleaf R. K., Vaill P.B. (2008) *The Power of Servant-Leadership* Oakland, California: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 336 p.
221. Crandall D. (2007) *Leadership lessons from West Point* San Francisco: Published by Jossy-Bass, 397 p.

222. Hall M. (2001) *Communication Magic Exploring the Structure and Meaning of Language* London: Crown House Publishing, 300 p.
223. Hanna D.P. (2001) *Leadership for the ages. Delivering today's results, building tomorrow's legacy* Houston: Executive Excellence Publishing, 320 p.
224. Heckhausen H. (2003) *Psychologie der Leistungsmotivation* Frankfurt am Main: Fischer, 601 p.
225. Hemphill J. K. (1952) *Leadership in small groups (Tech. Rep.)* Columbus: Ohio State Leadership Studies, 224 p.
226. Hemphill J. K. (2002) *Leadership in small groups 3rd ed.* Columbus: Ohio State Leadership Studies, 347 p.
227. Hessenbein F. (2001) *Leading beyond the walls 1st ed.* San Francisco: Jossey-Bass publishers, 320 p.
228. Hjelle L.A., Ziegler D.J. (1992) *Personality theories. Basic assumptions, reserch and applications 3rd ed.* New York: McGraw-Hill, 625 p.
229. Hodgkinson C. (2013) *The Philosophy of Leadership.* New York: St. Martin's Press, 247 p.
230. House R. (2006) *Theory of Charismatic Leadership. Leadership: The Cutting Edge*, P.189-208.
231. James MacGregor Burns (2009) *Leadership.* New York: Harper &Row, 560 p.
232. Jennings E. (2000) *An Anatomy of Leadership* New York: Harper, 256 p.
233. Kail R.V. (2000) *Children and their development 2nd ed.* New Jersey: Prentice-Hall, Upper Saddle River, 506 p.
234. Kardell F.D. (2009) *Psychotherapy and leadership 3rd ed.* New York: International universities press, 254 p.
235. Keith K. (2008) *The Case for Servant Leadership* New Jersey: Greenleaf Center, 464 p.

236. Kellerman B. (2006) *Reinventing Leadership: Making the Connection Between Politics and Business 3rd ed.* New York: State University of New York Press, 280 p.
237. Kelly G. A. (1963) *Theory of Personality: The Psychology of Personal Constructs* New York: Norton, 190 p.
238. Kenneth C., Goldsmith J. (2003) *The Art of Waking People Up: Cultivating Awareness and Authenticity at Work* New York: Jossey-Bass Inc., 336 p.
239. Kets de Vries M. F. R. (2003) *Leaders, fools and Impostors* San Francisco: Jossey-Bass, 162 p.
240. Kets de Vries M. F. R. (1989) *Prisoners of leadership* New York: Willey, 256 p.
241. Kets de Vries M. F. R. (2009) *The leadership mystique* London / New York: Financial time Prentice Hall, 276 p.
242. Kiyosaki Robert (2016) *8 Lessons in Leadership: First Edition* N.Y.: Plata Publishing, LLG, 240 p.
243. Kouzes, James M. (2017) *The leadership challenge: how to make extraordinary things happen in organizations* San Francisco: Published by Jossey-Bass A Wiley Imprint, 426 p.
244. Knapp Mark L. (1984) *Interpersonal Communication and Human Relationships* Boston: Allyn and Bacon, 452 p.
245. Krames J. A. (2005) *Jack Welch and the 4 rules of leadership* New York: McGraw-Hill, 256 p.
246. Kuczmarski S. (2005) *Values-Based Leadership: Rebuilding Employee Commitment, Performance and Productivity* New Jersey: Prentice Hall, 304 p.
247. Landsberg M. *The Tao of coaching. Boost your effectiveness at work by inspiring and developing those around you* London: Profile books, 224 p.

248. Lawson K. (2009) *Leadership Development Basics (Training Basics)* New York: American Society for Training & Development ASTD Press, 128 p
249. Lewin K., Cartwright D. (1964) *Field theory in social science* New York: Harper, 346 p.
250. Liker J.K. (2003) *The Toyota way. 14 management principles from the world's greatest manufacturer* New York, Chicago: McGraw-Hill, 333 p.
251. Lipman-Blumen J. (1992) Connective leadership: Female leadership styles in the 21-century workplace *Sociological Perspectives*, 35(1). p.183 – 203.
252. Lorange P. (2002) *New vision for management education: leadership challenges* Amsterdam: Pergamon press, 373 p.
253. Malone D.M. (2003) *Small Unit Leadership*. New York: Ballantine Books, 170 p.
254. Maslow A. H. (1987) *Motivation and personality 3rd ed.* New York, London: Longman, 339 p.
255. Maxwell J. C. (2007) *The 21 irrefutable laws of leadership: follow them and people will follow you 10th anniversary ed.* New York: HarperCollins Leadership, 336 p.
256. McGregor D. (2006) *The human side of the enterprise 1st annotated ed.* Westport: McGraw Hill, 480 p.
257. McKeever M. (2003) *Nine Lessons Of Successful School Leadership Teams. California School leadership Academy* California: Wested, 129 p.
258. Meneghetti Antonio (2011) *The Psychology of the Leader: translate from Italian Silvestro De Falco* Boston: Ontopsicologia Editrice, 350 p.
259. Michael Z. Hackman, Craig E.Johnson (2016) *Leadership. A Communication Persrective.* – Long Grove, IL: Waveland Press Inc. 530p
260. Mintzberg H. (1992) *Structure in fives: designing effective organizations 1st ed.* New Jersey: Prentice Hall, 317 p.

261. Mussen Paul Henry, Conger John Janeway, Kagan Jerome (1974) *Child Development and Personality* University of Michigan: Harper & Row, 648p.
262. Muriel J., Jongeward D. (2011) *Born To Win: Transactional Analysis With Gestalt Experiments* San Francisco: Made for success publishing, 2011. 352 p.
263. Myers D.G. (2012) *Social psychology 11th ed.* New York: McGraw Hall, 768 p.
264. Peters T. (2006) *Re-Imagine! Business Excellence in a Disruptive Age Paperback reprint ed.* California: DK, 352 p.
265. Pidbutska N.(2020) Connection between personal perfectionism and efficiency of students' learning activities *Journal of Education Culture and Society Vol. 11, N1. p.136 – 145*
266. Reef C. (2001) *Sigmund Freud: Pioneer of the mind* Toledo: Clarion books, 162 p.
267. Remschmidt H. (1992) *Adoleszenz. Entwicklung und Entwicklungskrisen im Jugendalter* Stuttgart: Thieme, 310 p.
268. Rice F. P. (2005) *The Adolescent: Development, relationship and culture* Boston: Allyn & Bacon, 558 p.
269. Rosenberg M. (2005) *Nonviolent communication: A language of life* Virginia: A Puddle Dancer Press book, 241 p.
270. Scouller J. (2011) *The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill* Gloucestershire: Management Books, 345 p.
271. Sloan Julia (2011) *Learning to Think Strategically (New Frontiers in Learning) 1st Edition* London: Routledge, 312 p.
272. Spranger E. (1964) *Psychologie des Jugendalters* Berlin: Halle, 356 p.
273. Steinberg L. (2014) *Age of Opportunity. Lessons from the New Science of Adolescence* Boston, New York: An Eamon Dolan Book, 255 p.

274. Stogdill R. (2009) *Personal Factor Associated with Psychology of Groups*. New York: Harper business, 205 p.
275. Teevan R. C. (1972) Childhood development of fear of failure motivation *Journal of Personality and Social Psychology*, p. 21.
276. Tichy N. (2002) *The leadership engine: How winning companies build leaders at every level* New York: Harper business, 452 p.
277. Thomas N. (2004) *The John Adair handbook of management and leadership* London: Thorogood Ltd., 243 p.
278. Thorne K. (2007) *Everything You Ever Needed to Know About Training 4th ed.* Philadelphia: Kogan Page Publishers, 256 p.
279. Treasurer B. (2014) *Leaders Open Doors 2nd ed.* New York: American Society for Training & Development (ASTD), 328 p.
280. Whitmore J. (2017) *Coaching for performance: growing human potential and purpose. The principles and practice of coaching and leadership 5th ed.* London, Boston: Nicholas Brealey publishing, 288 p.
281. Woodcock M., Francis D. (2001) *The unblocked manager. A practical guide to self development* New York: Gower, 297.
282. Yukl G. A. (2003) *Leadership in Organizations (8th Edition)* New Jersey: Prentice-Hall, Upper Saddle River, 528 p.

ДОДАДКИ
ДОДАТОК А
РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В
ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

Таблиця А.1

Загальні показники у % результатів проведення третьої частини констатувального етапу дослідження по кожному навчальному закладу

Критерії	Показники	Методики діагностики	Результати у відсотках		
			Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Назва навчального закладу					
<i>Одеський приватний заклад Загальноосвітня школа I – III ст. – ліцей «Чорноморський»</i>					
<i>Особистісний критерій</i>	Рішучість	1. методика	47,8	39	13,2
	Ініціативність	Роттера «Локус-контролю»	39,3	52,3	8,4
	Наполегливість	(в модифікації Е. Бажина, Е.Голинкіної, Л. Еткінда):	54,1	41,4	4,5
	Чесність і порядність у відносинах	- шкала інтернальності в області досягнень;	50,4	42,7	6,9
	Відповідальність	- шкала інтернальності в області невдач,	36,9	47,4	15,7
	Емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини	- шкала інтернальності в області сімейних відносин,	35,1	53,4	8,4
	Інтелектуальні здібності	- шкала інтернальності в області виробничих відносин,	52,4	43,4	4,2
<i>Поведінковий критерій</i>	Уміння слухати співрозмовника	- шкала інтернальності в області міжособових відносин.	43,1	52,4	4,5
	Товариськість та готовність до співпраці	2. методика ІТО Собчик:	45,9	50	4,1
	Ступінь розвитку рефлексивності	- шкала владний-лідеруючий;	38,9	54,8	6,3
	Здатність активно впливати на інших	- шкала незалежний-домінуючий;	29,4	59	11,6
	Комунікабельність	- шкала	44,2	46,3	9,5
	Уміння розв'язувати конфлікти		37,9	55,7	6,4

	Уміння себе презентувати	прямолінійний-агресивний;	38,7	55,2	6,1
<i>Ситуаційний критерій</i>	Готовність до самостійних дій	- шкала недовірливий-скептичний;	53,5	41,9	4,6
	Розвиненість впевненості у собі	- шкала співпрацюючий-конвенціональний;	41,2	53,5	5,3
	Організованість та уміння управляти собою	- шкала відповідальний-великодушний.	23,2	59	17,8
	Наявність мотивації успіху	3. методика Дембо-Рубінштейна:	50,5	42,6	6,9
	Здатність до організаторської роботи	- блок інтелекту;	20	69,5	10,5
	Стресостійкість	- блок самооцінка прагнення до свободи;	40,8	52,7	6,5
	Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію	- блок соціалізованість;	31,5	62,5	6
		- блок здатність до подолання труднощів. 4. методика «Велика п'ятірка» (BFQ):			
	- шкала прихильність-відокремленість;				
	- шкала самоконтроль-імпульсивність;				
	- емоціональна нестійкість-емоціональна стійкість;				
	- експресивність-практичність				
<i>Одеська загальноосвітня школа № 27 I – III ст. Одеської міської ради Одеської області</i>					
<i>Особистий критерій</i>	Рішучість	1. методика Роттера «Локус-контролю» (в модифікації Е. Бажина, Е.Голинкіної, Л. Еткінда):	21,8	76,2	2
	Ініціативність		54,1	41,6	4,3
	Наполегливість		47,9	41,7	10,4
	Чесність і порядність у відносинах		39,1	54,7	6,2
	Відповідальність	- шкала інтернальності в області досягнень;	37,9	56,9	5,2
	Емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини	- шкала інтернальності в області невдач,	22,1	73,6	4,3
	Інтелектуальні здібності	- шкала інтернальності в області сімейних відносин,	46,7	48,3	5
<i>Поведінковий</i>	Уміння слухати співрозмовника		41,6	48	10,4

<i>критерій</i>	Товариськість та готовність до співпраці	- шкала інтернальності в області виробничих відносин,	58,3	35,2	6,5
	Ступінь розвитку рефлексивності	- шкала інтернальності в області міжособових відносин.	37,2	56,7	6,1
	Здатність активно впливати на інших	2. методика ІТО Собчик:	14,5	83,3	2,2
	Комунікабельність	- шкала владний-лідуючий;	58,2	39,4	2,4
	Уміння розв'язувати конфлікти	- шкала незалежний-домінуючий;	31,2	60,5	8,3
	Уміння себе презентувати	- шкала прямолінійний-агресивний;	20,8	69	10,2
<i>Ситуаційний критерій</i>	Готовність до самостійних дій	- шкала недовірливий-скептичний;	47,9	50	2,1
	Розвиненість впевненості у собі	- шкала співпрацюючий-конвенціональний;	38,3	55,5	6,2
	Організованість та уміння управляти собою	- шкала відповідальний-великодушний.	28,9	49,1	22
	Наявність мотивації успіху	3. методика Дембо-Рубінштейна:	57,8	35,5	6,7
	Здатність до організаторської роботи	- блок інтелекту;	32,3	56,9	10,8
	Стресостійкість	- блок самооцінка прагнення до свободи;	38,6	55,3	6,1
	Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію	- блок соціалізованість;	45	50,6	4,4
<i>Одеський навчально-виховний комплекс № 4 «Загальноосвітня школа I – III ступенів – гімназія» Одеської міської ради Одеської області</i>					
<i>Особисті</i>	Рішучість	1. методика	20,8	76,9	2,3

