

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО  
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»  
Навчально-науковий інститут  
міжнародних відносин і соціальних наук

Кафедра психології

**Олійник Оксана Сергіївна**

Кваліфікаційна робота

на тему: **«Вплив психологічних тренінгів на розвиток  
лідерських якостей у студентів»  
(на прикладі ПВНЗ «Університет сучасних знань»)»**

Група ТУбц-8-21-Б<sub>1</sub>ПС (4,0зdc)

Спеціальність: 053 Психологія

Спеціалізація: -

Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)

*Дипломна робота містить результати власних досліджень. Використання  
ідей, результатів, текстів інших авторів мають посилання на відповідне  
джерело*

**Науковий керівник**

Кандидат

психологічних наук

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

**Допущено до захисту в ЕК**

**Завідувач кафедри**

Д.пс.н., професор

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

\_\_\_\_\_ (підпис)

О.С. Олійник

(прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис)

А.В. Аносова

(прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис)

В.Б. Синякова

(прізвище та ініціали)

Київ 2025 р.

## АНОТАЦІЯ

**Олійник О.С. «Вплив психологічних тренінгів на розвиток лідерських якостей у студентів» (на прикладі ПВНЗ «Університет сучасних знань»)** – кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеню «Бакалавр» за спеціальністю 053 «Психологія» у галузі знань 05 – Соціальні та поведінкові науки. – ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом».

У роботі проаналізовано теоретичні особливості дослідження розвитку лідерських якостей у студентів, а саме: роль лідерства в умовах сучасних викликів, різновиди та особливості лідерства, передумови становлення лідерських якостей.

Описано сутність і структура лідерських якостей студентів закладів вищої освіти. Визначено особливості використання тренінгових технологій для розвитку лідерської компетентності студентів.

Представлено результати експериментального дослідження щодо лідерської компетентності студентів та описано його результати.

Розроблено тренінг «Лідерство в дії: розкриваємо потенціал кожного студента».

Ключові слова: лідерство, лідер, емоції, компетентність, якості, освітній процес, тренінг, тренінгові технології.

## ANNOTATION

**Oliynyk O.S. «The influence of psychological training on the development of leadership qualities in students» (using the example of the Higher Educational Institution "University of Modern Knowledge")** – qualification work in the form of a manuscript.

Qualification work for the degree of «Bachelor» in the specialty 053 «Psychology» in the field of knowledge 05 – Social and behavioral sciences. – PrJSC «Higher Education Institution «Interregional Academy of Personnel Management».

The paper analyzes the theoretical features of the study of the development of leadership qualities in students, namely: the role of leadership in the context of modern challenges, types and features of leadership, prerequisites for the formation of leadership qualities.

The essence and structure of leadership qualities of students of higher education institutions are described. The features of the use of training technologies for the development of students' leadership competence are determined.

The results of an experimental study on students' leadership competence are presented and its results are described.

The training «Leadership in Action: Revealing the Potential of Each Student» is developed.

Keywords: leadership, leader, emotions, competence, qualities, educational process, training, training technologies.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>4</b>
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ.....</b>	<b>8</b>
1.1. Роль лідерства в умовах сучасних викликів.....	8
1.2. Лідерство в теорії та на практиці: різновиди та особливості.....	17
1.3. Передумови становлення лідерських якостей.....	24
<b>РОЗДІЛ 2 РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....</b>	<b>28</b>
2.1. Сутність і структура лідерських якостей студентів закладів вищої освіти.....	28
2.2. Особливості використання тренінгових технологій для розвитку лідерської компетентності студентів.....	57
<b>РОЗДІЛ 3 ВПЛИВ ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ .....</b>	<b>64</b>
3.1. Організація та методика дослідження лідерської компетентності студентів.....	64
3.2. Результати експериментального дослідження лідерської компетентності студентів.....	66
3.3. Зміст тренінгу «Лідерство в дії: розкриваємо потенціал кожного студента».....	68
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>71</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....</b>	<b>75</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>81</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** У сучасному світі, який характеризується стрімкими змінами, високим рівнем конкуренції та потребою в гнучкому мисленні, проблема розвитку лідерських якостей набуває особливої актуальності. Лідерські якості є важливим інструментом для успішного професійного та особистісного розвитку, оскільки вони допомагають організовувати ефективну командну роботу, приймати зважені рішення та брати на себе відповідальність за результати діяльності.

Особливо важливим є формування лідерських якостей у студентів – молодого покоління, яке вже незабаром стане рушійною силою суспільства. У студентському віці активно формується особистість, її цінності, компетенції та поведінкові моделі, що робить цей період оптимальним для розвитку лідерського потенціалу [36].

Психологічні тренінги, спрямовані на розвиток лідерських якостей, є ефективним методом підготовки молоді до реалій сучасного життя. Вони надають можливість не лише покращити міжособистісні комунікаційні навички, а й розвинути такі якості, як емоційний інтелект, вміння працювати в команді, стратегічне мислення та стресостійкість. Крім того, тренінги створюють безпечне середовище для саморефлексії, вивчення власних сильних і слабких сторін та побудови індивідуального шляху розвитку [25].

Актуальність теми також підсилюється потребою освітніх закладів адаптуватися до сучасних викликів і створювати умови для всебічного розвитку студентів. Інтеграція тренінгових методів у навчальний процес допомагає створити гармонійний баланс між академічною освітою та практичними навичками, що затребувані на ринку праці.

Дослідження у цій сфері мають не лише теоретичну, а й практичну цінність, оскільки сприяють створенню ефективних програм розвитку лідерства, які можна адаптувати до потреб студентів різних спеціальностей і соціокультурних контекстів.

Отже, вивчення впливу психологічних тренінгів на розвиток лідерських якостей у студентів є надзвичайно важливим для забезпечення їхньої конкурентоспроможності, адаптивності та успішної інтеграції у професійне середовище.

**Об'єкт дослідження** – психологічні тренінги як метод формування лідерських якостей у студентів.

**Предмет дослідження** – вплив психологічних тренінгів на розвиток конкретних лідерських якостей у студентів.

**Мета дослідження:** визначити, як психологічні тренінги впливають на формування та розвиток лідерських якостей у студентів, а також розробити рекомендації для ефективного використання тренінгових програм у освітньому процесі.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати теоретичні особливості дослідження розвитку лідерських якостей у студентів, а саме: роль лідерства в умовах сучасних викликів, різновиди та особливості лідерства, передумови становлення лідерських якостей.

2. Описати сутність і структуру лідерських якостей студентів закладів вищої освіти.

3. Визначити особливості використання тренінгових технологій для розвитку лідерської компетентності студентів.

4. Здійснити експериментальне дослідження лідерської компетентності студентів та описати його результати.

5. Розробити тренінг «Лідерство в дії: розкриваємо потенціал кожного студента».

Для досягнення мети дослідження та вирішення визначених завдань було застосовано комплекс наукових **методів**, а саме: теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури, що стосується розвитку лідерської компетентності студентів; методи аналізу, синтезу, порівняння та узагальнення; педагогічний експеримент. Для діагностики використовувалася методика «Діагностика

лідерських здібностей» Є. Жарікова, Е. Крушельницького.

**Теоретичне значення дослідження** полягає в тому, що воно доповнює наукові уявлення про психологічні механізми формування лідерських якостей у студентів, зокрема в контексті використання тренінгових методик; сприяє розвитку теорії лідерства, розширюючи розуміння про роль психологічних тренінгів у формуванні ключових компетенцій лідера, таких як емоційний інтелект, комунікаційні здібності, навички вирішення конфліктів і прийняття рішень. Результати дослідження можуть стати основою для подальших наукових розвідок у галузі психології освіти, тренінгових технологій і розвитку особистісного потенціалу студентів. Дослідження дозволяє систематизувати підходи до розробки та впровадження психологічних тренінгів у освітній процес, сприяючи створенню більш ефективних моделей розвитку лідерських якостей.