<i>сний критерій</i>	Ініціативність	Роттера «Локус-контролю» (в модифікації Е. Бажина, Е.Голинкіної, Л. Еткінда): - шкала інтернальності в області досягнень; - шкала інтернальності в області невдач, - шкала інтернальності в області сімейних відносин, - шкала інтернальності в області виробничих відносин, - шкала інтернальності в області міжособових відносин. 2. методика ІТО Собчик: - шкала владний-лідуючий; - шкала незалежний-домінуючий; - шкала прямолінійний-агресивний; - шкала недовірливий-скептичний; - шкала співпрацюючий-конвенціональний; - шкала відповідальний-великодушний. 3. методика Дембо-Рубінштейна: - блок інтелекту; - блок самооцінка прагнення до свободи; - блок соціалізованість; - блок здатність до подолання труднощів. 4. методика «Велика п'ятірка»	54,1	41,6	4,3
	Наполегливість		41,7	47,9	10,4
	Чесність і порядність у відносинах		45,8	49,7	4,5
	Відповідальність		27,8	66	6,2
	Емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини		29,2	66,7	4,1
	Інтелектуальні здібності		35,4	58,3	6,3
<i>Поведінковий критерій</i>	Уміння слухати співрозмовника	14,5	83,2	2,3	
	Товариськість та готовність до співпраці	60,4	31,5	8,1	
	Ступінь розвитку рефлексивності	39,5	58,3	2,2	
	Здатність активно впливати на інших	25,7	63,9	10,4	
	Комунікабельність	59,7	35,9	4,4	
	Уміння розв'язувати конфлікти	41,8	52,1	6,1	
	Уміння себе презентувати	47,7	50	2,3	
<i>Ситуаційний критерій</i>	Готовність до самостійних дій	33,3	60,4	6,3	
	Розвиненість впевненості у собі	31,5	48,4	20,1	
	Організованість та уміння управляти собою	35,7	57,8	6,5	
	Наявність мотивації успіху	52,1	41,4	6,5	
	Здатність до організаторської роботи	39,8	55,7	4,5	
	Стресостійкість	27,8	50	22,2	
	Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на	42,7	50,4	6,9	

	ситуацію	(BFQ): - шкала прихильність-відокремленість; - шкала самоконтроль-імпульсивність; - емоціональна нестійкість-емоціональна стійкість; - експресивність-практичність			
<i>Одеська загальноосвітня школа № 100 I – III ступенів Одеської міської ради Одеської області</i>					
<i>Особистий критерій</i>	Рішучість	1. методика Ротгера «Локус-контролю» (в модифікації Е. Бажина, Е.Голинкіної, Л. Еткінда): - шкала інтернальності в області досягнень; - шкала інтернальності в області невдач, - шкала інтернальності в області сімейних відносин, - шкала інтернальності в області виробничих відносин, - шкала інтернальності в області міжособових відносин. 2. методика ІТО Собчик: - шкала владний-лідуючий; - шкала незалежний-домінуючий; - шкала прямолінійний-агресивний; - шкала недовірливий-скептичний; - шкала співпрацюючий-	57,2	40	2,8
	Ініціативність		42,9	54,3	2,8
	Наполегливість		44,2	47,4	8,4
	Чесність і порядність у відносинах		31,4	60	8,6
	Відповідальність		42,8	48,6	8,6
	Емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини		31,4	58,6	10
	Інтелектуальні здібності		44,3	48,6	7,1
	Уміння слухати співрозмовника		30	57,2	12,8
<i>Поведінковий критерій</i>	Товариськість та готовність до співпраці	54,3	40	5,7	
	Ступінь розвитку рефлексивності	31,4	53,8	14,8	
	Здатність активно впливати на інших	40	55,7	4,3	
	Комунікабельність	38,6	49,4	12	
	Уміння розв'язувати конфлікти	22,9	55,7	21,4	
	Уміння себе презентувати	38,5	52,8	8,7	
<i>Ситуаційний критерій</i>	Готовність до самостійних дій	65,3	26,3	8,4	
	Розвиненість впевненості у	44,2	47,4	8,4	

	собі	конвенціональний; - шкала			
	Організованість та уміння управляти собою	відповідальний-великодушний. 3. методика Дембо-Рубінштейна:	38,5	45,8	15,7
	Наявність мотивації успіху	- блок інтелекту; - блок самооцінка	59	23,2	17,8
	Здатність до організаторської роботи	прагнення до свободи; - блок соціалізованість;	35,5	58,3	6,2
	Стресостійкість	- блок здатність до подолання труднощів.	47,9	50	2,1
	Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію	4. методика «Велика п'ятірка» (BFQ): - шкала прихильність-відокремленість; - шкала самоконтроль-імпульсивність; - емоціональна нестійкість-емоціональна стійкість; - експресивність-практичність	33,5	60,4	6,1
<i>Одеська загальноосвітня школа № 51 I – III ст. Одеської міської ради Одеської області</i>					
<i>Особистісний критерій</i>	Рішучість	1. методика	43,1	54,4	2,5
	Ініціативність	Роттера «Локус-контролю»	55,3	42,2	2,5
	Наполегливість	(в модифікації Е. Бажина, Е.Голинкіної, Л. Еткінда):	37,9	56,7	5,4
	Чесність і порядність у відносинах	- шкала інтернальності в області досягнень;	31,3	64,4	4,3
	Відповідальність	- шкала інтернальності в області невдач,	48,2	50,1	1,7
	Емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини	- шкала інтернальності в області сімейних відносин,	44,8	47,5	7,7
	Інтелектуальні здібності	- шкала інтернальності в області виробничих відносин,	31,3	58,6	10,1
<i>Поведінковий критерій</i>	Уміння слухати співрозмовника	- шкала інтернальності в області виробничих відносин,	29,3	56,3	14,4
	Товариськість та готовність до співпраці	- шкала інтернальності в області виробничих відносин,	50,1	43,7	6,2
	Ступінь розвитку рефлексивності	- шкала інтернальності в	30,1	52,7	17,2

	Здатність активно впливати на інших	області міжособових відносин. 2. методика ІТО Собчик:	40,5	56,1	3,4
	Комунікабельність	- шкала владний-лідуючий;	45	43,7	11,3
	Уміння розв'язувати конфлікти	- шкала незалежний-домінуючий;	23,7	56,3	20
	Уміння себе презентувати	- шкала прямолінійний-агресивний;	40,3	51,5	8,2
<i>Ситуаційний критерій</i>	Готовність до самостійних дій	- шкала недовірливий-скептичний;	46,9	43,2	9,9
	Розвиненість впевненості у собі	- шкала співпрацюючий-конвенціональний;	38,5	47,1	14,4
	Організованість та уміння управляти собою	- шкала відповідальний-великодушний.	47,4	45,7	6,9
	Наявність мотивації успіху	3. методика Дембо-Рубінштейна:	57,7	37,9	4,4
	Здатність до організаторської роботи	- блок інтелекту; - блок самооцінка прагнення до свободи;	42,6	52,5	4,9
	Стресостійкість	- блок соціалізованість;	34,5	51,4	14,1
	Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію	- блок здатність до подолання труднощів. 4. методика «Велика п'ятірка» (BFQ): - шкала прихильність-відокремленість; - шкала самоконтроль-імпульсивність; - емоціональна нестійкість-емоціональна стійкість; - експресивність-практичність	40,1	54,5	5,4
<i>Одеський економічний ліцей Одеської міської ради Одеської області</i>					
<i>Особистий критерій</i>	Рішучість	1. методика	56,3	42,6	1,1
	Ініціативність	Роттера «Локус-контролю» (в	42,2	55,3	2,5
	Наполегливість	модифікації Е. Бажина,	56,3	37,5	6,2
	Чесність і порядність у відносинах	Е.Голинкіної, Л. Еткінда):	31,2	64,5	4,3
	Відповідальність	- шкала	48,2	50,1	1,7

	Емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини	інтернальності в області досягнень; - шкала інтернальності в області невдач,	44,8	47,5	7,7
	Інтелектуальні здібності	- шкала інтернальності в області сімейних відносин,	58,6	31,3	10,1
<i>Поведінковий критерій</i>	Уміння слухати співрозмовника	області виробничих відносин, - шкала інтернальності в області міжособових відносин.	29,7	56,3	14
	Товариськість та готовність до співпраці	2. методика ІТО Собчик: - шкала владний-лідуючий;	50,1	43,7	6,2
	Ступінь розвитку рефлексивності	- шкала незалежний-домінуючий;	30,1	52,7	17,2
	Здатність активно впливати на інших	- шкала прямолінійний-агресивний;	40,5	56,3	3,2
	Комунікабельність	- шкала недовірливий-скептичний;	44,8	43,7	11,5
	Уміння розв'язувати конфлікти	- шкала співпрацюючий-конвенціональний;	23,7	56,3	20
	Уміння себе презентувати	- шкала відповідальний-великодушний.	40,3	51,5	8,2
<i>Ситуаційний критерій</i>	Готовність до самостійних дій	3. методика Дембо-Рубінштейна: - блок інтелекту;	57,7	36,8	5,5
	Розвиненість впевненості у собі	- блок самооцінка прагнення до свободи;	42,2	54,5	3,3
	Організованість та уміння управляти собою	- блок соціалізованість;	41,2	55,5	3,3
	Наявність мотивації успіху	- блок здатність до подолання труднощів.	64,5	30	5,5
	Здатність до організаторської роботи	4. методика «Велика п'ятірка» (BFQ): - шкала прихильність-відокремленість;	46,6	49	4,4
	Стресостійкість	- шкала самоконтроль-імпульсивність;	42,2	50,1	7,7
	Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію		30	57,8	12,2

		- емоціональна нестійкість- емоціональна стійкість; - експресивність- практичність			
<i>Одеський ліцей «Європейський» Одеської міської ради Одеської області</i>					
<i>Особисті сний критерій</i>	Рішучість	1. методика Роттера «Локус- контролю» (в модифікації Е. Бажина, Е.Голинкіної, Л. Еткінда): - шкала інтернальності в області досягнень; - шкала інтернальності в області невдач, - шкала інтернальності в області сімейних відносин, - шкала інтернальності в області виробничих відносин, - шкала інтернальності в області міжособових відносин. 2. методика ІТО Собчик: - шкала владний- лідуючий; - шкала незалежний- домінуючий; - шкала прямолінійний- агресивний; - шкала недовірливий- скептичний; - шкала співпрацюючий- конвенціональний; - шкала відповідальний-	55,7	28,8	15,5
	Ініціативність		43,3	51,2	5,5
	Наполегливість		28,8	49	22,2
	Чесність і порядність у відносинах		42,2	54,5	3,3
	Відповідальність		43,3	46,5	10,2
	Емпатія та здатність розуміти емоційний стан людини		26,6	50,1	23,3
	Інтелектуальні Здібності		39,7	51	9,3
<i>Поведінк овий критерій</i>	Уміння слухати співрозмовника	32,4	61,6	6	
	Товариськість та готовність до співпраці	38,2	48	13,8	
	Ступінь розвитку рефлексивності	36,9	58,3	4,8	
	Здатність активно впливати на інших	49,4	48,1	2,5	
	Комунікабельніс ть	52,6	35,3	12,1	
	Уміння розв'язувати конфлікти	44,8	45,6	9,6	
	Уміння себе презентувати	32,9	56,7	10,4	
<i>Ситуацій ний</i>	Готовність до самостійних дій	50	36	14	
	Розвиненість впевненості у собі	44,6	53	2,4	
	Організованість та уміння управляти собою	33,8	54,3	11,9	

<i>критерій</i>	Наявність мотивації успіху	великодушній. 3. методика Дембо-Рубінштейна:	46	49,8	4,2
	Здатність до організаторської роботи	- блок інтелекту; - блок самооцінка	38,4	45,9	15,7
	Стресостійкість	прагнення до свободи; - блок	50,2	46,5	3,3
	Уміння приймати відповідальні рішення, незважаючи на ситуацію	соціалізованість; - блок здатність до подолання труднощів. 4. методика «Велика п'ятірка» (BFQ): - шкала прихильність-відокремленість; - шкала самоконтроль-імпульсивність; - емоціональна нестійкість-емоціональна стійкість; - експресивність-практичність	37,6	51,2	11,2

ДОДАТОК Б

КОРЕЛЯЦІЙНІ ЗВ'ЯЗКИ ОКРЕМИХ СКЛАДОВИХ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСІБ ЮНАЦЬКОГО ВІКУ

Таблиця Б.1.

Матриця кореляцій показників окремих складових лідерського потенціалу юнаків та дівчат (до проведення тренінгу)

		Гендер	Рішучість	Ініціативність	Наполегливість	Чесність	Відповідальність	Емпатія	Інтелект	Уміння слухати
Гендер	Кореляція Пірсона	1	-,095	-,043	-,033	-,032	-,030	,378*	,055	,122
	Знач. (двостороння)		,176	,544	,643	,647	,673	,000	,435	,081
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Рішучість	Кореляція Пірсона	-,095	1	-,065	,191**	,228**	-,026	-,148*	,053	,084

Рефлексія	Кореляція Пірсона	,059	,263**	,008	-,007	,051	-,102	-,059	,278**	,112
	Знач. (двостороння)	,404	,000	,914	,923	,467	,148	,402	,000	,112
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Вплив на інших	Кореляція Пірсона	,000	,026	,048	-,051	,068	,127	,039	,044	,147*
	Знач. (двостороння)	,998	,712	,498	,470	,337	,070	,577	,528	,036
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Комунікабельність	Кореляція Пірсона	,319**	-,095	-,024	,108	-,048	,121	,257* *	,026	,054
	Знач. (двостороння)	,000	,177	,733	,125	,496	,083	,000	,707	,440
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Уміння розв'язувати конфлікти	Кореляція Пірсона	-,025	,134	-,042	,090	,083	-,101	- ,171*	,173*	,037
	Знач. (двостороння)	,724	,055	,556	,200	,239	,149	,015	,014	,604
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Уміння себе презентувати	Кореляція Пірсона	-,092	-,033	,106	-,136	,030	,283**	,017	-,092	,066
	Знач. (двостороння)	,192	,639	,131	,052	,675	,000	,809	,190	,348
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Самостійність	Кореляція Пірсона	,196**	-,007	-,117	,131	,023	-,063	,189* *	,042	,006
	Знач. (двостороння)	,005	,919	,095	,061	,745	,370	,007	,546	,935
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Впевненість у собі	Кореляція Пірсона	,170*	,155*	-,110	-,020	-,020	-,075	,022	,118	,214**
	Знач. (двостороння)	,015	,027	,116	,777	,774	,287	,751	,092	,002
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Організованість	Кореляція Пірсона	,014	,056	,005	-,070	,006	,201**	,141*	-,032	,266**
	Знач. (двостороння)	,845	,427	,947	,321	,929	,004	,044	,646	,000
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Мотивація успіху	Кореляція Пірсона	,287**	,074	,012	-,039	,004	-,042	,047	,133	,022
	Знач. (двостороння)	,000	,295	,865	,583	,952	,551	,505	,058	,756

	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Організаторські здібності	Кореляція Пірсона	-,029	,188**	-,193**	,999**	,034	-,200**	-,010	-,075	-,049
	Знач. (двостороння)	,677	,007	,006	,000	,625	,004	,890	,290	,484
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Стрессостійкість	Кореляція Пірсона	,201**	,029	,132	-,216**	,005	,166*	-,016	,054	,066
	Знач. (двостороння)	,004	,686	,059	,002	,943	,017	,821	,445	,348
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Уміння приймати рішення	Кореляція Пірсона	-,029	,020	-,073	,123	-,062	-,038	-,007	-,074	-,091
	Знач. (двостороння)	,678	,773	,301	,079	,382	,592	,921	,292	,196
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204

ДОДАТОК В.

РЕЗУЛЬТАТИ ЗАСТОСУВАННЯ ФАКТОРНОГО АНАЛІЗУ ДЛЯ ПЕРЕВІРКИ ГИПОТЕЗ

Таблиця В.1.

Матриця кореляцій факторного аналізу

	Стать	Мотивація успіху	Здатність до лідерства	Уміння приймати рішення	Стрессостійкість	Організаторські здібності	Організованість	Рефлексія	Впевненість у собі	Самостійність	Уміння себе презентувати	Уміння розв'язувати конфлікти	Комунікабельність	Вплив на інших	Інтелект	Уміння слухати	Товариськість	Відповідальність	Емпатія	Чесність	Рішучість	Наполегливість	Ініціативність	
Кореляція	Стать	1,000	,287	-,156	-,029	,201	-,029	,014	,059	,170	,196	-,092	-,025	,319	,000	,055	,122	,251	-,030	,378	-,032	-,095	-,033	-,043
	Мотивація успіху	,287	1,000	-,059	,068	,326	-,042	-,095	,175	,088	,272	-,182	,029	,072	,014	,133	,022	,048	-,042	,047	,004	,074	-,039	,012
	Здатність до лідерства	-,156	-,059	1,000	,045	,017	,078	,062	-,033	-,134	,037	,028	,000	-,077	,113	-,020	-,019	,033	-,060	,003	,014	,096	,076	-,074
	Уміння приймати рішення	-,029	,068	,045	1,000	-,164	,124	,024	,020	,060	-,033	-,122	,007	,145	-,047	-,074	-,091	,134	-,038	-,007	-,062	,020	,123	-,073
	Стрессостійкість	,201	,326	,017	-,164	1,000	-,217	,189	-,061	-,184	,183	,197	,057	,112	,118	,054	,066	-,032	,166	-,016	,005	,029	-,216	,132
	Організаторські здібності	-,029	-,042	,078	,124	-,217	1,000	-,066	-,006	-,020	,127	-,138	,090	,104	-,049	-,075	-,049	,074	-,200	-,010	,034	,188	,999	-,193
	Організованість	,014	-,095	,062	,024	,189	-,066	1,000	-,023	-,011	-,078	,176	-,253	,193	-,045	-,032	,266	,090	,201	,141	,006	,056	-,070	,005
	Рефлексія	,059	,175	-,033	,020	-,061	-,006	-,023	1,000	,326	-,048	-,246	,319	,002	-,150	,278	,112	-,139	-,102	-,059	,051	,263	-,007	,008
	Впевненість у собі	,170	,088	-,134	,060	-,184	-,020	-,011	,326	1,000	-,070	-,029	,138	-,108	-,041	,118	,214	-,068	-,075	,022	-,020	,155	-,020	-,110
	Самостійність	,196	,272	,037	-,033	,183	,127	-,078	-,048	-,070	1,000	,098	,060	,155	,064	,042	,006	,225	-,063	,189	,023	-,007	,131	-,117
	Уміння себе презентувати	-,092	-,182	,028	-,122	,197	-,138	,176	-,246	-,029	,098	1,000	-,193	-,026	,200	-,092	,066	,061	,283	,017	,030	-,033	-,136	,106
	Уміння розв'язувати конфлікти	-,025	,029	,000	,007	,057	,090	-,253	,319	,138	,060	-,193	1,000	-,106	,143	,173	,037	-,053	-,101	-,171	,083	,134	,090	-,042
	Комунікабельність	,319	,072	-,077	,145	,112	,104	,193	,002	-,108	,155	-,026	-,106	1,000	-,199	,026	,054	,135	,121	,257	-,048	-,095	,108	-,024
	Вплив на інших	,000	,014	,113	-,047	,118	-,049	-,045	-,150	-,041	,064	,200	,143	-,199	1,000	,044	,147	,198	,127	,039	,068	,026	-,051	,048
	Інтелект	,055	,133	-,020	-,074	,054	-,075	-,032	,278	,118	,042	-,092	,173	,026	,044	1,000	-,038	,026	,012	-,146	,051	,053	-,072	-,114
	Уміння слухати	,122	,022	-,019	-,091	,066	-,049	,266	,112	,214	,006	,066	,037	,054	,147	-,038	1,000	,028	,125	,184	-,148	,084	-,048	,010
Товариськість	,251	,048	,033	,134	-,032	,074	,090	-,139	-,068	,225	,061	-,053	,135	,198	,026	,028	1,000	,036	,355	,098	-,011	,075	,050	

Відповідальність	-,030	-,042	-,060	-,038	,166	-,200	,201	-,102	-,075	-,063	,283	-,101	,121	,127	,012	,125	,036	1,000	-,066	,044	-,026	-,199	,313
Емпатія	,378	,047	,003	-,007	-,016	-,010	,141	-,059	,022	,189	,017	-,171	,257	,039	-,146	,184	,355	-,066	1,000	-,092	-,148	-,011	-,033
Чесність	-,032	,004	,014	-,062	,005	,034	,006	,051	-,020	,023	,030	,083	-,048	,068	,051	-,148	,098	,044	-,092	1,000	,228	,037	,084
Рішучість	-,095	,074	,096	,020	,029	,188	,056	,263	,155	-,007	-,033	,134	-,095	,026	,053	,084	-,011	-,026	-,148	,228	1,000	,191	-,065
Наполегливість	-,033	-,039	,076	,123	-,216	,999	-,070	-,007	-,020	,131	-,136	,090	,108	-,051	-,072	-,048	,075	-,199	-,011	,037	,191	1,000	-,192
Ініціативність	-,043	,012	-,074	-,073	,132	-,193	,005	,008	-,110	-,117	,106	-,042	-,024	,048	-,114	,010	,050	,313	-,033	,084	-,065	-,192	1,000

ДОДАТОК Г.
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ФОРМУВАННЯ
ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

Тренінгова програма з формування лідерського потенціалу «Лідер є в кожному із нас»

Мета – описати структуру соціально-психологічної тренінгової програми «Лідер є в кожному з нас», спрямованої на збільшення мотивації до активної лідерської позиції, націлення на успіх та результат, розвиток організаторських, комунікативних здібностей, креативного мислення, бажання активної самореалізації.

Основна частина. Відповідно до аналізу соціально-психологічних передумов виникнення феномену лідерства, специфіки формування лідерського потенціалу, слід зазначити, що готових лідерів в природі взагалі не існує й швидко навчити їх неможливо, адже це результат тривалого навчально-виховного процесу упродовж життя особистості, проте, враховуючи індивідуальні особливості особистості і наявність соціально-психологічних чинників, можна допомогти юнакам у формуванні лідерського потенціалу. Саме на це націлена розроблена нами програма соціально-психологічного тренінгу «Лідер є в кожному із нас». У процесі розробки соціально-психологічної тренінгової програми та визначаючи її мету, ми спиралися на результати власних досліджень та брали за основу кореляційний аналіз даних.

Мета програми:

- Розвивати в учнів організаторські навички, лідерські та комунікативні якості;
- Формувати почуття відповідальності, цілеспрямованості під час вирішення нестандартних завдань;
- Стимулювати творчу та соціальну активність молоді у сфері життєдіяльності, міжособистісних відносин;

- Навчати учасників Школи лідера ефективної комунікації, виховувати повагу до людей, підвищувати загальну культуру учнів.

Програма ґрунтується на принципах гуманності, демократичності, цілісності, доступності, системності та варіативності змісту, рівноправності та партнерства, зв'язку із життям.

Основні задачі програми:

- Формування гармонійно розвиненої людини, здатної до громадської відповідальності та самовдосконалення;
- Набуття ключових життєвих компетентностей, розкриття та розвиток лідерських здібностей учнів, формування толерантного, доброзичливого ставлення до інших;
- Розвиток творчого мислення, формування власних поглядів та критичного ставлення до інформації;
- Опанування навичками самоаналізу та самоусвідомлення, оцінювання почуттів та мотивів поведінки оточення, уміння робити вибір та брати на себе відповідальність;
- Формування адекватної «Я»-концепції;
- Формування гуманістичного світогляду;
- Допомога в адаптації в суспільстві;
- Навчання учнів знаходити вихід із скрутних ситуацій, долати стереотипи та власну невпевненість;
- Підготовка до свідомої активної участі в суспільному житті навчального закладу, міста, селища.

Подальша **реалізація програми** передбачає тренінгові заняття, які складаються з чотирьох елементів:

1. Теорія – полягає в повідомленні основних теоретичних даних, засвоєні термінології та основних понять.
2. Практика – використання особистісного досвіду та накопичення нового.

3. Оцінка – вироблення особистісної позиції щодо проблеми, яку розглядають на занятті.
4. Дія – полягає в розвиненні прагнення та здатності діяти, залученні до різноманітної позакласної та позашкільної діяльності.

Форма проведення: тренінгові заняття з використанням міні-лекції, інформаційних повідомлень, бесід, дискусій, інтерактивних вправ, ігор.

Програма розрахована на юнаків віком від 16 до 19 років та складається із восьми занять по дві години на кожне заняття.

Очікуваний результат:

1. Особистісне зростання кожного слухача.
2. Підвищення самостійності та творчого потенціалу.
3. Активність, ініціативність лідера в процесі реалізації програми.
4. Успішна адаптація до нових соціальних ролей.
5. Усвідомлення слухачами своєї особистості, ресурсів, прагнення до реалізації інтелектуального потенціалу.
6. Опанування знаннями, вміннями та навичками організаторської роботи.

Заняття 1. Поняття «лідерства»

Мета заняття: знайомство учасників; заохочення учнів до занять; визначення та демонстрування лідерського потенціалу кожного учасника; сприяння усвідомленню власного лідерського потенціалу, ознайомлення юнаків із теоретичними основами лідерства; стимулювання уяви учасників у пошуках власного розуміння лідерства.

Структура заняття

Види роботи

1. Привітання
2. Гра-знайомство «Ім'я – риса»
3. Прийняття правил роботи групи
4. Вправа-очікування «Береги сподівань»

5. Вправа «Яким я бачу лідера?»
6. Мозковий штурм «Що таке лідерство?»
7. Міні-лекція «Лідер і лідерство»
8. Вправа «Мої лідерські якості»
9. Вправа «Овації»
10. Підбиття підсумків. Вправа «Мої сподівання»
11. Вправа «Я бажаю тобі»

Обладнання: Фліпчарт; маркери; скотч; плакат, який зображує річку;

стікери у вигляді квіток та камінців; ручки; аркуші паперу А4; кольорові олівці або фломастери; карточки з переліком лідерських якостей; малюнки з журналів або кольорові картинки та ватман для створення колажу; презентація з текстом міні-лекції і поясненнями усіх вправ.

Час проведення заняття: 2 години.

Хід заняття:

12. Привітання та вступне слово тренера.

Тренер. Дуже приємно всіх вас бачити. Почнемо наш тренінг. Яким ви вбачаєте лідера як особистість? Які якості лідера ви хотіли б здобути і чи можливо це? На ці та чимало інших запитань вам допоможуть знайти відповіді заняття тренінгу «Лідер є в кожному з нас». Працювати ви будете кожен самостійно, тренер та група лише допомагатимуть. Кожен отримає стільки, скільки зможе опанувати. Сьогоднішнє наше заняття буде присвячено загальному поняттю лідерства.

13. Гра-знайомство «Ім'я – риса»

Усі учасники стають колом обличчям один до одного. Кожен по черзі називає своє ім'я та називає позитивну рису свого характеру на першу літеру свого імені. Наприклад: «Я – Анастасія, альтруїстка»; «Я – Сергій, сміливий»; «Я – Володимир, вольовий». Першим починає цю вправу тренер, а далі за годинниковою стрілкою всі учні.

14. Прийняття правил роботи групи.

Спочатку пояснюється що треба зробити, а далі тренер бере ініціативу до своїх рук і пише на фліпчарті 2 – 3 правила, які вважає доречними для поліпшення умов роботи на тренінгу. Потім він пропонує учасникам доповнити перелік правилами, важливими на їхній погляд. Після складання переліку важливо запитати в учасників, чи згодні вони дотримуватися таких правил. Перелік із правилами закріплюють на стіну так, щоб усі його бачили й могли стежити за дотриманням дисципліни.

15. Вправа-очікування «Береги сподівань»

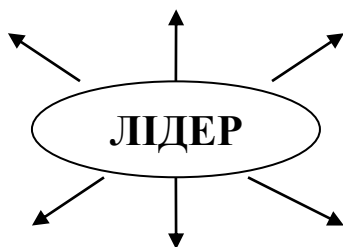
Для виконання цієї вправи слід підготувати плакат, де зображено річку з двома берегами та підводними рифами у воді. На одному з берегів учасники прикріплюють стікери («квіточки» або інші), на яких написано їхні очікування від тренінгу, на місці рифів вони прикріплюють стікери («камінці»), на яких пишуть переживання або ситуації, з якими вони бояться стикнутися під час тренінгу.

16. Вправа «Яким я бачу лідера?»

Тренер об'єднує усіх учасників в малі групи: роздає учасникам тренінгу малюнки із журналу та пропонує із поданих елементів скласти цілу картинку. Ті, хто складає весь малюнок, і є учасником малої групи.