**Практичне значення дослідження** полягає в тому, що:

– розроблено рекомендації щодо впровадження психологічних тренінгів можуть бути використані в освітньому процесі закладів вищої освіти для розвитку лідерських якостей у студентів;

– створені програми тренінгів можуть застосовуватися психологами, педагогами та тренерами для формування у студентів навичок ефективної комунікації, прийняття рішень, управління командою та інших компетенцій, необхідних для успішної професійної діяльності;

Отримані результати можуть бути використані у сфері корпоративного навчання та професійного розвитку молодих фахівців, зокрема для підготовки майбутніх лідерів у різних галузях. Практичні висновки можуть стати основою для розробки індивідуальних програм розвитку лідерського потенціалу з урахуванням особливостей різних категорій студентів.

**Експериментальна база дослідження:** Університет сучасних знань.

**Структура та обсяг роботи.** Робота містить вступ, три розділи, загальні висновки, список використаної літератури та додатки. Робота містить 1 рисунок і 1 таблицю.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ

### 1.1. Роль лідерства в умовах сучасних викликів

Лідерство – це багатозначне і комплексне явище, яке має різні інтерпретації залежно від конкретного контексту, культурних та соціальних факторів, а також від особистих переконань і досвіду. У загальному розумінні, лідерство можна трактувати як здатність вести людей за собою, впливати на їхні рішення, орієнтуючи їх на досягнення спільних цілей. Це вміння мобілізувати ресурси, об'єднувати навколо спільних ідеалів і сприяти розвитку команди чи організації [33].

Роль лідерства не обмежується лише професійною чи політичною сферою. Воно пронизує всі аспекти життя, від освіти та науки до спорту та громадської діяльності, де ефективні лідери не тільки демонструють стратегічне бачення, але й здатні надихати, мотивувати та сприяти розвитку інших. У бізнесі, наприклад, лідерство пов'язане з управлінням, прийняттям ключових рішень і формуванням корпоративної культури, яка підтримує інновації та досягнення високих результатів. В освіті лідери створюють середовище, яке сприяє розвитку учнів і студентів, а в громадському житті лідерство забезпечує об'єднання людей для досягнення соціальних змін.

Загалом, лідерство є процесом взаємодії між лідером і його послідовниками, що включає в себе не лише вплив на поведінку, але й створення умов для розвитку особистості та колективу в цілому.

Лідерство є надзвичайно важливим аспектом будь-якої діяльності, і для його ефективного втілення необхідно володіти різноманітними якостями та навичками, які дозволяють впливати на інших людей і сприяти досягненню спільних цілей.

Перш за все, справжній лідер повинен мати здатність вести людей за

собою, надаючи їм натхнення та орієнтацію. Він повинен не лише впливати на своїх підлеглих, а й бути прикладом для наслідування, демонструючи етичні та професійні принципи. Це вимагає високих комунікативних навичок, здатності розуміти емоції інших, а також гнучкості в підходах до кожної конкретної ситуації. Важливими є також здатність до емпатії і вміння враховувати потреби та мотивацію своїх співробітників.

По-друге, лідер має формувати чітке бачення майбутнього та визначати стратегічні цілі. Без візії рух до успіху часто стає хаотичним. Лідер повинен мати ясне уявлення про те, куди він хоче привести свою команду чи організацію, і бути здатним комунікувати це бачення таким чином, щоб інші зрозуміли і поділяли цю мету, працюючи разом для її досягнення.

Третім важливим аспектом є здатність приймати обґрунтовані рішення в умовах невизначеності. Лідер повинен уміти швидко й ефективно оцінювати ситуацію, приймати рішення на основі даних і наявної інформації, а також бути готовим до ризику. У сучасному світі зміни і новації неминуче пов'язані з певним рівнем невизначеності, і лише лідери, які готові вчасно ризикувати, можуть досягати значущих результатів.

Четверте — мотивація та розвиток людей. Лідер поважає індивідуальність кожного члена команди, стимулює їх досягати високих результатів і підтримує їхнє професійне зростання. Здатність виявляти сильні сторони підлеглих, надавати їм ресурси та можливості для розвитку є одним із важливих аспектів ефективного лідерства. Крім того, лідер повинен підтримувати моральний дух і впевненість у своїх співробітниках, навіть у складні моменти.

По-п'яте, успішне лідерство неможливе без здатності до співпраці і будівництва згуртованої команди. Лідер має бути здатним об'єднувати різні особистості, створюючи атмосферу взаємоповаги і підтримки. Це передбачає вміння управляти конфліктами, сприяти відкритому спілкуванню та забезпечувати ефективну взаємодію між усіма учасниками процесу [24].

Таким чином, лідерство – це не лише здатність до впливу, а й комплекс

навичок і якостей, які включають стратегічне мислення, управління людьми, прийняття рішень, мотивацію та співпрацю.

Лідерство нерозривно пов'язане з високим рівнем відповідальності та дотриманням етичних стандартів. Лідер повинен бути прикладом для своїх підлеглих, демонструючи такі якості, як інтегритет, чесність і справедливість. Його дії та рішення мають базуватися на моральних принципах і враховувати не лише поточні потреби, але й довгострокові наслідки для організації та суспільства в цілому. Важливим є розуміння, що лідер відповідає за наслідки своїх рішень і має діяти на користь загального блага, а не лише заради короткострокових вигод [30].

Лідерство – це багатогранний процес, який поєднує різноманітні навички та якості, що дозволяють ефективно впливати на людей, створювати візію майбутнього, формувати стратегію розвитку, приймати важливі рішення та мотивувати команду до досягнення поставлених цілей. Це також вміння надихати, розвивати потенціал кожного співробітника, створювати умови для його професійного і особистісного росту, а також будувати згуртовану команду, здатну працювати на досягнення спільного результату.

Однією з ключових рис ефективного лідерства є його здатність до співпраці та взаєморозуміння. Лідер не лише віддає накази, а й уважно слухає думки та потреби своєї команди, враховує різноманітність поглядів і цінностей, створюючи середовище, в якому кожен член колективу відчуває свою важливість та роль у спільному процесі. Лідер поважає різноманітність і намагається забезпечити справедливі умови для всіх, щоб кожен мав можливість розвиватися та реалізувати свій потенціал.

Лідерство є важливим не тільки для досягнення успіху в конкретних сферах діяльності, але й для створення позитивних змін у суспільстві. Лідери можуть впливати на соціальні процеси, сприяти розвитку індивідів, організацій та навіть нації в цілому, що дозволяє рухатися до більш стійких і прогресивних змін [39].

Однією з ключових відмінностей між лідерством і владою чи

авторитаризмом є те, що лідерство не обов'язково залежить від формального статусу чи посади. Лідерство може проявлятися на будь-якому рівні організації або групи, незалежно від того, чи має особа офіційну владу або авторитет. Важливою характеристикою лідера є здатність здобувати довіру та підтримку людей, а не просто здійснювати контроль або домінувати через посаду. Лідер впливає на інших через свої вчинки, слова та здатність надихати, а не через нав'язування своїх рішень або авторитарні методи управління.

Лідерство може мати різні форми в залежності від конкретної ситуації та контексту. Наприклад, деякі лідери володіють сильною харизмою і здатністю захоплювати і мотивувати людей. Їхні слова і дії стають джерелом натхнення для тих, хто їх оточує, вони створюють емоційний зв'язок із командою і вміють надихати досягати великих результатів. Такий тип лідерства часто притаманний політичним або соціальним рухам, де важливо забезпечити підтримку широкої аудиторії [30].

Водночас є й інші стилі лідерства, де лідер може бути більш орієнтованим на завдання та результат. Такі лідери зосереджуються на досягненні конкретних цілей, ефективному використанні ресурсів і забезпеченні ефективної роботи команди. Вони схильні до практичних рішень і стратегічного планування, а також можуть проявляти високу організованість і здатність до управління великими проектами або складними процесами.

Успішний лідер володіє гнучкістю та здатністю адаптувати свій стиль управління в залежності від потреб ситуації. Важливо вміти визначати, коли потрібен інспіраційний підхід, а коли – більш стратегічний чи організаційний. Лідерство — це не статичний процес, а динамічний, що змінюється залежно від контексту, середовища і вимог часу [48].

Одним із основних аспектів ефективного лідерства є здатність впливати на інших, що виявляється в умінні чітко та переконливо висловлювати свої ідеї, а також переконувати оточення в їхній значущості. Лідер має бути майстром комунікації, здатним донести свої думки зрозуміло та доступно, а також бути уважним до потреб і думок своїх колег. Чутливість

до емоційних та соціальних контекстів, вміння висловлювати співчуття та розуміння чужих поглядів створюють атмосферу довіри і підтримки.

Крім того, успішний лідер володіє важливими навичками в управлінні конфліктами та розв'язанні складних проблем. Він не лише здатний знаходити компроміси, а й прагне до досягнення таких рішень, що задовольняють інтереси всіх сторін. У цьому процесі важливими є вміння оцінювати ситуацію та потенційні ризики, приймати зважені рішення та рухати свою команду до спільної мети [48].

В умовах швидких і непередбачуваних змін у сучасному світі лідерство набуває нових викликів. Лідер повинен бути гнучким і адаптивним, здатним оперативно реагувати на зміни в середовищі та впроваджувати нововведення, щоб залишатися конкурентоспроможним. Також важливо, щоб лідер не лише концентрувався на власному розвитку, але й активно розвивав лідерські якості в своїй команді, створюючи простір для співпраці, навчання і постійного професійного зростання.

Лідерство є не лише характерною рисою для бізнес-середовища, але й проникає в усі сфери життя, від сім'ї та громадських організацій до політики та інших життєвих контекстів. Кожна людина має потенціал проявити лідерські якості в межах свого впливу. Це процес, що вимагає не тільки навчання і практики, але й безперервного самовдосконалення. Лідерство ґрунтується на взаємодії з іншими людьми, співпраці та здатності впливати на оточення, при цьому важливою є здатність лідера надихати, мотивувати та вести свою команду до досягнення спільних цілей [52].

У сучасному світі, де технології стрімко змінюються, а глобалізація постійно збільшується, лідери мають бути готові працювати в умовах мультикультурного середовища. Культурна чутливість і здатність до ефективної взаємодії з людьми різних національностей, з урахуванням різноманітних цінностей і способів мислення, стають все більш важливими якості для успішного лідера. Окрім того, лідер повинен вміти створювати і вести ефективні команди, де різноманітність поглядів є ресурсом для

досягнення найкращих результатів.

Лідерство не обмежується лише досягненням результатів і виконанням завдань; воно також має глибокі етичні виміри. Лідер повинен дотримуватись високих стандартів моралі та етики, бути прикладом для інших, адже саме його поведінка задає тон у відносинах з людьми. Справжній лідер проявляє принципи справедливості, інтегритету та відповідальності, які сприяють зміцненню довіри та стабільних стосунків у команді. Керуючи своїм колективом, лідер має вміння поводитися так, щоб його дії були зразковими, надихаючи інших на досягнення спільних цілей [30].

Сучасне лідерство також тісно пов'язане з управлінням змінами, що є невід'ємною частиною успіху в умовах швидких змін. Лідер повинен володіти здатністю швидко адаптуватися до нових умов, правильно прогнозувати зміни та ефективно їх впроваджувати в організації чи команді. Процес управління змінами потребує належної комунікації, залучення співробітників до прийняття нововведень і здатності управляти можливим опором. Успішний лідер створює таке середовище, де співробітники відчувають підтримку і мотивацію до змін, що дозволяє організації або команді рухатись вперед.

Самовдосконалення є важливою складовою ефективного лідерства. Лідер повинен постійно прагнути до розвитку своїх знань і навичок, оскільки це дозволяє йому бути більш адаптованим до змін у середовищі та викликів, що виникають. Постійне вдосконалення може включати в себе читання професійної літератури, участь у тренінгах та семінарах, а також отримання конструктивного зворотного зв'язку і наставництва. Лідер, який активно працює над власним розвитком, здатний краще розуміти потреби своєї команди, налаштовувати ефективну взаємодію та досягати високих результатів [52].

Лідерство – це не статичний процес, а динамічна і змінна практика, що залежить від контексту та потреб кожної ситуації. Успішний лідер демонструє гнучкість і адаптивність, вміє працювати з різними людьми і ситуаціями, що дозволяє йому досягати спільних цілей і забезпечувати розвиток команди. Вміння мотивувати, делегувати завдання, приймати обґрунтовані рішення та ефективно

вирішувати конфлікти – це основні навички, які лідер повинен постійно вдосконалювати для успішного управління і досягнення поставлених цілей [56].

Успішний лідер не лише володіє управлінськими та технічними навичками, але й виявляє високий рівень емоційного інтелекту. Здатність розуміти і керувати власними емоціями, а також емоціями інших людей, є важливою частиною лідерства. Це дозволяє лідеру створювати здорову, підтримуючу робочу атмосферу, де співробітники відчують себе зрозумілими і підтриманими. Завдяки такому підходу лідер може встановлювати ефективні та довірливі стосунки з командою, що мотивує її до досягнення високих результатів і розвитку.

Лідерство – це складний, багатогранний процес, що охоплює різноманітні аспекти, такі як культурна чутливість, етика, управління змінами, самовдосконалення та емоційний інтелект. Ці елементи взаємодіють, допомагаючи лідеру створювати ефективні команди, налаштовувати спільну роботу, досягати цілей і забезпечувати сталий успіх як на індивідуальному рівні, так і на рівні організації. Розвиток кожного з цих аспектів сприяє зростанню не тільки самого лідера, а й його команди [64].

У сучасному світі роль лідера набуває величезного значення та впливу. Лідерство є ключовим елементом суспільного прогресу, оскільки саме від лідерів залежить, в якому напрямку рухатиметься суспільство, як будуть досягатися поставлені цілі та вирішуватимуться складні проблеми. Лідер є тим, хто задає тон розвитку, і його здатність правильно визначити напрямок руху є критично важливою для успіху.

У сучасних умовах лідер виступає як провідна фігура, здатна впливати на великі групи людей і надихати їх на досягнення високих результатів. Високий рівень харизми та комунікативних здібностей дозволяє лідеру об'єднувати навколо себе людей, формуючи єдину команду з чітким розумінням спільної мети. Лідер не лише вміє мотивувати, а й чутливо ставиться до потреб своїх підлеглих, здатний знаходити ефективні способи стимулювання і підтримки,

що дозволяє кожному досягти максимальних результатів [64].

Лідерство в сучасному світі вимагає високої здатності адаптуватися до швидких змін та непередбачуваних обставин. Технологічні інновації, геополітичні кризи та соціальні перетворення ставлять перед лідерами нові виклики, що потребують не лише гнучкості, але й творчого підходу до вирішення проблем. Лідер повинен бути здатним адаптуватися до змінюваного середовища, знаходити нові ідеї та впроваджувати інновації, а також бути готовим брати на себе відповідальність за прийняті рішення.

Окрім того, лідер виступає як приклад для інших, адже його вчинки і принципи стають орієнтиром для людей. Лідер, що діє чесно, етично та відповідно до високих моральних стандартів, здатний надихати і мотивувати свою команду. Його особистий приклад служить настановою для тих, хто слідує за ним, і створює атмосферу, де кожен може розкривати свій потенціал, вдосконалюватися і ставати кращим як професіонал, так і особистість. Лідерство таким чином не тільки сприяє досягненню індивідуальних цілей, але й допомагає іншим зрости та реалізувати свій потенціал [30].

Лідерство в сучасному світі несе з собою велику відповідальність, що вимагає усвідомлення важливості та обсягу влади, яку лідер має, а також уміння використовувати її на благо загального добробуту. Лідер повинен розуміти, що його рішення впливають не тільки на окремі індивідууми чи групи, але й на суспільство в цілому. Для цього він має бути відкритим до зворотного зв'язку, уважно слухати думки і потреби своїх підлеглих, враховувати соціальні, економічні та екологічні наслідки своїх дій. Лідер, здатний взяти до уваги всі ці аспекти, може здійснювати правильні стратегічні кроки, щоб забезпечити сталий розвиток та добробут на довгострокову перспективу.