Для виконання вправи тренер роздає кожній групі картки із написаними на них лідерськими якостями, папір, маркери, малюнки з журналу та оголошує завдання. Потрібно зробити колаж або намалювати портрет лідера, звертаючи увагу на лідерські якості.

Команди презентують власні малюнки або колажі та називають риси лідерів, зображені на них. Тренер схематично записує якості лідера на дошці.



17. Мозковий штурм «Що таке лідерство?»

На фліпчарті тренер пише «Лідерство – це...» і пропонує учасникам озвучити власні пропозиції, записуючи їх без коментарів. Потім пропонує обговорити усе записане й звернути увагу на плакат із дефініціями поняття «Лідерство» різних авторів. Учасники ознайомлюються з іншими формулюваннями, порівнюють їх, та висловлюють власне ставлення до них. В рамках цієї ж вправи тренер може поставити проблемне питання «Де може виявитися лідерство у школі, ліцеї, коледжі?»

18. Міні-лекція «Лідер і лідерство»

Тренер стисло дає визначення поняття «Лідер» і «Лідерство». Можливий перегляд презентації на тему міні-лекції.

Існує близько 130 дефініцій поняття «лідер». У найширшому тлумаченні лідер – це:

- Член групи, за яким вона визнає перевагу в статусі і право приймати рішення в значущих для неї ситуаціях;
- Індивід, здатний виконувати головну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємостосунків у групі;
- Людина, яка завдяки своїм особистісним якостям має переважний вплив на членів соціальної групи.

Тобто, **лідер** – це авторитетна особистість, яка реально відіграє домінуючу роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі. Відповідно до цього, **лідерство** – це відносини домінування та підлеглості, впливу й дотримування в систему міжособистісних стосунків у групі, процес управління й організації поведінки людей, який здійснює лідер.

Лідер (від англ. слова leader – ведучий керівник) – людина, яка завдяки своїм особистісним якостям має переважаючий вплив на інших членів групи. Лідер здійснює функції впливу, організації, мобілізації, цементування чи роз'єднання в групі.

Лідерство – це реалізація оптимальної системи внутрішньогрупової взаємодії, спрямованої на досягнення загальногрупових ідей.

Лідер – це людина, яка досягає мети за допомогою інших людей. Він захоплює їх і заражає ентузіазмом, надихає і ставить перед ними завдання.

Парадокси лідерства

Парадокс I. Далекоглядний (прозорливий) лідер бачить те, чого не існує (свою мрію).

Парадокс II. Мудрий лідер не боїться виглядати дурним (дурнем).

Сократ: *«Я знаю лише те, що я нічого не знаю, але інші не знають навіть і того».*

Тертулліан: *«Ти не можеш бути істинно мудрим, поки не станеш безумним в очах світу, вірячи тому, що світ іменує безумством».*

Біблія: *«Бог вибрав немудре світу, щоб засоромити мудрих»* (Кор., 1: 27).

Парадокс III. Сильний лідер не боїться виглядати слабким. Він не боїться делегувати, довіряти роботу іншим. **Делегування – суть лідерства.**

Якості лідера

За результатами обстеження методами психодіагностики сотень кращих сучасних лідерів психологи називають такі ознаки:

- вольовий, здатний переборювати перепони на шляху до мети;
- наполегливий, вміє розумно ризикувати. Терплячий(готовий довго і добре виконувати одноманітну, нецікаву роботу);
- ініціативний і віддає перевагу роботі без дріб'язкової опіки, незалежний;
- психічно врівноважений і не дає захопити себе нереальними пропозиціями;
- добре пристосовується до нових умов і вимог;
- самокритичний, тверезо оцінює не тільки свої успіхи але й невдачі;
- вимогливий до себе і до інших, вміє запитати про доручену роботу;
- критичний, здатен бачити в цікавих пропозиціях слабкі сторони;
- надійний, тримає слово, на нього можна покластися;
- витривалий, може працювати навіть в умовах перевантажень;

- сприйнятливий до нового, схильний вирішувати нетрадиційні завдання оригінальним методом;
- стресостійкий, не втрачає самовладання і працездатність в екстремальних випадках;
- оптимістичний, ставиться до труднощів як до неминучих і переборюваних перешкод;
- рішучий, здатний самостійно і вчасно приймати рішення, в критичній ситуації брати відповідальність на себе;
- здатний міняти стиль поведінки в залежності від умов, може і вимагати і підбадьорювати.

19.Вправа «Мої лідерські якості»

На окремому аркуші паперу кожен учасник оцінює особисті якості лідера за 10-бальною шкалою (*вправа «Яким я бачу лідера?» та міні-лекція*) відповідно до того, як ці риси розвинуті особисто в нього.

Обговорення: Які риси ви хотіли б розвинути в собі?

Висновок: У лідера чимало різних якостей, і кожен може мати такі риси або розвинути їх у собі.

20.Вправа «Овації»

Тренер пропонує учасникам поаплодувати собі за активну роботу

21.Підбиття підсумків. Вправа «Мої сподівання»

Якщо очікування від заняття виправдалися, тренер пропонує учасникам перемістити квітки на інший берег, а якщо подолали перешкоди, то забрати свої камінці.

22.Вправа «Я бажаю тобі»

Тренер пропонує учасникам по черзі висловити власні побажання групі або комусь конкретному.

Заняття 2. Лідер і його команда

Мета: розвиток вмінь та навичок, необхідних для ефективної взаємодії,керівництва групою, для підтримки дружніх стосунків з оточенням;

стимулювання до самомотивації , самовдосконалення; закріплення знань, умінь та навичок, їх орієнтація на повсякденне життя.

Структура заняття

Види роботи

1. Привітання. Мудра притча
2. Вправа-очікування «Альпініст»
3. Вправа «Історія»
4. Інформаційне повідомлення «Лідер та його команда»
5. Інтерактивна гра «Побудуй конструкцію»
6. Підсумки заняття

Обладнання: Фліпчарт; маркери; скотч; плакат, який зображує гору; стікери; ручки; аркуші паперу А4; кольорові олівці або фломастери; презентація з текстом інформаційного повідомлення і поясненнями усіх вправ; дитячі конструктори за кількістю груп з ідентичними деталями, ідентичний конструктор, який слугуватиме зразком (конструктор може бути зроблений із природних матеріалів).

Час проведення заняття: 2 години.

Хід заняття:

7. Привітання. Мудра притча

Тренер вітає учасників тренінгу, звертає їхню увагу на аркуш фліпчарту з темою та регламентом заняття:

Приємно всіх вас бачити. Дякую, що прийшли без запізнення. У межах цього заняття ми розглянемо тему: «Лідер та його команда». Будемо обговорювати як формується та функціонує команда, які є ролі лідера у команді. Для початку пропоную вам послухати притчу для обговорення:

«Кінь і осел ішли з базару. Так сталося, що осел ніс усю ношу, яку нав'ючив на нього господар, і був навантажений вище голови, а кінь біг без нічого. Йшли вони, йшли, пройшли півдороги. Осел втомився, крехче, ледве дихає.

– Будь другом, – попросив він коня, – допоможи мені! Візьми частину ноші! Але кінь і вухом не повів.

Трохи згодом осел уже благав:

– Мені уже несила! Допоможи! Але кінь тільки вухами веде.

Дорога пішла в гору. Осел відчуває, що ось-ось впаде, і в третій раз просить коня:

– Допоможи!

– Добре, – погодився кінь, – дещо я візьму на себе: ти неси вантаж, а я, хай так уже й буде, крехтітиму за тебе та віддуватимуся.

Осел пройшов ще десяток кроків і впав.

– Вставай, вставай милий! – благав господар, але осел не міг піднятися.

Нема що робити. Розвантажив господар осла й усю ношу звалив на коня. Тепер осел біг без нічого, а кінь крехтав та віддувався за двох».

Питання для обговорення:

⇒ Чого вчить ця притча?

⇒ Чи можна було уникнути перезавантаженості осла та коня? Як саме?

⇒ Чи потрапляли ви у ситуації, коли доводилося усю ношу «звалювати» на себе? Що ви при цьому відчували?

⇒ Чи буде ефективно функціонувати команда, в якій усі завдання виконує хтось один?

⇒ Яка має бути роль лідера у таких ситуаціях?

8. Вправа-очікування «Альпініст»

Тренер демонструє плакат із намальованою горою, роздає учасникам стікери і пропонує записати власні очікування від заняття та прикріпити їх на підгір'я.

9. Вправа «Історія»

Тренер об'єднує учасників у групи по 5 – 6 осіб і звертається до них: «Протягом 5 – 10 хвилин група складає про себе одну спільну історію, використовуючи реальні факти та дані. Наприклад: «Ми усі навчаємося у школі, ліцеї, коледжі. Ми живемо у Києві, Одесі або Дніпропетровську.

Вдома у нас живе 9 собак, 13 кішок, 2 папуги і 1 черепаха. Двох наших мам звуть Ольгами, а ще у нас два тата на ім'я Олександр». Використовуйте якомога більше цікавих фактів, які поєднують вас. Спільну історію потрібно записати на аркушах». По завершенні виконання завдання один представник зачитує історію своєї команди.

10. Інформаційне повідомлення «Лідер та його команда»

Тренер повідомляє учасникам інформацію та ініціює її обговорення: «Найсильніше на формування «вигляду» команди, впливає, безумовно, її лідер, але міра і характер цього впливу різні.

Кожен член команди грає дві ролі: формальну (згідно із посадою, наприклад) і командну, яка безпосередньо впливає на успішність групи.

З одного боку, члени команди в чомусь схожі між собою: у них спільні цілі, цінності, ставлення до спільної справи, до себе, до колективу. Проте, у команді має сформуватися рольова різноманітність. Розрізняють дев'ять командних ролей, які становлять рольову різноманітність групи:

- 1) Координатор: зрілий, впевнений, сильний як керівник. Роз'яснює цілі, стимулює прийняття рішення, делегує повноваження.
- 2) Генератор ідей: креативний, з хорошою уявою, своєрідний, продукує нові ідеї та пропозиції, вирішує комплексні проблеми.
- 3) Дослідник: екстраверт, ентузіаст, дуже товариська людина, не упускає можливостей, розвиває контакти.
- 4) Творець: шукає щось нове для команди, динамічний, впертий у подоланні перешкод.
- 5) Аналітик: розсудливий, проникливий, мислить стратегічно, вміє дати точну оцінку того, що відбувається, відстежує можливості.
- 6) Дипломат: дипломатичний, співпрацює з іншими, м'який, сприйнятливий, вміє слухати і запобігати напрузі.
- 7) Реалізатор: дисциплінований, надійний, консервативний, практичний, дієвий.
- 8) Виконавець: старанний, копіткий, сумлінний, делікатний, знаходить

помилки та упущення, виконує все вчасно.

- 9) Фахівець: цілеспрямований, відданий своїй справі, інформує з різних питань.

Найкращих результатів домагалися команди, що склалися з лідера, який володів достатньо високими інтелектуальними здібностями, одного генератора ідей (з високим інтелектом і розвинутою креативністю) та сильного аналітика (можливо, він же керівник або генератор). Інтелект решти членів команди був трохи нижчого рівня. Оптимальна чисельність команди – шість осіб. Мінімальне ж число членів команди – чотири особи.

У цьому ж контексті варто додати, що, крім описаних вище конструктивних групових ролей, часто трапляються і ролі деструктивні:

- 1) Саботажник – демонструє свідоме невиконання певних обов'язків або недбале їх виконання.
- 2) Керівник паніки – дослівно.
- 3) Сибарит – пуста, розбещена людина.
- 4) Паразит – «живиться» за рахунок інших і завдає їм шкоди.
- 5) Пожирач часу – людина, що використовує час співробітників у неконструктивних для команди цілях».

Питання для обговорення:

- ⇒ Чи можуть члени однієї команди мати різні цілі? До чого це може призвести?
- ⇒ Чи можна говорити про те, що успіх команди повністю залежить від лідера? Відповідь обґрунтуйте.

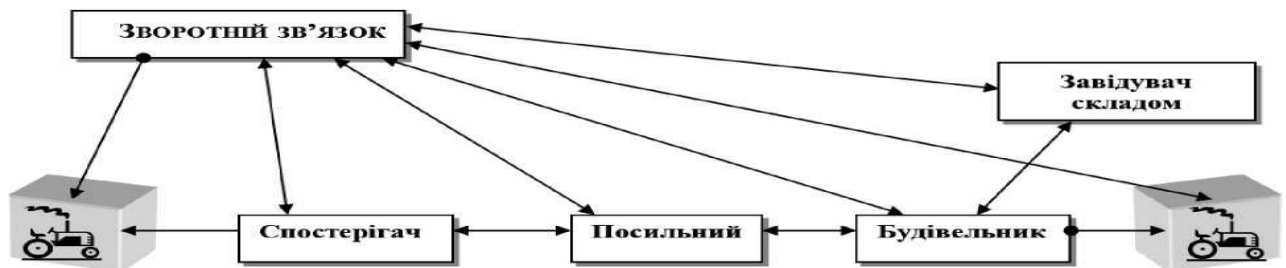
11.Інтерактивна гра «Побудуй конструкцію»

Тренер звертається до учасників: «Зараз у кожного з вас буде можливість попрацювати у команді та виконувати свої ролі та завдання. Для цього вам слід об'єднатись у групи по 5 – 7 осіб».

Тренер об'єднує учасників у групи, які розміщуються окремо одна від одної. Тренер оголошує учасникам правила гри. Заздалегідь тренер збирає певну достатньо складну конструкцію, скориставшись одним із

підготовлених комплектів. Надалі ця конструкція слугуватиме зразком. Тому бажано, щоб вона не була абстрактною, а асоціювалась із чимось конкретним. Конструкція розміщується поза колом зору учасників – у сусідній кімнаті. Мета кожної команди побудувати точну копію конструкції, яка розташована у сусідньому приміщенні.