Крім того, лідерство в сучасному світі має глобальний вимір. Глобалізація та міжнародні виклики вимагають від лідерів уміння діяти на міжнародній арені, співпрацювати з представниками різних культур і систем вірувань. Лідер повинен бути обізнаний щодо глобальних проблем, таких як зміна клімату, соціальна нерівність, тероризм і інші, та активно працювати над

пошуком рішень, які сприятимуть сталому розвитку і миру в світі. Це вимагає від лідера не тільки стратегічного мислення, але й гнучкості, здатності до компромісу та вміння працювати з різними міжнародними акторами для досягнення спільних цілей [1].

Роль лідера в сучасному світі надзвичайно важлива, оскільки він є рушійною силою, що визначає не тільки розвиток організацій, але й рух суспільства загалом. Лідерство вимагає не лише харизми, а й глибоких комунікаційних і адаптаційних навичок, здатності бути прикладом для інших та брати на себе відповідальність за прийняті рішення. Лідер повинен бути свідомим впливу своїх дій, здатним враховувати не тільки локальні, але й глобальні інтереси, глобальні виклики, а також етичні стандарти, що формують основу для сталого розвитку. Тільки лідер, який сприймає свою роль як відповідальність перед суспільством, здатний надихнути інших на досягнення високих результатів і створення гармонійного, стійкого світу.

Додатково, роль лідера в сучасному світі також передбачає здатність до інноваційного мислення і стратегічного планування. Враховуючи постійно змінювані умови у технологіях, економіці та соціальному середовищі, лідери повинні постійно шукати нові шляхи розвитку, адаптуватися до змін та забезпечувати ефективне впровадження інновацій в організаціях, а також сприяти трансформаціям на рівні суспільства. Уміння передбачати зміни, оперативно реагувати на них та впроваджувати новаторські рішення є ключовими для успіху лідера в умовах сучасної динамічної реальності [7].

Лідерство в умовах сучасного світу вимагає гнучкості та ефективності в управлінні змінами. Сучасні глобальні виклики, такі як зміна клімату, екологічні катастрофи та економічні зрушення, ставлять перед лідерами завдання прийняття рішень, які б враховували потреби сталого розвитку, збереження природних ресурсів та екологічну рівновагу. Лідери повинні активно впроваджувати інноваційні технології та стратегії, сприяти трансформаціям у суспільстві й організаціях, забезпечувати довготривалу стійкість і розвиток в умовах постійних змін.

Роль лідера у сьогоденні надзвичайно складна та багатогранна. Він має бути не тільки мотиватором та натхненником для інших, але й здатним сформулювати чітке бачення майбутнього. Гнучкість, адаптація до швидких змін, ефективна командна робота, розвиток емоційного інтелекту і вміння вирішувати конфлікти – усі ці якості є ключовими для сучасного лідера. Окрім того, лідер мусить бути готовим приймати складні рішення, що впливають на майбутнє, і мати глибоке розуміння соціальних, економічних, екологічних та політичних викликів, які існують у сучасному світі [9].

Прийняття рішень є однією з найважливіших рис сучасного лідера. У світі, що постійно змінюється і де часто виникають складні ситуації та невизначеність, лідер має здатність оперативно аналізувати інформацію, оцінювати можливі ризики та передбачати наслідки своїх вчинків. Вміння швидко ухвалювати рішення без втрати якості аналізу є критично важливим для ефективного управління. Лідер повинен мати ясне бачення майбутнього, мислити стратегічно, здатно довести свої ідеї до конкретних результатів і ефективно реалізовувати їх на практиці.

Сучасний лідер також повинен демонструвати етичне керівництво, бути моральним зразком для своїх підлеглих, колег та громадськості. Він має діяти відповідно до високих стандартів етики в усіх своїх взаємодіях і прийнятих рішеннях, ставати прикладом чесності, справедливості та прозорості. Лідер, який зберігає етичні принципи у своїй діяльності, здобуває довіру та підтримку, що є важливим для створення здорової і продуктивної організаційної культури [15].

## **1.2. Лідерство в теорії та на практиці: різновиди та особливості**

Проблематика лідерства привертала увагу дослідників з давніх часів, однак справжнє систематизоване вивчення цієї теми розпочалося лише в середині 19 століття, зокрема завдяки працям Ф. Тейлора. Ранні наукові пошуки

були зосереджені на визначенні набору особистих якостей, які характеризують ефективних керівників. Однією з перших теорій була концепція «великих людей», згідно з якою вважалося, що найкращі лідери мають спільний набір властивостей, притаманних усім ефективним керівникам.

Однак, проведені дослідження показали, що не існує універсального набору характеристик, який би був спільним для всіх успішних керівників. Виявилось, що ефективність лідерства значною мірою залежить від ситуації, в якій знаходиться організація, а також від особливостей взаємодії між лідером і його підлеглими. Відтак, лідерство не можна зводити до простого списку якостей чи рис особистості. Воно є складним процесом взаємодії, що залежить від багатьох факторів, включаючи контекст, в якому функціонує організація [19].

Лідерство визначається як здатність особи впливати на поведінку індивідів та груп у організації, спрямовуючи їхні зусилля на досягнення спільних цілей. Цей процес вимагає не лише наявності певних особистісних характеристик, але й вміння адаптуватися до конкретних умов, створюючи атмосферу, яка стимулює ефективну командну роботу та досягнення результатів.

У сучасному лідерстві часто спостерігається тенденція заміни сили і примушення на спонукання та натхнення. Такий підхід ґрунтується на здатності лідера впливати на свою команду через переконання та мотивацію, а не через пряму владу чи авторитарне управління. Вплив лідера в таких випадках не виявляється у формі наказів або примусів, а швидше в тому, як люди сприймають і підтримують вимоги лідера, визнаючи їх доцільність і значущість.

Лідерство можна розглядати як специфічний тип відносин між лідером та його підлеглими, або ж як особливий «лідерський тип». Ці відносини виникли задовго до того, як з'явилася класична структура «начальник-підлеглий», яка стала домінувати після першої промислової революції. Власне, лідерство можна вважати результатом певних психологічних відносин, які виникають між людиною, що виконує роль лідера, і її послідовниками [9].

Сучасні види лідерства дуже різноманітні, оскільки вони залежатимуть

від особливостей лідера, організації та ситуації. Одним із найбільш популярних і ефективних стилів є трансформаційне лідерство. Трансформаційні лідери прагнуть до радикальних змін у своїх командах або організаціях, стимулюючи творчість, інноваційність та зміну менталітету. Вони надихають своїх підлеглих, допомагаючи їм розвиватися особистісно та професійно, а також мотивують до досягнення значущих результатів. Ці лідери створюють атмосферу, в якій кожен член команди відчуває свою важливість і здатність досягати високих цілей [23].

Одним із важливих видів лідерства є демократичне лідерство. Демократичні лідери визнають цінність думок і пропозицій своїх підлеглих, активно залучаючи їх до процесу прийняття рішень. Вони орієнтуються на досягнення консенсусу і сприяють співпраці всередині групи. Основну увагу вони приділяють розвитку командного духу, підтримці відкритого і прозорого спілкування, що створює атмосферу довіри і взаєморозуміння. Цей стиль лідерства сприяє більшій залученості та активності працівників, оскільки кожен відчуває свою значущість у загальному процесі.

Ще одним поширеним підходом є ситуативне лідерство. Цей стиль передбачає адаптацію лідерських стратегій і технік до конкретних умов та ситуацій. Ситуативні лідери здатні гнучко змінювати свій стиль управління залежно від потреб і вимог підлеглих, рівня їх готовності до виконання завдань та інших змінних. Це означає, що ефективність лідера залежить від його здатності правильно оцінити ситуацію та обрати найбільш підходящий підхід для кожного конкретного випадку [43].

Незалежно від обраного стилю лідерства, існують певні загальні характеристики, якими повинен володіти успішний лідер. Серед них: чітка візія майбутнього та стратегічне мислення, здатність до ефективної комунікації, мотивація команди та сприяння її розвитку, уміння приймати обґрунтовані рішення і вести людей до досягнення спільних цілей. Ці якості дозволяють лідеру не лише організовувати робочий процес, але й створювати сприятливу атмосферу для досягнення великих результатів.

Варто також зазначити, що лідерство не завжди належить лише одній людині. В рамках командного лідерства відповідальність та ролі можуть бути розподілені серед кількох лідерів. Такий підхід дозволяє ефективніше використовувати сильні сторони кожного з лідерів, стимулюючи інновації та креативність в організації. Командне лідерство створює простір для різноманітних ідей та рішень, що сприяє розвитку команди в цілому.

Лідерство може проявлятися не лише в рамках офіційних посад і структур. Неформальні лідери виникають у групах чи організаціях без формального визнання їхніх повноважень. Їхній авторитет базується на таких характеристиках, як знання, досвід, харизма та здатність впливати на інших. Ці люди можуть стати лідерами, навіть не займаючи офіційної керівної ролі, завдяки своїй здатності надихати та спрямовувати людей [43].

Окрім цього, лідерство може бути розвинуто у кожній людині, незалежно від її посади чи соціального статусу. Існує концепція «розподіленого лідерства», згідно з якою кожен член групи має можливість виступати лідером у своїй сфері відповідальності. Такий підхід забезпечує ефективну роботу команди, оскільки дозволяє використовувати різноманітні таланти та сильні сторони кожного члена колективу. Це також стимулює інноваційність і дає змогу групам гнучко реагувати на зміни в обставинах.

Види лідерства дійсно є дуже багатогранними. Кожен стиль має свої переваги і застосування в різних контекстах – від традиційних ієрархічних структур до більш гнучких, інноваційних моделей управління. Важливо розвивати лідерські якості незалежно від того, у якій сфері ми працюємо чи якою є наша позиція в організації. Адже ефективне лідерство може значно сприяти досягненню успіху та розвитку в будь-якій сфері діяльності [17].

Крім згаданих вище стилів лідерства, існують ще кілька варіантів, які можуть бути важливими у різних контекстах і ситуаціях:

1. Автократичне лідерство – це стиль, при якому лідер приймає рішення самостійно, без консультацій або залучення підлеглих до процесу прийняття рішень. Такий підхід може бути ефективним в умовах, коли

необхідно приймати швидкі рішення, або коли лідер має велику експертизу в певній області. Водночас цей стиль може обмежувати ініціативу і мотивацію підлеглих, якщо застосовується постійно.

2. Службове лідерство – основною ідеєю цього стилю є служіння лідера своїм підлеглим, надаючи їм підтримку і допомогу для досягнення як особистих, так і колективних цілей. Лідери цього типу орієнтуються на розвиток та підтримку людей, а не на встановлення влади і контролю. Службове лідерство зазвичай будується на емпатії та взаємодії, і є корисним для створення довготривалих відносин довіри та співпраці.

3. Транзакційне лідерство – цей стиль передбачає чітке встановлення цілей і використання системи винагород та покарань для досягнення поставлених завдань. Лідери, що застосовують цей стиль, заохочують своїх підлеглих через премії, бонуси, похвалу або, навпаки, вводять санкції за недосягнення результатів. Транзакційне лідерство є ефективним у короткострокових проектах або для виконання чітко визначених завдань, але може бути менш успішним у ситуаціях, що потребують інновацій і креативного підходу [10].

Кожен з цих стилів лідерства має свої переваги і недоліки в залежності від ситуації та контексту. Вибір найбільш відповідного стилю залежить від конкретних обставин, потреб організації чи команди, а також від особистих якостей лідера. Ефективний лідер зазвичай використовує різні стилі в залежності від вимог обставин, демонструючи гнучкість і здатність адаптуватися до змінних умов.

Важливо зазначити, що лідерство не є привілеєм тільки окремих осіб. Кожен може виявити лідерські якості і здійснювати вплив на оточуючих. Це може проявлятися через власний приклад, здатність мотивувати інших або шляхом реалізації концепції розподіленого лідерства, де відповідальність і вплив розподіляються серед кількох людей, що сприяє досягненню спільних цілей. Всі члени команди можуть внести свій вклад у процеси змін і розвитку, навіть якщо вони не займають формальних лідерських позицій.

Лідерство – це багатогранне і комплексне явище, яке охоплює різні стилі, методи та підходи. Вибір певного стилю або континууму лідерства завжди залежить від специфіки контексту, завдань, поставлених перед командою чи організацією, а також від змінюваних обставин. В умовах сучасного світу важливо розуміти, що ефективне лідерство може вимагати поєднання кількох різних стилів, що дозволяє адаптуватися до нових викликів і досягати високих результатів у довгостроковій перспективі [6].

Науковими дослідженнями визначено три основні теоретичні підходи до розуміння лідерства:

Наукові дослідження виявили три основних теоретичних підходи до розуміння лідерства, які визначають різні аспекти його прояву та розвитку:

1. Харизматичний підхід до лідерства стверджує, що лідером може стати особа, яка володіє певними особистими якостями, здатними мобілізувати інших до досягнення високих результатів. Відношення до харизматичного лідера ґрунтується на глибокій вірі в його здатності та шануванні. Такий лідер стає символом цінностей і переконань групи, які він ставить вище власних інтересів, та здатний трансформувати власні принципи в загальні інтереси колективу. Зазначено, що харизма є рідкісним і природним даром, яким володіють лише деякі особи. Хоча науковці і намагалися визначити універсальний набір розумових, фізичних та індивідуальних рис лідера, це завдання так і не було остаточно вирішене. Однак було виявлено, що для харизматичного лідера необхідними є такі якості, як високий інтелект, широка орієнтація на громадські інтереси і емоційна зрілість.

2. Ситуаційний підхід підкреслює, що лідерство не зводиться лише до особистих якостей лідера, але значною мірою залежить від специфічних ситуаційних факторів і від того, як добре лідер може адаптувати свої дії до ситуації. Ця теорія підкреслює важливість взаємодії між лідером і обставинами, що складаються в конкретний момент. Ефективність керівництва залежить від таких ситуаційних факторів, як потреби та особисті якості підлеглих, характер завдання, доступність інформації та інші умови, що оточують лідера.

Ф. Фідлер, в рамках цієї теорії, виокремив три основні критичні ситуації, які визначають успіх лідерства: рівень посадових повноважень, структура завдання та взаємовідносини між лідером і членами групи. За цією моделлю, у сприятливих або дуже несприятливих ситуаціях лідер, орієнтований на завдання, досягає значно кращих результатів, ніж лідер, який орієнтується на людей. Водночас у більш поміркованих ситуаціях більш успішним є лідер, який спрямований на людей і їх потреби [12].

3. Синтетичний підхід до лідерства розглядає його як динамічний процес організації міжособистісних відносин у групі, а лідера – як суб'єкта, що управляє цим процесом. Згідно з цією теорією, лідерство є результатом групової діяльності, де взаємодія між учасниками визначає груповий розвиток. Існують різні ознаки, які визначають розвиток групи та ефективність лідерства:

- зміст діяльності: лідер може бути натхненником, виконавцем або поєднувати ці дві ролі;
- характер діяльності: лідер може діяти як універсальний або ситуаційний;
- стиль лідерства: залежно від стилю, лідер може бути авторитарним, демократичним або ліберальним [5].

Цей підхід дозволяє розглядати лідерство як процес, що інтегрує різні аспекти взаємодії та адаптації до змінних умов.

Лідерство є складним і багатогранним процесом, який залежить від поєднання особистих якостей лідера, ситуаційних факторів та взаємодії між лідером і його підлеглими. Існують різні підходи до розуміння лідерства, зокрема харизматичний, ситуаційний та синтетичний, які акцентують увагу на різних аспектах лідерства.

Харизматичний підхід підкреслює важливість особистих якостей лідера, таких як харизма, яка здатна впливати на підлеглих і забезпечувати ефективність роботи. Ситуаційний підхід акцентує, що лідерство залежить від контексту і обставин, де успіх лідера значною мірою визначається його здатністю адаптувати свої стратегії до змінюваних ситуацій. Синтетичний

підхід зводить лідерство до процесу взаємодії у групі, де важливу роль відіграють різні стилі та підходи в залежності від групової діяльності.

Успішний лідер повинен мати здатність адаптуватися до змінних умов, ефективно взаємодіяти з підлеглими та обирати найбільш підходящий стиль керівництва, залежно від ситуації. Лідерство, таким чином, є не лише результатом індивідуальних якостей лідера, але й результатом його взаємодії з групою та здатності реагувати на вимоги і виклики, що виникають у конкретних умовах [36].