Кожний член команди матиме свою конкретну функцію, яку він виконує упродовж усієї вправи. Тренер демонструє заздалегідь намальовану на аркуші для фліпчарту схему і докладно пояснює ролі:



Спостерігач	<i>Це «очі» команди. Перебуваючи у сусідньому приміщенні, він має можливість бачити зразок необмежену кількість разів, детально вивчити усі особливості його побудови. Спостерігач не має права контактувати ні з ким із членів команди, окрім посильного та зворотного зв'язку.</i>
Посильний	<i>У нього немає можливості бачити зразок конструкції. Його завдання - надати команді інформацію, необхідну для побудови точної копії конструкції. Для цього він зустрічається зі спостерігачем, котрий залишає на деякий час приміщення, де міститься зразок. Комунікація здійснюється в усній формі, у необмеженому обсязі, на нейтральній території, без використання допоміжних засобів (ручки, паперу тощо). Повернувшись до команди, посильний усно передає отриману від спостерігача інформацію будівельникам.</i>
Завідувач складу	<i>Член команди, який відповідає за те, щоб усі деталі для побудови конструкції були в наявності та принесені на будівельний майданчик вчасно. На складі повинен панувати ідеальний порядок. У руках завідувача складу всі деталі. Будівельники, за необхідності, звертаються до нього з проханням видати їм деталі, при цьому за один раз їх може бути видано не більше двох.</i>
Зворотний зв'язок	<i>Найбільш обізнаний член команди. Він має право бути присутнім на будь-якому з етапів, зокрема бачити зразок конструкції, спостерігати за діями будівельників, перебувати поруч при зустрічі посильного та спостерігача тощо. Але його комунікація жорстко обмежена. Він не має права першим вступати у спілкування. Якщо ж хтось із членів команди захоче отримати від зворотного зв'язку інформацію, він повинен так поставити запитання, щоб зворотний зв'язок міг відповісти «так» чи «ні». Іншим способом зворотний зв'язок спілкуватися не може.</i>
Будівельники	<i>Залежно від кількості членів групи, їх може бути від 1 до 4 осіб. Їхне</i>

	завдання - використовуючи отриману інформацію, зібрати копію зразка.
--	--

Після отримання від тренера інструкцій щодо функцій членів групи учасники визначають між собою, хто яку саме роль виконуватиме у вправі, та повідомляють про це тренера. Після цього кожній групі дається можливість упродовж 2 хвилин розглянути виданий їм комплект розібраного конструктора.

Гра розпочинається та триває до 30 хвилин. По завершенні часу тренер просить усіх гравців повернутися до своїх груп і вносить із сусідньої кімнати конструкцію, точну копію якої намагалися відтворити групи.

Усі учасники мають можливість перевірити правильність побудови своєї копії конструкції. Якщо певна деталь скопійована неправильно, мета не вважається досягнутою.

По завершенні гри відбувається аналіз, що розпочинається з емоційного аспекту, а потім переходить до рефлексії кожної з команд.

Питання для обговорення:

- ⇒ Якою була ваша стратегія у процесі досягнення мети? Які зміни відбулися упродовж вправи?
- ⇒ Як ви оцінюєте свої дії та дії команди?
- ⇒ Що допомагало вам досягти бажаного результату, а що заважало?
- ⇒ Чи впливали на вас зовнішні фактори (відчуття нестачі часу, можливість бачити роботу інших тощо)?
- ⇒ Чи була ваша комунікація ефективною? Якщо так, то що цьому сприяло? Якщо ж ні, то що цьому заважало?
- ⇒ Чи був у вашій команді лідер? Це була одна людина чи кілька? Чи змінювалися лідери протягом гри?
- ⇒ Що саме вказує на те, що згадані вами люди виконували функцію лідера?

По завершенні обговорення запитань учасниками тренер резюмує: «Чимало людей хочуть бути лідерами. Але багато з них не знають або ж забувають, що, крім безсумнівних «плюсів» (влада, повноваження, поліпшені

умови), лідерство має і свої «мінуси», до числа яких можна з упевненістю віднести і підвищену відповідальність.

Відповідальність – свідоме ставлення людини до вимог суспільної необхідності, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей. Відповідальність означає усвідомлення суті та значення діяльності, її наслідків для суспільства і соціального розвитку, вчинків особи з погляду інтересів суспільства або певної групи.

Недаремно у приказці говориться, що *лідер* – це звичайна людина з надзвичайною рішучістю. Лідером людина не народжується, а стає протягом життя під дією тих, чи інших факторів, про які ми говоритимемо на наступних заняттях».

12. Підсумки заняття

Тренер пропонує повернутися до вправи «Альпініст» і обговорити очікування. Якщо очікування учасника виправдалися, потрібно переклеїти свій стікер на вершину гори.

Заняття 3. Ефективне спілкування

Мета: ознайомлення учасників зі стилями спілкування; формування навичок активного слухання та ефективного спілкування; відображення раніше засвоєних знань.

Структура заняття

Види роботи

1. Привітання. Вправа «Я бажаю тобі»
2. Повторення правил роботи групи
3. Вправа на згуртованість «Віночок»
4. Очікування. Вправа «Пісковий годинник»
5. Вправа «Малюнок»
6. Міні-лекція «Спілкування»
7. Вправа «Якості для спілкування»
8. Вправа «Передай інформацію»

9. Інтерактивна гра «Жива скульптура»

10. Мозковий штурм «Правила ефективного спілкування»

11. Підсумки

Обладнання: Фліпчарт; маркери; скотч; плакат з намальованим пісковим годинником; стікери; ручки; аркуші паперу А4; кольорові олівці або фломастери; презентація з текстом інформаційного повідомлення і поясненнями усіх вправ; м'яч; картки з малюнками; картки з переліком якостей; картки з текстом; картки із завданнями.

Час проведення заняття: 2 години.

Хід заняття:

12. Привітання. Вправа «Я бажаю тобі»

Тренер вітається із учасниками і пропонує вправу-побажання. Учасники стають колом обличчям друг навпроти друга і по черзі говорять один одному побажання, починаючи зі слів «Я бажаю тобі...».

13. Повторення правил роботи в групі

Учасники стоять у колі. Тренер одному з учасників кидає м'яч і пропонує назвати одне із правил роботи групи.

14. Вправа на згуртованість «Віночок»

Учасники стоять у колі. Тренер пропонує руки покласти на плечі один одному, таким чином створивши віночок. Цей віночок не схожий на інші, дуже різнобарвний. Учасники по черзі називають своє ім'я та квітку яка їм подобається (або називають квітки на перші букви свого імені).

15. Очікування. Вправа «Пісковий годинник»

На фліпчарті намальований пісковий годинник. Учасники на стікерах пишуть власні очікування від тренінгу, потім підходять до фліпчарту, читають уголос та прикріплюють стікер до верхньої частини піскового годинника.

16. Вправа «Малюнок»

Тренер пропонує учасникам об'єднатися в пари. У кожній парі один із партнерів отримує малюнок, який не повинен бачити другий партнер.

Натомість другий партнер отримує чистий аркуш паперу й олівці, маркери або фломастери. Партнери стають спиною один до одного. Учасник, у якого є малюнок, повинен дуже детально описати зображене своєму партнерові, щоб той зміг намалювати найточнішу копію.

Одним парам дають змогу ставити запитання партнерові з малюнком, іншим парам учасників – ні. Коли учні завершили виконувати завдання, тренер пропонує порівняти малюнки тих пар, які могли ставити запитання з тими, хто не мав змоги питати.

Питання для обговорення:

- ⇒ Чи легко було працювати тим, хто не мав змоги уточнювати? Як ви себе почували, виконуючи вправу?
- ⇒ Як почували себе ті, хто мав змогу ставити запитання?
- ⇒ Де й завдяки чому досягається ліпший результат?

17. Міні-лекція «Спілкування»

Тренер стисло дає визначення поняття «Спілкування». Можливий перегляд презентації на тему міні-лекції.

Спілкування – специфічна форма взаємодії людини з іншими людьми як членами суспільства: у спілкуванні реалізуються соціальні стосунки людей.

У спілкуванні виділяють три взаємозв'язані сторони:

- ✓ комунікативна сторона спілкування полягає в обміні інформацією між людьми;
- ✓ інтерактивна сторона полягає в організації взаємодії між людьми;
- ✓ перцептивна сторона спілкування (включає процес сприйняття один одного партнерами по спілкуванню і встановлення на цій основі взаєморозуміння).

Пропонується обговорити питання: Що таке спілкування? Яку людину ми називаємо товариською?

Підводячи підсумки обговорення, пропонується відзначити, що *спілкування* – це встановлення і розвиток контактів між людьми, воно може відбуватися в різних формах, з яких явно виділяються три.

Анонімне спілкування – це взаємодія між незнайомими людьми або ж не зв'язаними особистими стосунками людьми. Це можуть бути тимчасові зв'язки між суб'єктами, в яких вони виступають як громадяни, жителі одного мікрорайону, пасажери транспорту, глядачі одного залу. Вони зустрічаються, вступають в контакт один з одним і розходяться. Партнери по спілкуванню залишаються анонімними.

Функціонально-рольове спілкування припускає зв'язки між його учасниками, що виконують певні соціальні ролі на тимчасових відрізках різної діяльності. Партнерів в цьому спілкуванні зв'язують взаємні обов'язки по відношенню один до одного: лікар – хворий, керівник – підлеглий, лектор – слухач, педагог – учень. В основному функціонально-рольове спілкування обумовлене посадовими позиціями його учасників. Так, на виробництві майстер виконує розпорядження начальника цеху і виконує соціальну роль підлеглого, а повернувшись додому, в стосунках “батьки – діти” він же займає провідну позицію.

Неформальне спілкування є всілякими особистісними контактами за межами офіційних стосунків. Це, наприклад, спілкування між друзями. Його особливістю є вибірковість відносно партнера.

Спілкування виступає в трьох іпостасях. По-перше, воно має комунікативну функцію. Вступаючи в контакти, один з одним, люди передають інформацію не тільки за допомогою мови (вербальне спілкування), але і за допомогою міміки і жестів (невербальне спілкування). По-друге, спілкування виступає як взаємодія (інтеракація), в якій партнери можуть обмінюватися діями і вчинками, не вимовляючи ні єдиного слова, так обмінюються грошовими знаками продавець і покупець при товарно-грошових стосунках, що склалися в суспільстві, так взаємодіють танцівники балету і члени спортивних команд. По-третє, спілкування неодмінно

пов'язане з взаємним сприйняттям партнерів (перцепція). Для тих, що спілкуються важливо, чи сприймає партнер іншого з довірою, тямущого або ж один з них заздалегідь припускає, що протилежна сторона залишиться глухою до повідомлення.

Американським соціологом Г.Д. Ласуеллом були запропоновані наступні елементи ефективного спілкування:

- ✓ Відправник – людина, яка передає ту чи іншу інформацію;
- ✓ повідомлення – безпосередньо сама інформація, яку потрібно донести до адресата;
- ✓ канал – спосіб, яким відправляється повідомлення – вербально, невербально (жестами, виразом обличчя, позою), за допомогою письмового викладу;
- ✓ одержувач – людина, яка приймає повідомлення;
- ✓ підтвердження – сигнал, що подається одержувачем і позначає, що він прийняв повідомлення.

Щоб досягти ефективності в спілкуванні, його елементи повинні відповідати таким критеріям:

- 1) Відправник повинен вибрати оптимальний канал передачі інформації – усно або письмово, вірно визначити інтонацію, з якою буде передано повідомлення або ж звернутися до невербальних методів.
- 2) Інформація повинна бути чітко, в повному обсязі і зрозуміло викладена для одержувача.
- 3) Одержувач повинен підтвердити, що прийняв і зрозумів передану йому інформацію.

Тільки при задоволенні даними трьома критеріями комунікацію можна вважати успішною.

В основі ефективної комунікації лежить знання психології людини і його сприйняття. Співрозмовник, що освоїв навички ефективного спілкування, буде знаходитися в більш вигірній позиції, йому легше буде

досягти своєї мети при комунікації, ніж незнайомому з цими поняттями співрозмовнику.

В ідеальному випадку комунікація носить продуктивний характер, Вона вигідна для обох партнерів і веде до їх взаємодії, зміцненню контактів і взаємної довіри. При цьому вона не повинна суперечити основним принципам ефективного спілкування.

Принципи ефективного спілкування:

- 1) Спілкування має бути двостороннім процесом. Тільки при зацікавленості всіх учасників розмови в досягненні його позитивного результату виникнуть передумови для його ефективності.
- 2) Людина, якій адресується повідомлення, повинен докласти максимум зусиль для того, щоб правильно його сприйняти.
- 3) Людина, що передає повідомлення, повинен зробити це максимально чітко, коротко і зрозуміло.
- 4) Між спілкуються людьми повинен бути встановлений рівень довіри, відповідний обговорюваної ситуації.
- 5) Емоційність комунікації повинна відповідати передаваного повідомлення.
- 6) Толерантність, як засіб підвищення ефективності спілкування, повинна бути властива всім учасникам комунікації.

Слідувати принципам ефективного спілкування повинні всі його учасники. Чим більше прагнення вони будуть проявляти для їх дотримання, тим продуктивніше буде їх взаємодія.

18.Вправа «Якості для спілкування»

Тренер роздає аркуші з переліком якостей для спілкування. Кожен повинен проаналізувати цей перелік стосовно себе й проранжувати якості щодо їх значущості. Потім група виконує спільне завдання – усі разом ранжують ті самі якості для спілкування залежно від їх значущості. Учасники спільно вирішують, які якості найважливіші в спілкуванні. Суперечливі питання обговорюють до досягнення повного розуміння між учасниками.

19. Вправа «Передай інформацію»

Тренер із групи вибирає п'ять учасників, які повинні залишити аудиторію. Іншим тренер оголошує завдання: «Зараз один із вас ознайомиться із певною інформацією, яку потім повинен передати іншому учасникові. Другий учасник отриману інформацію передає третьому й так далі. Завдання групи – стежити, що й на якому етапі відбувається з інформацією.

Висновки: під час переказування інформації втрачається та спотворюється її зміст. Найліпше передається щойно прочитана інформація. Тому з будь-якою інформацією треба поводитися обережно й бажано її перевіряти.

20. Інтерактивна гра «Жива скульптура»

Учні об'єднуються за бажанням в малі групи. Кожна мала група обирає свого «скульптора», який повинен із членами групи створити пам'ятник на задану тему але спілкуватися членам групи не можна. Тренер пропонує скульпторам обрати кольорові картки, на звороті яких написані теми.