### **1.3. Передумови становлення лідерських якостей**

Лідерство є багатогранною концепцією, яка формується під впливом низки факторів. Стати лідером – це не тільки природний дар, а й результат свідомого навчання, постійного самовдосконалення та життєвого досвіду. Розглянемо ключові аспекти, які впливають на розвиток лідерських якостей.

Особистісні риси та індивідуальні якості. Одним із найважливіших чинників є природні особливості особистості. Лідери зазвичай мають високу внутрішню мотивацію, стійкість до стресів, впевненість у собі та самоконтроль. Особливо важливою є емоційна інтелігентність, яка включає емпатію, саморегуляцію та здатність розуміти потреби й мотиви інших людей. Ці характеристики формують основу для побудови довірливих і ефективних відносин з командою [13].

Навчання як безперервний процес. Формування лідерських якостей вимагає постійного розвитку знань і навичок. Лідери вчаться не лише через формальну освіту, але й завдяки участі в тренінгах, семінарах та інших програмах професійного розвитку. Не менш важливим є навчання на практиці: нові виклики та досвід у різних ролях розвивають здатність приймати обґрунтовані рішення та ефективно реагувати на ситуації.

Роль комунікаційних навичок. Ефективний лідер – це перш за все майстер комунікації. Здатність чітко та переконливо висловлювати думки, уважно слухати співрозмовників і враховувати їхню точку зору є надзвичайно важливими для досягнення успіху. Гарна комунікація сприяє створенню атмосфери довіри, підвищує ефективність команди та допомагає уникати конфліктів.

Етика та цінності. Справжній лідер вирізняється високими етичними стандартами та послідовністю дій. Відповідальність, чесність і прозорість у прийнятті рішень є невід'ємними складовими лідерської поведінки. Інтегритет дозволяє лідеру заробити повагу, підтримку команди та зміцнити авторитет в організації.

Адаптація до змін. Сучасний світ вимагає від лідерів здатності працювати в умовах постійних змін. Гнучкість, інноваційність і готовність до ризиків дозволяють не тільки ефективно реагувати на виклики, але й перетворювати їх у нові можливості. Лідер має надихати команду на прийняття змін і вести її до досягнення стратегічних цілей.

Мотивація та натхнення інших. Уміння мотивувати є одним із ключових інструментів лідера. Завдяки своїй енергії, харизмі та вмінню передати бачення майбутнього, лідер здатен залучати людей до спільної роботи. Він допомагає кожному члену команди розкрити свій потенціал, забезпечуючи атмосферу підтримки та розвитку [36].

Лідерство – це багатогранний і складний процес, який охоплює різні аспекти особистісного розвитку, професійних навичок і комунікаційної компетентності. Воно виникає внаслідок синтезу внутрішніх рис особистості, отриманого досвіду, навчання та усвідомленого прагнення до вдосконалення. Лідерство не є статичним набором характеристик – воно постійно змінюється і адаптується до нових умов, викликів і вимог сучасного світу. У його основі лежать кілька ключових складових, кожна з яких відіграє свою роль у формуванні успішного лідера [44].

Особистісні характеристики. Лідерство починається з внутрішніх якостей особистості. Успішний лідер демонструє високу мотивацію до досягнення цілей, емоційну стабільність, впевненість у собі та здатність

приймати рішення. Емпатія, як важливий елемент, допомагає лідеру глибше розуміти потреби інших людей, враховувати їхні перспективи та будувати довірливі стосунки.

Постійне навчання та розвиток. Лідери ніколи не припиняють навчатися. Вони активно шукають нові знання, навички та досвід, беручи участь у тренінгах, семінарах і освітніх програмах. Досвід у різних сферах життя дозволяє їм краще розуміти ситуацію, прогнозувати ризики та знаходити інноваційні рішення.

Ефективна комунікація. Здатність чітко передавати інформацію, мотивувати інших і будувати конструктивний діалог є однією з найважливіших рис лідера. Він має слухати своїх підлеглих, висловлювати ідеї зрозуміло та вести команду до досягнення спільних цілей.

Етика та інтегритет. Довіра до лідера формується через його відкритість, чесність та відповідальність. Дотримання етичних принципів і відповідність слів реальним діям створюють міцну основу для взаємоповаги й ефективної співпраці.

Управління змінами. У динамічному світі лідер повинен бути готовим до змін і невизначеностей. Гнучкість, інноваційний підхід і здатність мобілізувати команду для реалізації нових ідей є ключовими для досягнення успіху в умовах постійного розвитку.

Рішення в складних ситуаціях. Прийняття рішень вимагає аналітичного мислення, оцінки ризиків і впевненості. Лідер повинен бути готовим брати відповідальність за наслідки своїх рішень і, за необхідності, швидко коригувати свій курс.

Визнання та розвиток потенціалу команди. Лідер створює сильну команду, допомагаючи кожному її члену розкрити свої здібності. Він підтримує розвиток талантів, інвестує в освіту та надає можливості для професійного росту.

Стратегічне мислення. Успішний лідер бачить глобальну картину, розробляє довгострокові стратегії та визначає ключові кроки для досягнення цілей. Його візія забезпечує впевненість команди у правильності обраного шляху.

Управління емоціями. Контроль емоцій допомагає зберігати рівновагу

в стресових ситуаціях, приймати об'єктивні рішення та забезпечувати стабільність команди.

Інноваційність та адаптивність. Сучасний лідер заохочує творчий підхід, стимулює інновації та швидко адаптується до змін. Його відкритість до нових ідей забезпечує прогрес та конкурентоспроможність організації.

Мотивація та вплив. Лідер здатний надихати інших, створювати ентузіазм і заряджати команду енергією. Він будує стосунки на основі підтримки, визнання зусиль і мотивації до спільного успіху.

Дипломатія та вирішення конфліктів. Лідер має навички ефективної комунікації, які дозволяють йому розв'язувати конфлікти, знаходити компроміси та зберігати гармонію в команді.

Глобальне мислення. Сучасний лідер розуміє контекст глобальних процесів, культурних відмінностей та геополітичних викликів, що дозволяє йому ефективно співпрацювати з міжнародними командами.

Стійкість у кризових ситуаціях. Лідер демонструє витримку та впевненість у складні періоди. Його здатність приймати важкі рішення та підтримувати команду забезпечує успішне подолання криз.

Лідерство через співпрацю. Віртуальні та міжкультурні команди вимагають від лідера вміння будувати співпрацю, сприяти довірі та досягати спільних цілей незалежно від фізичної відстані.

Лідерство на основі значущості. Лідер, який має сильну візію та прагне створювати позитивний вплив на суспільство, надихає інших на внесення вагомого внеску в розвиток організації й суспільства загалом [44].

Отже, лідерство – це не лише набір рис, а постійний процес вдосконалення, розвитку та адаптації. Таким чином, формування лідерських якостей є складним і багатоаспектним процесом, що включає особистісні риси, безперервне навчання, практичний досвід, етичну позицію та здатність працювати в умовах змін. Лідерство – це поєднання внутрішньої сили та здатності надихати інших, що є ключем до досягнення як особистісного, так і командного успіху.

## РОЗДІЛ 2

### РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

#### 2.1. Сутність і структура лідерських якостей студентів закладів вищої освіти

Сучасний освітній процес в умовах глобалізації та стрімких соціально-економічних змін вимагає запровадження інноваційних педагогічних підходів, орієнтованих на всебічний розвиток особистості студента. Основними завданнями вищої школи є не лише надання знань, а й формування у студентів комплексу компетентностей, які дозволять їм стати успішними професіоналами, здатними до самостійного прийняття рішень, адаптації в умовах динамічних змін і постійного самовдосконалення [50].

Сьогодні вища освіта прагне створити модель випускника, яка відповідає сучасним вимогам суспільства, серед яких виділяються глобалізація, нерівномірний економічний розвиток, а також популяризація нових форм навчання, таких як дистанційна, змішана або гібридна освіта. У таких умовах формування навичок самостійності та самоуправління в навчальному процесі набуває особливої актуальності. Реформування освітньої системи в Україні передбачає підвищення вимог до здатності студентів самостійно визначати пріоритети, організовувати власну діяльність та реалізовувати поставлені цілі [3].

Студентський вік є важливим етапом у розвитку особистості, адже саме в цей час формуються цінності, мотивація, соціальна активність та професійна ідентичність. Молоді люди прагнуть брати активну участь у житті суспільства та держави, але стикаються з низкою викликів:

- соціальна адаптація. Процес входження до нових колективів, побудова міжособистісних стосунків, пошук власного місця у студентському середовищі;
- отримання якісної освіти. Поєднання теоретичних знань із

практичними навичками часто залишається викликом через недоліки у програмах, обмеженість ресурсів чи недостатню мотивацію;

- працевлаштування та професійна реалізація. Конкуренція на ринку праці вимагає не лише спеціалізованих знань, а й таких якостей, як лідерство, креативність, комунікативність та адаптивність;

- проблеми житлових умов та фінансової незалежності. Багато студентів стикаються із труднощами в організації власного побуту чи забезпечення фінансової стабільності;

- психологічне здоров'я та соціальна комунікація. Зростаючий темп життя, великий обсяг інформації та необхідність багатозадачності впливають на емоційний стан студентів [47].

Попри значну роль, яку відіграє вища освіта у формуванні професійних навичок, питання розвитку лідерських якостей студентів нерідко залишається поза увагою. Серед причин цього можна виділити:

1. Відсутність системного підходу до розвитку лідерських компетентностей.

2. Обмеження практичних занять, що могли б сприяти формуванню навичок організації, управління та комунікації.

3. Невелика кількість програм або тренінгів, орієнтованих на розвиток лідерських здібностей.

4. Недостатня підтримка студентських ініціатив, через що талановиті студенти не завжди мають змогу реалізувати свої ідеї [47].

Попри ці виклики, сучасна система освіти має потенціал для зміцнення ролі лідерських якостей у студентському середовищі. Університети можуть стати простором для формування майбутніх лідерів, якщо забезпечать:

- підтримку студентських ініціатив – створення умов для реалізації проєктів, активностей, які розвивають відповідальність та ініціативність;

- інтеграцію інноваційних методів навчання. Командна робота, дебати, рольові ігри, кейс-методи сприяють розвитку критичного мислення, комунікації та управлінських здібностей;

– впровадження менторства. Досвідчені викладачі або старші студенти можуть стати наставниками, допомагаючи молодшим розвивати лідерський потенціал;

– мотивацію до саморозвитку. Визнання досягнень студентів, участь у міжнародних програмах, конкурсах та конференціях стимулює молодь до вдосконалення;

– розвиток емоційного інтелекту. Навчання навичкам управління емоціями, розуміння інших людей, ефективної комунікації є важливою складовою лідерства [16].

Розвиток лідерських якостей у студентів є важливим завданням сучасної вищої освіти. Системний підхід до цього процесу дозволить підготувати не лише компетентних фахівців, а й активних громадян, здатних впливати на суспільні процеси, ухвалювати відповідальні рішення та досягати високих результатів у професійній діяльності. Для досягнення цієї мети необхідно вдосконалювати освітнє середовище, підтримувати ініціативність та стимулювати молодь до лідерства.

Студент, який успішно поєднує навчання з громадською діяльністю, має значно більше шансів стати як офіційним керівником колективу, так і його неформальним лідером – людиною, яка здатна впливати на атмосферу в колективі, мотивувати та згуртовувати інших. Участь у громадській діяльності сприяє розвитку таких важливих навичок, як управління, стратегічне мислення, комунікація, відповідальність та ініціативність. Ці навички, сформовані під час студентських років, стають безцінним досвідом для майбутнього фахівця, зокрема у виконанні професійних завдань, управлінні колективами чи організаціями, а також у вирішенні суспільно важливих питань [16].

Для формування оптимального набору лідерських якостей у майбутніх фахівців необхідно спершу зрозуміти сутність базових понять, зокрема «якість» та «якість особистості».

Якість – це інтегральна характеристика об'єкта (чи то продукту, процесу, чи особистості), яка визначає його здатність відповідати

встановленим вимогам, виконувати певні функції чи досягати поставлених цілей. У контексті особистості якість можна трактувати як сукупність властивостей, що визначають ефективність її поведінки, діяльності та взаємодії з іншими.

Якість особистості – це комплексна система індивідуальних характеристик людини, які відображають її моральні, інтелектуальні, емоційні та фізичні якості. Вони забезпечують здатність особистості до адаптації в соціальному середовищі, реалізації поставлених завдань, ухвалення відповідальних рішень та ефективного впливу на інших [8].

На основі розуміння цих понять, можна виділити низку лідерських якостей, які є актуальними для сучасного фахівця:

1. Комунікабельність – здатність до ефективної взаємодії, зокрема вміння слухати, чітко висловлювати свої думки та переконувати інших.

2. Відповідальність – готовність брати на себе зобов'язання та відповідати за результати діяльності.

3. Емоційний інтелект – здатність розуміти та керувати власними емоціями, а також враховувати почуття інших людей.

4. Рішучість – здатність ухвалювати рішення в умовах невизначеності або під тиском.

5. Організаторські здібності – уміння планувати, координувати дії інших людей та розподіляти ресурси.

6. Стратегічне мислення – здатність передбачати наслідки рішень, бачити перспективи розвитку та ефективно планувати дії.

7. Ініціативність – готовність пропонувати нові ідеї, брати активну участь у вирішенні проблем та пропонувати нестандартні рішення [26].

Визначення оптимального набору лідерських якостей для студентів є основою для їхнього формування та розвитку. Грамотний підхід до розвитку цих якостей у процесі навчання та громадської діяльності дозволяє підготувати майбутнього фахівця до успішного виконання професійних та управлінських завдань, сприяючи його особистісному зростанню та

професійній реалізації.

У науковій літературі термін «якість» трактується як найістотніша характеристика, що надає будь-якому явищу або феномену визначеності та унікальності. Відомі вчені, зокрема В. Крутецький, В. Мерлін і К. Платонов, розглядали «якості особистості» як стійку сукупність її властивостей і рис. За їхніми визначеннями, якості особистості є численними, внутрішніми й стабільними утвореннями, що включають систему знань, умінь, навичок, ідей, поглядів, переконань, а також соціальних і психологічних характеристик [8].

Лідерські якості, як специфічний різновид особистісних характеристик, мають своє трактування у різних дослідників. М. Кіпніс визначає їх як відносно стабільні й взаємопов'язані особистісні утворення, що забезпечують закономірності лідерства в різних групових та організаційних ситуаціях. Він наголошує, що ці якості охоплюють характер, темперамент, мотиви, розумові здібності, вміння, знання й досвід особистості [28].

Д. Креймс, у свою чергу, акцентує увагу на практичній значущості лідерських якостей, визначаючи їх як внутрішні риси або здібності, які дозволяють лідеру діяти ефективно, сприяючи водночас розвитку організації [32].

Н. Мараховська та Н. Семченко розглядають лідерські якості як сукупність характеристик, що дозволяють людині займати позицію лідера в групі. Вони наголошують, що ці якості проявляються через організаторські здібності, вміння впливати на поведінку, настрій людей і слугувати прикладом для наслідування [8].

На основі аналізу науково-педагогічних праць можна зробити висновок, що лідерські якості є різновидом соціально-психологічних властивостей особистості. Вони відображають ставлення до людей та суспільства загалом і проявляються через поведінку та вчинки. Формування таких якостей має стати центральним напрямом у підготовці майбутнього фахівця, адже це не лише сприяє розвитку індивідуальної ефективності, але й забезпечує здатність до позитивного впливу на соціальні процеси та організаційні структури.

Аналіз рівня розробленості проблеми дослідження показує, що серед науковців і педагогів-практиків відсутній єдиний підхід до визначення структури лідерських якостей особистості. Різні підходи до трактування цих якостей спричинили широкий спектр поглядів, що відображає багатогранність і складність самого явища лідерства.

Для багатьох дослідників, таких як Т. Вежевич, З. Гапонок, С. Гармаш, А. Зоріна, В. Сбітнева, В. Хмизова, В. Ягоднікова та ін., характерною є спрямованість на обґрунтування окремих лідерських якостей, які розглядаються у контексті різних вікових категорій дітей і молоді.