Тренер оголошує початок виконання завдання, на яке може відводитися до 20 хвилин. Після виконання завдання кожен скульптор презентує власний «шедевр», не вказуючи назви. Команди суперники повинні відгадати тему скульптури з трьох спроб.

Питання для обговорення:

- ⇒ Які труднощі виникали в групі під час виконання завдання?
- ⇒ Як група змогла дійти порозуміння?

21. Мозковий штурм «Правила ефективного спілкування»

Тренер пропонує учням об'єднатися в три групи та виробити правила спілкування, які б сприяли порозумінню. Обговорення правил.

22. Підсумки

Тренер пропонує повернутися до вправи «Пісковий годинник», висловити власні почуття і, якщо очікування від тренінгу здійснилися

перемістити свої стікери з верхньої частини пісового годинника у нижню. Тренер висловлює подяку усій групі.

Заняття 4. «Лідер-ініціатор»

Мета: розвиток вмінь та навичок, необхідних для ефективної взаємодії, керівництва групою, для підтримки дружніх стосунків з оточенням; стимулювання до самомотивації, самовдосконалення; закріплення знань, умінь та навичок, їх орієнтація на повсякденне життя.

Структура заняття

Види роботи

1. Привітання. Притча
2. Вправа на згуртованість «Шеренги»
3. Інформаційне повідомлення «Лідер та його активна громадянська позиція»
4. Інтерактивна гра «Трикутник»
5. Мозковий штурм «Що таке ініціатива?»
6. Вправа «1*2*4»
7. Ритуал прощання «Аплодисменти»

Обладнання: Фліпчарт; маркери; скотч; стікери; ручки; аркуші паперу А4; кольорові олівці або фломастери; презентація з текстом інформаційного повідомлення і поясненнями усіх вправ.

Час проведення заняття: 2 години.

Хід заняття:

8. Вправа «Привітання»

Тренер вітає учасників тренінгу, звертає їхню увагу на аркуш фліпчарту з темою та регламентом сьогоднішнього заняття:

«Рада сьогодні всіх вас бачити. Дякую, що прийшли без запізнення. Ми продовжуємо наші заняття і сьогодні розглянемо з вами питання, як лідер може ініціювати позитивні зміни у житті громади. Для цього, я пропоную вам послухати одну коротеньку притчу:

«Це розповідь про чотирьох осіб, яких звали Всі, Хтось, Кожен і Ніхто. Треба було виконати якесь дуже важливе завдання і Всі були впевнені, що Хтось це зробить.

Кожен міг це зробити, але Ніхто не зробив. Хтось розсердився, бо це було завдання Кожного. Усі вважали, що Кожен може виконати це, і Ніхто не зрозумів, що Всі цього не зроблять. Закінчилося тим, що Всі звинувачували Когось, коли Ніхто не виконав того, що Кожен міг зробити сам».

Питання для обговорення:

- ⇒ Чого навчає ця притча?
- ⇒ Чи часто трапляється у нашому житті, що виконання певних завдань ми перекладаємо на плечі інших?
- ⇒ Чи активна життєва позиція і готовність ініціювати позитивні зміни є характеристиками лідера? Обґрунтуйте свою відповідь.

9. Вправа на згуртованість «Шеренги»

Тренер звертається до учасників: «Я пропоную продовжити наше знайомство та дізнатись один про одного більше цікавого. Для виконання роботи вам слід об'єднатись у 2 групи, стати у шеренги навпроти одна одної на відстані близько 3 метрів».

Тренер об'єднує учасників групи та шикує їх у шеренги. Між шеренгами посередині на підлозі тренер клеїть стрічку паперового скотчу або кладе мотузку.

«Тепер, коли ви об'єдналися у 2 групи, ми будемо працювати за таким алгоритмом: члени кожної шеренги мають триматися за руки і поставити щільно свої ноги до ніг сусідів по шерензі праворуч і ліворуч. Завдання обох груп полягає у тому, що учасники в кожній шерензі повинні рухатися у напрямку до стрічки, не розмикаючи рук і не відриваючи ніг (стоп) від ніг (стоп) сусідів.

Для обговорення стратегії свого руху кожна група має по 1 хвилині».

- Після цього тренер дає команду: «Готові? Почали!»
- Учасники виконують завдання.

- Якщо тренер побачить, що умови гри не виконуються, він повертає команду на місце її старту.

Питання для обговорення:

- ⇒ Які труднощі виникали під час виконання завдання?
- ⇒ Що допомагало вам досягати мети?
- ⇒ Який досвід ви здобули, виконуючи цю вправу?

10. Інформаційне повідомлення «Лідер та його активна громадянська позиція»

Тренер запитує в учасників: «Як ви розумієте, що таке активна громадянська позиція?»

Вислухавши усі твердження, тренер повідомляє:

«Справжнього лідера характеризує активна громадянська позиція. **Активна громадянська позиція** – усвідомлена участь людини у житті суспільства, що відображає її свідомі реальні дії (вчинки) у ставленні до навколишнього світу в особистому та громадському аспектах, які спрямовані на реалізацію суспільних цінностей за розумного співвідношення особистісних і суспільних інтересів.

Активна громадянська позиція охоплює:

- узгодження необхідності з бажаннями і потребами особистості;
- прояв ініціативи у здійсненні справи, розширення поля діяльності;
- прийняття особистістю відповідальності;
- здатність до узагальнення та оцінки вчинків, подій;
- вироблення внутрішніх принципів і переконань;
- потреба у саморозвитку (самовдосконаленні).

Пригадаємо притчу, почуту на початку заняття. Ми з вами дійшли висновку, що людина повинна бути активною, братися за справи, не чекаючи на те, що, можливо, колись хтось інший покращить її життя та життя оточуючих. Це дуже відповідальна життєва позиція – взяти відповідальність не лише за своє благополуччя, а й за благополуччя інших членів громади.

З урахуванням вищевикладеного можна зробити висновок, що активна

громадянська позиція – це заклик до лідерства.

Прояв громадянської позиції передбачає рух і крок вперед – без цього всі рухатимуться на одному рівні і є велика ймовірність перетворення групи людей на натовп. А як відомо, спосіб мислення натовпу не може змінити суспільство й устрій країни загалом (його цінності, норми, звичаї, які розкладають, а не творять).

Пасивність у прояві громадянської позиції можна прирівняти до згоди з тим, що відбувається навколо – беззаконням, деградацією і, врешті-решт, смертю тисяч людей. Тому бути осторонь суспільних проблем, бути байдужим і думати тільки про себе – поведінка, яка не властива справжній особистості, не властива лідеру.

Питання для обговорення:

⇒ Чи ведете ви за собою когось?

⇒ Чи покращуєте ви життя інших людей? Як саме?

⇒ Чи вважаєте ви, що одна людина може вплинути позитивно на проблему, вирішення якої їй, здавалося б, не під силу? Відповідь обґрунтуйте.

11. Інтерактивна гра «Трикутник»

Для проведення гри тренер повідомляє її умови: «Зараз усім потрібно розійтися по аудиторії та стати хаотично, як вам хочеться. Кожен з вас має подумки і, не подаючи знаків, обрати собі двох осіб, із якими ви будете утворювати рівнобічний трикутник. Після того, як я скажу: «Рухаємось!», кожен з вас намагається створити рівнобічний трикутник з гравцями, яких ви обрали.

Пам'ятайте! Не треба бігти і хапати людей за руки, а слід діяти так, аби двоє інших гравців не здогадалися, що ви обрали саме їх. Коли всі припинять рухатись (тобто, трикутники уже створені), або ж я скажу «Стоп!», і це означає, що усі мають зупинитися, тоді я можу взяти будь-кого з вас за руку і перевести на інше місце. Після команди: «Рухаємось!» усі знову починають утворювати трикутники».

Гра триває 5 хвилин, по її завершенні тренер організовує групове обговорення.

Питання для обговорення:

- ⇒ Які ваші враження і відчуття після участі у грі?
- ⇒ Чому рухалися інші учасники, коли одного з гравців попросили почати рухатися?
- ⇒ Що нагадує вам ця моделююча гра в контексті нашої теми?
- ⇒ Чи може одна людина стати ініціатором змін у громаді, житті інших людей? Яким чином?

12. Мозковий штурм «Що таке ініціатива?»

Тренер звертається до учасників та запитує їх: «Як ви думаєте, що таке ініціатива? Які асоціації у вас виникають з цим словом?» Усі відповіді учасників тренер фіксує на аркуші для фліпчарту.

Узагальнивши відповіді, тренер зазначає:

«Ініціатива – здатність висувати нові ідеї, пропозиції, випереджати когось у дії, вчинку; вміння самостійно розпочинати яку-небудь справу.

Лідер здатний створювати ініціативні групи, об'єднуючись із не байдужими до тієї чи іншої проблеми людей. Кожна ініціативна група обирає свій власний шлях, аби стати ініціатором та активним учасником змін у громаді».

13. Вправа «1*2*4»

Тренер звертається до учасників: «Подумайте та запишіть на аркушах формату А4 власний варіант відповіді на запитання “Що може зробити лідер на рівні громади, навчального закладу?”»

Учасники протягом кількох хвилин виконують завдання. На наступному етапі тренер об'єднує учасників у пари та повідомляє:

«На основі індивідуальних формулювань визначте та запишіть загальну відповідь, яка б влаштувала обох партнерів».

По завершенні кожні дві пари об'єднуються у малі групи по чотири особи та з двох тверджень формулюють одне, яке б приймалося кожним

членом четвірки. Отриманий результат фіксується маркером на аркуші формату А3.

Далі Тренер надає слово кожній групі з метою презентації отриманого результату. По завершенні презентації однією групою інші учасники можуть ставити уточнюючі запитання. У випадку непарної кількості учасників об'єднання у групи може бути іншим (1*2 і 3*4 і 5). Тренер повинен заздалегідь обміркувати можливий варіант. Небажано роз'єднувати групу, в якій вже відбувся процес узгодження тверджень.

Наприкінці роботи Тренеру варто підсумувати усі запропоновані варіанти й підвести учасників до думки про важливість «ініціювання корисних справ» та можливість їх упровадження для кожної людини зокрема.

14. Ритуал прощання «Аплодисменти»

Тренер дякує учасникам за увагу та пропонує винагородити один одного аплодисментами.

Заняття 5. Лідер без конфліктів

Мета: ознайомити учасників з поняттям конфлікт та видами конфліктів; навчити юнаків володіти собою, опанувати власні емоції; виробляти вміння спокійно вислуховувати співрозмовника; виховання толерантності

Структура заняття

Види роботи

1. Привітання. Вправа «Добрі слова».
2. Повторення правил роботи в групі. Вправа «Читай мене»
3. Вправа «Дош наших очікувань»
4. Гра-енергізатор «Палиця»
5. Визначення поняття конфлікт. Вправа «Намалюй конфлікт»
6. Вправа «Ми можемо творити щось»
7. Вправа на вирішення різного роду ситуацій «Треба пояснити»

8. Вправа «Що робить? або Ситуації зі школи»

9. Вправа «Атмосфера в колективі»

10. Вправа-завершення «Зворотній зв'язок»

Обладнання: Фліпчарт; маркери; скотч; плакат із хмаринкою: стікери; ручки; аркуші паперу А4; кольорові олівці або фломастери; презентація з текстом інформаційного повідомлення; палиці для кожної команди; аркуші зі «Способами вирішення конфлікту».

Час проведення заняття: 2 години.

Хід заняття:

11. Привітання. Вправа «Добрі слова»

Тренер збирає всіх у коло обличчям один до одного. За годинниковою стрілкою учасники повертають по черзі голови один до одного и говорять побажання починаючи зі слів: «Я хочу сказати тобі, що (щоб)....». Ці слова мають звучати лагідно і щиро.

12. Повторення правил роботи в групі. Вправа «Читай мене»

Тренер пропонує учасникам за допомогою міміки та жестів продемонструвати правила роботи в групі. Інші учасники повинні їх вгадати.

13. Вправа «Дощ наших очікувань»

Тренер пропонує учасникам написати на стікерах у формі краплинок власні очікування від заняття, озвучити її і приклеїти на хмаринку.

14. Гра-енергізатор «Палиця»

Тренер об'єднує учасників в невеличкі групи по шість осіб. У кожній групі учасники повинні стати по три, один напроти одного, і витягнути перед собою вказівні пальці (наче вказуючи ними один на одного). Тренер кладе на пальці учасників довгу палицю. Завдання учасників – не відриваючи пальців від палиці, обережно покласти її на підлогу.

(Тренер наголошує на тому, що учасники не мають права дорікати один одному, застосовувати силу тощо. Якщо поділилися на більшу кількість підгруп, то таку вправу можна проводити у вигляді змагання).

Запитання для обговорення:

⇒ Чи сподобалася вам ця невеличка гра? Чому?

⇒ Які висновки можна зробити на підставі цієї гри?

⇒ Що допомагало вам справитися із завданням?

15.Визначення поняття конфлікт. Вправа «Намалюй конфлікт»

Учасники отримують аркуші паперу, на яких їм пропонують намалювати картину або будь-який малюнок, який асоціюється з поняттям «конфлікт». Після завершення роботи кожен презентує малюнок, обґрунтовуючи, що саме означає такий малюнок і чому він асоціюється з конфліктом. Тренер записує ключові асоціації на фліпчарті. Після дискусії можна підбити підсумки про суть конфлікту, його позитивні та негативні боки.

Тренер. Конфлікт постійно є в житті, але наша реакція на нього спричинена нашим попереднім досвідом. Хоча не конфлікт є проблемою, а те, як ми на нього реагуємо. Якщо ми вважаємо, що конфлікт є загрозою, то ми реагуємо відповідно. Якщо ж знаємо, що конфлікт може призвести до вирішення протиріч, то сприймаємо його більш конструктивно й спокійно. Крім того, наша реакція на конфлікт залежить від того, наскільки ми вміємо його вирішувати й цьому варто вчитися.

Питання для обговорення:

⇒ Що спільного мають ваші асоціації з поняттям «конфлікт»?

⇒ Чому слово «конфлікт» набуває переважно негативного значення?

⇒ Чому ви асоціюєте конфлікт із позитивним поняттям?

16.Вправа «Ми можемо творити щось»

Тренер говорить, що потрібно робити, а учасники чітко виконують його інструкції.

Тренер. Кожен із вас бере аркуш паперу й чітко виконує мою інструкцію:

- 1) Складіть аркуш паперу вдвічі.
- 2) Складіть аркуш паперу ще раз вдвічі.
- 3) Відірвіть правий верхній кут.

- 4) Складіть ще раз вдвічі і відірвіть ще раз правий верхній кут.
- 5) Складіть ще раз вдвічі і відірвіть ще раз правий верхній кут.
- 6) Завершили. Розгорніть папір і подивіться, що у вас вийшло.

Як могло таке статися? З чим пов'язана така розмаїтість малюнків? Завдання отримали одне, але кожен виконав його по-різному. Ось і виходів із конфліктних ситуацій є чимало.

17. Вправа на вирішення різного роду ситуацій «Треба пояснити»

Учасники об'єднуються в групи й обговорюють один зі способів вирішення конфліктів, шукають приклад із життя чи історії. Потім один із групи пояснює і наводить власний приклад.

Способи вирішення конфліктів:

- 1) Уникнення конфлікту (іноді відмова від власних цілей; намагання ухилитися від участі в конфлікті)
- 2) «Третейський суд» (звертання до третьої особи за допомогою у вирішенні конфлікту)
- 3) Аналіз ситуації (щоб жодна зі сторін конфлікту не мала переваги, конфлікт вирішується на нейтральній території)
- 4) Конкуренція (активне обстоювання власної позиції завдяки наведенню нових логічних міркувань)
- 5) Ультиматум (ставити рішучі вимоги з погрозою застосування засобів впливу в разі відмови)
- 6) Співпраця сторін (спільний пошук вирішення проблеми, варіантів, які задовольнять обидві сторони)
- 7) Компроміс (угода на підставі взаємних поступок)

Тренер. Визначте найпродуктивніший спосіб вирішення конфліктів.

18. Вправа «Що робити? або Ситуації зі школи»

Учасники об'єднуються у п'ять груп. **Тренер.** Зараз, будь ласка, наведіть приклад будь-якої конфліктної ситуації, яка може виникнути в школі, запишіть її на аркуші паперу й передайте команді ліворуч. **Завдання для команд:** прочитайте ситуацію, яку запропонувала інша команда та

відшукайте найпродуктивніший конструктивний спосіб вирішення конфлікту. Кожна група отримає аркуш паперу, на якому ви запишите всі власні аргументи. Один учасник групи їх озвучить.

19. Вправа «Атмосфера в колективі»

Учасники об'єднуються у п'ять груп. Тренер. Вам пропонується зобразити будь-яким чином модель колективу, в якому б панував позитивний психологічний клімат, враховуючи й те, про що ми сьогодні говорили. На виготовлення моделей не більше 15 хвилин, після цього групи повинні презентувати свій проект.

Питання для обговорення:

- ⇒ Хто був генератором ідей? Хто виконавцем?
- ⇒ Чи були розбіжності? Як їх подолали?
- ⇒ Що найцінніше у вашому проекті?

Після обговорення учасникам пропонують зруйнувати власні моделі. Після того, як моделі було зруйновано, групам пропонують відтворити їх.

Питання для обговорення:

- ⇒ Чи мають наші моделі той самий вигляд, що спочатку?
- ⇒ Що легше зробити: відновити позитивний клімат у колективі чи запобігти його погіршенню?

20. Вправа-завершення «Зворотній зв'язок»

Чи справдилися ваші очікування? Якщо так, перемістіть власну краплинку донизу. Тренер висловлює подяку всім учасникам.

Заняття 6. Творчі здібності лідера

Мета: спонукати учасників до використання прийомів творчого мислення; дати можливість переконатися на практиці в наявності різноманітних варіантів вирішення проблем; продемонструвати відсутність єдиного правильного способу розв'язання проблеми; переконати в наявності унікального потенціалу в кожній людині.

Структура заняття

Види роботи

1. Привітання
2. Вправа «Піраміда очікувань»
3. Вправа «Долоні»
4. Вправа «Дивний предмет»
5. Вправа «Сім букв»
6. Вправа «Вперед від старту до фінішу»
7. Вправа «Градоначальник»
8. Вправа «Швидка відповідь»
9. Вправа «Піраміда почуттів»

Обладнання: Фліпчарт; маркери; скотч; стікери; ручки; аркуші паперу А4; кольорові олівці або фломастери; презентація з поясненнями усіх вправ; картки із завданнями; паперові долоньки; шматок крейди.

Час проведення заняття: 2 години.

Хід заняття:

10.Привітання

Тренер вітає учасників і бажає гарного заняття.

11.Вправа «Піраміда очікувань»

Тренер пропонує учасникам по черзі вийти на середину кімнати, простягнути руку вперед зі словами: «сьогодні я від заняття очікую...». Наступний учасник повинен теж вийти на середину кімнати, покласти свою долоню на долоню попереднього учасника з тими самими словами. Так будуємо піраміду очікувань.

12.Вправа «Долоні»

Тренер роздає кожному учаснику по вирізаній паперовій долоні. Кожен учасник на одному боці паперової долоні повинен написати те, що він хотів би змінити у світі. Коли учасники виконали це завдання, тренер пропонує на зворотному боці написати одну річ, яку вони могли б змінити. Далі учасники діляться власними думками щодо того, що вони написали. Після цього тренер запитує групу:

- Скільки учасників групи написали на обох боках долоні те саме?
- Чому так мало людей вірять у можливість змінити бодай одну річ, хоча найбільше цього бажають?

13. Вправа «Дивний предмет»

Тренер пропонує учасникам об'єднатися в групи. За чотири хвилини кожна група повинна придумати якомога більше способів нестандартного використання певного предмета (наприклад, крейди). Через 4 хвилини команди презентують власні пропозиції.

Питання для обговорення:

- ⇒ Чому кожна команда пропонувала власні способи використання предмета, які відрізняються від інших?
- ⇒ Що допомогло знайти чималу кількість способів використання такого звичного предмета?

Висновок: отже, варто вміти знаходити нестандартні способи вирішення проблеми.

14. Вправа «Сім букв»

Тренер. Творчий підхід до розв'язання проблеми – одна з головних особистісних рис лідера. На розвитку такої риси ми й зосередимо увагу. Творче, нестандартне мислення, здатність мислити по-новому – одна з необхідних умов ефективного лідерства. Пропоную розв'язати такі задачі.

Задача 1. Як закреслити, не відриваючи олівця, чотири крапки трьома лініями та повернутися у вихідну крапку?

Обговорення: Чому виникла труднощі? (одна із причин – надумані обмеження, стереотипи)

Задача 2. У мене написані літери **С Г І М Б Р У К В А**. У цьому ряду закреслити 7 букв так, щоб літери, які залишилися, утворили без перестановки нове, усім відоме слово (відповідь: «мука»). Які ще слова можна утворити таким самим способом? (відповідь: «рука», «буква»).

Задача 3. Зустрілися двоє друзів дитинства. Між ними відбулася така розмова: « – Скільки років ми не бачилися, а в моєму житті нічого не

змінилося. – А в мене вже донька! – І як же її звати? – Як і маму. – Скільки ж років Оленці?»

Запитання: Як співрозмовник дізнався ім'я дівчинки? (співрозмовники, друзі дитинства – чоловік і жінка).

Задача 4. Із настанням осінніх дощів сім'я Віммер залишила дачу і повернулася до міста. Ще перед від'їздом вони домовилися з сусідом З., що він доглядатиме за господарством. За кілька днів після Нового року З. зателефонував до Віммера та переляканим голосом повідомив, що дачу пограбували. Віммер негайно звернувся до інспектора поліції, і незабаром інспектор вже допитував З. Той розповів: «– Якось уночі я почув підозрілий гомін. Незважаючи на сильний мороз я відразу підвівся і попрямував до дачі Віммера. Зазирнув у вікно, але всі шибки замерзли, і я нічого не міг роздивитися. Тоді я продмухав невелику дірочку в кризі та посвітив кишеньковим ліхтариком. У кімнаті був безлад. Наступного ранку я зателефонував до Віммера й все йому розповів. – Все зрозуміло, – сказав інспектор. – Ходімо зі мною».

Запитання: як інспектор знайшов грабіжника? (продмухати отвір у кризі з вулиці – неможливо)

15.Вправа «Вперед від старту до фінішу»

Учасникам пропонують по черзі пройти відмічений крейдою на підлозі шляху різний спосіб, не повторюючи кроки попереднього члена команди.

Тренер звертає увагу учасників, що для досягнення мети можна й потрібно обирати різні способи.

16.Вправа «Градоначальник»

Учасники об'єднуються в малі групи. Кожна група висуває власну кандидатуру на посаду градоначальника і презентує її (форму презентації кожна група обирає самостійно).

Кандидат на посаду градоначальника знайомить усіх зі своєю програмою та відповідає на запитання (час обмежений).

Випробування для кандидатів: кожна група пропонує власний конкурс для кандидатів (може бути: музичним, художнім, танцювальним, інтелектуальним тощо.) Далі учні проводять вибори градоначальника.

17.Вправа «Швидка відповідь»

Учасники об'єднуються в групи. Кожна група отримує від тренера аркуш із запитаннями. Завдання: якомога швидше і точніше відповісти на всі запитання та повернути аркуш тренеріві. Тактику виконання завдання кожна команда обирає самостійно.

Орієнтовні запитання:

- 1) Імена скількох учасників тренінгу починаються на літеру «Н»?
- 2) Скільки вікон у коридорі першого поверху?
- 3) Що написано на дверях кабінету, в якому проходить заняття? Скільки стільців у кабінеті?
- 4) Скільки шаф у кабінеті секретаря?
- 5) Скільки каштанів росте поряд з твоїм будинком?
- 6) Скільки гудзиків на курточці твого сусіда зліва?
- 7) Чим відрізняється людина від мавпи?
- 8) Якою є азор?
- 9) Чого лякається ведмідь?

(Обговорення)

18.Вправа «Піраміда почуттів»

Тренер пропонує кожному учасникові вийти на середину кімнати, простягнути руки вперед зі словами: «Сьогодні я відкрив для себе..., відчув..., дізнався..., навчився..., зрозумів...». Наступний учасник також повинен вийти на середину кімнати, покласти свою долоню на долоню попереднього й теж висловитися з приводу власних очікувань і почуттів, створюючи так піраміду почуттів.

Тренер висловлює подяку всім учасникам.

Заняття 7. «Імідж лідера»

Мета: визначити сутність поняття «імідж» та його роль у формуванні лідерства, сприяти розвитку навичок ефективної самопрезентації, формуванню умінь розробляти власний імідж.

Структура заняття

Види роботи

1. Вправа «Привітання»
2. Вправа на згуртування «Реклама»
3. Повторення правил
4. Вправа «Цибулина»
5. Міні-лекція «Що таке імідж?»
6. Вправа «Створення іміджу лідера»
7. Вправа «Підіб'ємо підсумки»
8. Вправа «Ритуал прощання «Аплодисменти»

Обладнання: Фліпчарт; маркери; скотч; стікери; ручки; аркуші паперу А4; кольорові олівці або фломастери; презентація з текстом інформаційного повідомлення і поясненнями усіх вправ; домашні заготовки учасників (фотографії зі своїм зображенням, із зображенням певної обстановки, пейзажу, а також особисті предмети, які передавали б найбільш характерні прояви унікальності учасників), клей, скотч, маркери, кольорові олівці, фломастери, аркуші для фліпчарту за кількістю учасників, журнали з великою кількістю фотографій.

Час проведення заняття: 2 години.

Хід заняття:

9. Вправа «Привітання»

Тренер вітає учасників тренінгу, звертає їхню увагу на аркуш фліпчарту з темою та регламентом сьогоденішнього заняття: «Рада сьогодні всіх вас бачити. Дякую, що прийшли без запізнення. Сьогодні ми з вами будемо говорити про імідж, імідж лідера». Тренер запитує в учасників: «Що таке імідж?». По завершенні відповідей учасників Тренер резюмує сказане та зачитує притчу:

«В однієї жінки було два великих глиняних горщики. Один із них був з тріщиною, через яку половина води витікала на дорогу від джерела до села, у той час як інший горщик був бездоганний. Два роки жінка доставляла тільки півтора горщика води своїм односельчанам. Звичайно, бездоганний горщик пишався своїми досягненнями. А тріснутий горщик страшно соромився своєї недосконалості і був дуже нещасний, оскільки міг зробити тільки половину того, для чого був призначений.

Одного разу він заговорив з жінкою:

- Я соромлюся себе і хочу вибачитися перед тобою.
- Чому? Чого ти соромишся?
- Через цю тріщину в моєму боці просочується вода. Ти робила свою роботу, але через мій недолік отримувала тільки половину результату, - пригнічено сказав горщик. Що ж відповіла йому жінка?

- Подивися на ці квіти на узбіччі. Ти помітив, що вони ростуть тільки на твоєму боці дороги, але не на боці іншого горщика? Річ у тому, що я завжди знала про твою особливість. Кожен день, коли ми йшли від джерела, ти поливав квіти. Протягом двох років я милувалася ними. Без тебе, такого, яким ти є, не було б цієї краси».

Запитання для обговорення:

⇒ Чого вчить ця притча?

⇒ Чи всі люди однакові? Чи різняться їхнє призначення?

Обґрунтуйте свою позицію.

⇒ Чому лідеру важливо враховувати особливості та розуміти унікальність кожної людини?

10. Вправа на згуртування «Реклама»

Тренер звертається до учасників: «Я пропоную вам протягом 5 хвилин намалювати рекламу про самого себе, додавши до неї короткий текст, наприклад слоган, який близький вам до душі, або ваш девіз».

Після завершення кожен учасник презентує розроблену ним рекламу про себе. Інші учасники можуть додавати ті елементи чи формулювання, які

автор реклами, на їхню, думку не врахував.

Запитання для обговорення:

⇒ Чи легко вам було створювати рекламу про самого себе? Чому?

⇒ Чи створюємо ми в житті «рекламу» себе? Коли це відбувається?

11. Повторення правил

Тренер звертає увагу учасників на плакат із правилами, повторює їх та наголошує на їхній важливості: «Пригадаймо, які у нас діють правила, та спробуємо назвати, яких із них нам вдавалося на минулому занятті дотримуватися. А чи є такі правила, які вимагають більшої уваги, ті, які не завжди були в силі?»

Тренер приймає відповіді учасників та наголошує на тому, що усі правила залишаються в силі, оскільки вони допомагають ефективно побудувати робочий процес.

12. Вправа «Цибулина»

Тренер звертається до учасників: «Для виконання завдань нашого заняття вам потрібно на аркушах для фліпчарту намалювати цибулину, що складається з трьох шарів».

Учасники отримують необхідні для виконання завдання ресурси, Тренер також малює цибулинку, яка буде використовуватися як зразок, та повідомляє:

«Ця цибулинка надалі символізуватиме вашу унікальність. Кожна цибулинка складається з трьох шарів: те, що дано нам від природи, і що дуже складно, практично неможливо змінити; якості, які складно, але можливо змінити; якості, які ми набуваємо протягом життя і які нам легко змінити». Тренер продовжує: «Дістаньте, будь ласка, фотографії, які ви принесли з дому. Ми будемо з ними працювати: розміщувати їх на цибулині:

- центральний шар символізує те, що дано нам від природи і що дуже складно, практично неможливо змінити. На цей шар потрібно розмістити свої фотографії (можна розміщувати одне або кілька фото);
- другий шар символізує якості особистості, які складно, але можливо

змінити. Для оформлення цього шару ви можете використовувати написи, фото, зображення з журналів;

- паростки символізують ті якості, яких ми набуваємо протягом життя і які нам легко змінити. Для оформлення цього шару ви також можете використовувати написи, фото, зображення з журналів».

Кожен учасник протягом 15 хвилин створює свій персональний колаж, використовуючи необхідні ресурси.

У випадку, якщо учасник не приніс своїх фото, він може розробляти колаж, використовуючи тільки вирізки із журналів, різноманітні написи та малюнки.

По завершенні виготовлення колажів учасники по черзі можуть представити їх групі і пояснити, чому, як їм здається, обрана фотографія або предмет передають їхню унікальність.

Запитання для обговорення:

- ⇒ Наскільки складно вам було виконувати це завдання?
- ⇒ Чи дізналися ви під час зворотного зв'язку щось нове про себе?
Що саме? Що вас, можливо, здивувало, звеселило або засмутило?
- ⇒ Що нового ви дізналися про інших учасників?
- ⇒ Наскільки збіглися презентації учасників з вашим баченням їхньої унікальності? Обґрунтуйте свою думку.
- ⇒ Поміркуйте, з якою метою ми виконували цю вправу? Чого вона вчить?

13. Інформаційне повідомлення «Що таке імідж?»

Тренер звертається до учасників: «Назвіть, будь ласка, асоціації, які виникають у вас щодо поняття «імідж». Він фіксує усі відповіді на аркуші для фліпчарту. Орієнтуючись на асоціації учасників, Тренер повідомляє: «Вдало створений імідж вигідно підкреслює індивідуальність людини.

Імідж – це образ людини загалом, те, як вона виглядає в очах інших людей, уявлення про внутрішній і зовнішній вигляд. *Створити імідж* – це мистецтво управляти враженням. Правильно обраний імідж є запорукою

успіху, як особистого, так і професійного.

Навіщо потрібно створювати імідж? Коли ви вперше бачите людину, то враження про вас формується в перші секунди. А певна думка протягом трьох хвилин. Перші враження є довготривалими. Незалежно від того, ким ви є, вам необхідно правильно подати себе оточуючим; для цього потрібно знати деякі способи. На думку психологів, через візуальне сприйняття люди отримують більший обсяг інформації. Майже половина вражень (55%), які ми виробляємо, визначається кольором волосся, мімікою, жестами.

Тон розмови, тембр голосу, манера розмови становлять 38% враження. І лише 7% – це слова, які ми говоримо. Працювати над іміджем потрібно кожному, а не тільки політикам, шоу-бізнесменам, відомим людям. Адже ви кожен день з'являєтеся на людях: транспорт, навчання, робота, магазини тощо. Тому імідж вам необхідний не на один раз. *Хороший імідж* – це важлива складова успіху, незалежно від сфери його застосування.

Людина, яка працює над створенням образу, іміджу, називається іміджмейкером. Ця людина одночасно володіє знаннями стиліста, дизайнера, візажиста і психолога. Основною його функцією є вибрати і розробити індивідуальний образ для кожного клієнта.

Сьогодні у наступній вправі ми повправляємося з вами у створенні власного іміджу, станемо іміджмейкерами самі для себе».

14. Вправа «Створення іміджу»

На першому етапі Тренер знайомить учасників з однією із чисельних класифікацій іміджу (за Г. Почепцовим):

«Відповідно до класифікації, існує п'ять варіантів іміджу, а саме:

1. Дзеркальний - імідж, властивий нашому уявленню про себе. Зазвичай він є позитивним і мінімально враховує думки сторонніх.
2. Поточний - характерний для поглядів сторонніх (погляд на нас з боку друзів, колег, вчителів, інших).
3. Бажаний - цей тип іміджу відображає те, до чого ми прагнемо.

4. Корпоративний - це імідж організації загалом.
5. Множинний - це імідж, який утворюється за наявності ряду незалежних структур замість єдиної корпорації (наприклад, імідж авіакомпаній загалом)».

Після цього Тренер пропонує учасникам покласти перед собою аркуш формату А4 горизонтально і розділити його на 4 стовпчики. Вгорі кожного стовпчика потрібно написати своє ім'я і пронумерувати стовпчики від 1 до 10.

Коли усі учасники підготують свої аркуші, Тренер повідомляє: «У першому стовпчику потрібно написати відповіді на запитання «Яка я людина?», причому бажано написати 5 позитивних і 5 негативних характеристик».

Учасники протягом кількох хвилин записують власні характеристики, Тренер продовжує: «Коли 10 характеристик написані, потрібно згорнути аркуш так, щоб зверху виявився другий (порожній) стовпчик, а потім передати цей аркуш учаснику за годинниковою стрілкою (або ж будь-кому в групі). Головна умова – читати тексти, написані іншими, усім, окрім автора, заборонено!

Далі продовжує роботу з аркушем обраний колега з групи, відповідаючи на запитання про автора тексту. По завершенні він передає аркуш іншому учаснику за годинниковою стрілкою, або ж на власний вибір.

Зрештою, усі 4 стовпчики повинні бути заповнені, аркуші мають повернутися до своїх господарів».

На другому етапі Тренер повідомляє: «Зараз ми з вами попрацюємо за однією методикою, яка називається «Вікно Джохарі». Ця методика спрямована на вивчення того, як люди уявляють себе та інших. Для цього вам потрібно на новому аркуші формату А4 накреслити це вікно: таблицю з 3 колонками та 3 рядками».

«Вікно Джохарі»

	Я	Інші
Зовнішнє		
Внутрішнє		

Учасники креслять «Вікно Джохарі», Тренер продовжує: «У кожне вікно вам потрібно розставити усі слова із заповненого аркуша з характеристиками про вас:

- у вікно «Зовнішнє – Я» вам потрібно записати слова зі стовпчика 1, які хоча б один раз збіглися зі словами із стовпчика 2, 3, 4;
- у вікно «Зовнішнє – Інші» вам потрібно записати решту слів зі стовпчиків 2, 3, 4, що не збіглися зі словами зі стовпчика 1;
- у вікно «Внутрішнє – Я» вам потрібно записати слова зі стовпчика 1, що жодного разу не збіглися зі словами із стовпчика 2, 3, 4;
- вікно «Внутрішнє – Інші» залишається порожнім».

Учасники заповнюють «Вікно Джохарі» протягом 10 хвилин та за бажанням презентують результати роботи. По завершенні Тренер повідомляє:

«Характеристики, які належать до вікна «Внутрішнє – Я», визначають дзеркальний імідж. Характеристики, які належать до вікна «Зовнішнє - Інші», визначають поточний імідж.

Для того, щоб скласти індивідуальний проект бажаного іміджу, пропоную вам заповнити таблицю, у якій потрібно зазначити: як ви хочете, щоб вас бачили, хто саме, яким чином це можна втілити».

Діти заповнюють таблицю:

Я хочу, щоб мене бачили...		Як це втілити?
Хто?	Як?	

«Заповнюючи індивідуальний проект бажаного іміджу, зверніть увагу на такі види і компоненти іміджу та врахуйте їх у процесі роботи:

- 1) габитарний імідж (одяг, зачіска, аксесуари, взуття, макіяж тощо.);
- 2) кінетичний імідж (хода, вираз обличчя, усмішка, погляд);

3) мовний імідж (культура мови, грамотність тощо)».

Протягом декількох хвилин учасники розробляють індивідуальний проект бажаного іміджу, а по завершенні за бажанням презентують свої напрацювання. Після цього Тренер ініціює обговорення.

Запитання для обговорення:

- ⇒ Що дало нам виконання цієї вправи?
- ⇒ Які емоції та думки виникали у вас під час роботи над власними 10 характеристиками (позитивними, негативними)?
- ⇒ Які емоції та думки виникали у вас під час роботи над чужими характеристиками (позитивними, негативними)?
- ⇒ Які емоції та думки виникали у вас під час роботи, коли інші додавали до переліку 10 характеристик (позитивних, негативних) про вас?
- ⇒ Чи влаштував вас результат цього етапу роботи? Поясніть свою думку.
- ⇒ Які думки виникали у вас у процесі роботи над створенням проекту бажаного іміджу?
- ⇒ Чи дозволить розроблений вами проект бажаного іміджу іншим подивитися на вас під іншим ракурсом? Обґрунтуйте.
- ⇒ Чи варто звичайній людині дбати про свій імідж, чи це справа лише лідера? Обґрунтуйте свою позицію.
- ⇒ А чи буває імідж «зіпсованим»? Обґрунтуйте свою позицію.

15. Вправа «Підіб'ємо підсумки»

Тренер ставить учасникам запитання та пропонує усім, хто бажає, висловитися з приводу тренінгового заняття.

Запитання для обговорення:

- ⇒ Що виявилось корисним на сьогоднішньому занятті?
- ⇒ Що найбільше запам'яталось?
- ⇒ Для чого потрібно формувати імідж?

⇒ Створювати імідж потрібно тільки лідеру? Відповідь обґрунтуйте.

16. Вправа «Ритуал прощання «Аплодисменти»

Тренер дякує учасникам за увагу та пропонує винагородити один одного аплодисментами.

Заняття 8. Лідер майбутнього

Мета: відображення раніше засвоєних навичок; заохочення учасників для подальшого вдосконалення; спонукання учнів до творчості, самостійності, ініціативності; навчання учнів працювати в команді.

Структура заняття

Види роботи:

1. Вправа «Побажання»
2. Міні-твір «Яким я буду через 20 років»
3. Вправа «Кодекс поведінки лідера»
4. Гра «Дотягнутись до зірок»
5. Вправа «Казка»
6. Вправа «Баласт»
7. Підсумки тренінгу. Вправа «Святковий салют»

Обладнання: Фліпчарт із зображенням салюту; маркери; м'яч; стікери у вигляді зірочок; ручки; аркуші паперу А4; кольорові олівці або фломастери; презентація із поясненнями усіх вправ; картки із кодексом поведінки лідера; аркуші із завданнями.

Час проведення заняття: 2 години.

Хід заняття:

9. Вправа «Побажання»

Тренер пропонує всім учасникам побажати щось один одному.

10. Вправа-очікування «Салют»

Учасники тренінга пишуть на стікерах кількома словами очікування від тренінгу. Потім по черзі наклеюють їх на плакат із зображенням салюту, водночас озвучуючи свої сподівання.

11. Міні-твір «Яким я буду через 20 років»

Учасники отримують завдання не більше ніж за 25 хв. написати міні-твір.

Інструкція. Уявіть собі, що члени школи «Лідер» у нинішньому складі зібралися на ювілейну зустріч через 20 років. Напишіть, ким ви стали, чого в житті домоглися, яких висот досягли, яку професію здобули, опишіть посаду, яку обіймаєте, ваш сімейний стан і фінансове становище. Що посприяло вам у житті.

По закінченні роботи твори зачитуються і коментуються.

12. Вправа «Кодекс поведінки лідера»

Учні отримують заздалегідь заготовлені «Кодекси поведінки лідера». Не дивлячись у готовий текст» вони повинні самостійно скласти кожен свій «Кодекс» із семи пунктів. Після закінчення роботи зачитують свої думки» обговорюють їх. Потім один з учасників зачитує заготовлений текст.

Кодекс поведінки лідера

1. Діяти і доводити справу до кінця.
2. Пропонувати зміни, аргументуючи їх.
3. Зосереджуватися на результатах, не наголошувати на своїх заслугах.
4. Школи не відступати перед складними завданнями.
5. Постійно спілкуватися, надихаючи, впливаючи, за потреби критикуючи.
6. Вміти слухати інших.
7. Не ображати молодших і слабших.

13. Гра-енергізатор «Дотягнутись до зірок»

Усі гравці, стоячи у колі, заплющують очі і тричі роблять глибокий вдих. Потім уявляють, що над ними нічне небо, повне зірок. Кожному треба відшукати особливо яскраву зірку, яка асоціювалась би з їхньою мрією. Далі

учасники повільно піднімають руки, наче тягнучись до неба, намагаючись досягти своєї зірки. Після закінчення гри присутні за власним бажанням можуть обговорити свої почуття.

14. Вправа «Казка»

Учасники діляться на групи. Тренер розповідає учасникам початок відомої казки, знайомить з її героями. Потім пропонує групі придумати кульмінацію і кінцівку, але з використанням усіх правил кодексу поведінки лідера.

15. Вправа «Баласт»

По колу пускається аркуш паперу з назвою «Баласт». Кожен учасник має можливість записати по одній рисі особистості, що є неприйнятними для лідера. Наприкінці «Баласт» урочисто викидається у смітник.

16. Підсумки тренінгу. Вправа «Святковий салют»

Тренер вітає всіх із закінченням тренінгових занять. – Що цікавого і важливого дав вам тренінг? Напишіть на стікерах у вигляді зірочок. Якщо ваші очікування справилися, то ми побачимо гарний святковий салют на честь дружби й взаєморозуміння.