Однак навіть у межах більш загальних підходів до лідерства не існує єдиного переліку якостей, які повинні бути властиві лідерам. Так, С. Заккаро акцентує увагу на важливості розвитку «соціального інтелекту», до якого він відносить такі характеристики, як соціальна свідомість, пильність, самоконтроль, здатність адекватно реагувати на ситуацію і взаємодіяти із соціальним середовищем [45].

Д. Гоулман, зі свого боку, робить акцент на «емоційному інтелекті» як ключовій якості лідера. Він визначає емоційний інтелект як здатність розуміти і висловлювати емоції, використовувати їх для ефективного мислення, управління власними емоціями і впливу на емоції інших людей. Д. Гоулман виділяє дві групи компетентностей, які складають основу емоційного інтелекту:

1. Особистісні компетентності:

– самосвідомість – здатність усвідомлювати свої емоції та розуміти їхній вплив;

– упевненість – віра у власні сили та можливості;

– саморегуляція – здатність контролювати свої емоції та поведінку;

– мотивація – внутрішня спрямованість на досягнення цілей.

2. Соціальні компетентності:

– емпатія – здатність розуміти почуття і потреби інших людей;

– спілкування – вміння ефективно передавати інформацію та будувати відносини;

– уміння розв’язувати конфлікти – здатність конструктивно реагувати на протиріччя [53].

Дж. Адаір пропонує своє бачення «еталонного набору» лідерських якостей, який включає:

- ентузіазм – пристрасть і натхнення в досягненні цілей;
- цілісність – чесність і моральна стійкість;
- упевненість у собі – віра у власні здібності;
- стійкість характеру – здатність витримувати труднощі;
- справедливість – неупередженість у прийнятті рішень;
- сердечність – доброзичливе ставлення до людей;
- скромність – вміння не акцентувати увагу на власних досягненнях

[30].

Таким чином, лідерські якості є багатовимірним феноменом, який охоплює соціальні, емоційні, когнітивні та моральні аспекти особистості. Їх розвиток залежить від різноманітних факторів і потребує системного підходу, що враховує особливості конкретного середовища, індивідуальні риси та професійні завдання.

Р. Фрейджер та Д. Фейдімен у своїх дослідженнях пропонують перелік лідерських якостей, які характеризують сучасного фахівця, серед яких:

- цілісність – здатність діяти відповідно до власних моральних принципів;
- енергія – активність, здатність ефективно використовувати свої ресурси;
- стійкість до стресу – здатність зберігати продуктивність у складних і напружених ситуаціях;
- самовпевненість – віра у свої здібності та здатність досягати цілей;
- внутрішній локус контролю – переконаність у тому, що людина сама впливає на результати своїх дій;
- емоційна зрілість – здатність усвідомлювати, контролювати й конструктивно висловлювати свої емоції;

- мотивація до влади – прагнення впливати на інших для досягнення спільних цілей;
- орієнтація на досягнення успіху – націленість на досягнення високих результатів у діяльності;
- потреба в афіляції – прагнення до встановлення і підтримання позитивних міжособистісних стосунків [58].

Н. Семченко класифікує лідерські якості педагога на чотири основні групи:

1. Організаторсько-ділові якості: здатність до планування, організації роботи та розподілу обов'язків.
2. Емоційно-комунікативні якості: уміння встановлювати контакт, налагоджувати позитивні відносини, ефективно спілкуватися.
3. Інтелектуально-креативні якості: здатність до творчого мислення, генерування нових ідей, вирішення нестандартних завдань.
4. Морально-вольові якості: стійкість, відповідальність, принциповість, здатність до прийняття рішень у складних ситуаціях [61].

Н. Мараховська підходить до розуміння лідерських якостей вчителя як інтегрованого особистісного утворення, яке забезпечує ефективну педагогічну діяльність. Вона виділяє такі складники:

- мотиви – внутрішні спонукальні сили, які стимулюють діяльність;
- знання – теоретична і практична обізнаність у педагогіці, психології та суміжних дисциплінах;
- лідерські вміння – навички управління колективом, організації роботи, вирішення конфліктів;
- стійка лідерська позиція – чітко сформована й усвідомлена установка на виконання лідерських функцій [62].

Таким чином, у науковій літературі пропонуються різні підходи до класифікації та визначення лідерських якостей, залежно від специфіки професійної діяльності, соціального контексту та особливостей групи, у якій реалізується лідерство.

Аналіз наукових досліджень щодо визначення універсальних лідерських якостей свідчить про складність завдання систематизації цих характеристик.

У 1948 році Р. Стогділл провів метааналіз 142 досліджень, присвячених лідерським рисам, з метою виявлення універсального набору якостей лідера. Однак результати показали значне розмаїття виявлених характеристик, що ускладнило створення єдиної теорії. Р. Стогділл дійшов висновку, що лідерські якості залежать не лише від особистісних рис, але й від конкретного контексту, ситуації та взаємодії з оточенням [30].

Подібну спробу ще раніше, у 1940 році, здійснив С. Бірд у своїй праці «Соціальна психологія». Він узагальнив результати численних емпіричних досліджень і дійшов до висновку, що створення повністю науково обґрунтованого списку лідерських якостей є надзвичайно складним завданням.

У ході цих та інших досліджень було виявлено понад 79 характеристик, які пов'язують із лідерством. Серед них найчастіше згадуються:

- ініціативність – здатність брати на себе відповідальність і проявляти активність у вирішенні завдань;
- товариськість – уміння налагоджувати контакти та підтримувати доброзичливі відносини;
- почуття гумору – здатність створювати позитивну атмосферу та справлятися зі стресовими ситуаціями;
- ентузіазм – енергійний підхід до роботи та надихання оточуючих;
- упевненість – віра у власні сили й можливості;
- дружелюбність – щирість та готовність допомагати іншим [60].

Отже, завдання створення універсального списку лідерських якостей залишається відкритим, оскільки ці риси залежать від численних факторів, включаючи соціальний, культурний і професійний контекст.

Якщо розглянути наявність лідерських рис в роботах різних авторів, то стає очевидним, що жодна з них не була стабільно присутня в багатьох переліках. Більшість із виявлених рис зустрічалася лише один раз у дослідженнях, п'ята частина – двічі, близько 10% – тричі, і лише 5%

характеристик з'являлися в чотирьох переліках. Ці результати свідчать про величезну різноманітність підходів до визначення лідерських якостей і їхнього впливу на формування лідера.

Р. Стогділл у 1948 році, а також Р. Манн у 1959 році спробували систематизувати і згрупувати всі раніше виявлені лідерські якості. Р. Стогділл у своїх дослідженнях виділив п'ять основних якостей, що, на його думку, визначають лідера: інтелектуальні здібності (розум), домінування або перевага над іншими, упевненість у собі, енергійність та активність, а також знання справи. Однак він дійшов висновку, що ці якості не дають повного пояснення того, чому деякі люди стають лідерами, а інші, маючи ці ж риси, залишаються на другому плані. Тому його спроба створити універсальний перелік лідерських якостей не була достатньо результативною [51].

Р. Манн також не зміг отримати переконливих результатів, незважаючи на те, що він виділив сім особистісних якостей лідера. Зокрема, він зазначав, що розум є важливою передумовою для того, щоб людина могла стати лідером, однак практика показала, що наявність лише цієї якості не гарантує лідерства.

Попри ці невдачі, дослідження лідерських якостей тривали до середини 80-х років ХХ століття. Одним з найбільш цікавих результатів стало дослідження американського консультанта У. Бенніса, який вивчав 90 успішних лідерів і визначив чотири основні групи лідерських якостей. Згідно з його підходом, лідер повинен володіти наступними здібностями:

1. Керування увагою – здатність подати мету або напрямок руху так, щоб це привернуло увагу та стало привабливим для послідовників.

2. Керування значенням – здатність донести важливість ідеї чи бачення таким чином, щоб вони стали зрозумілими та прийнятними для оточуючих.

3. Керування довірою – вміння будувати діяльність так, щоб бути стабільним і послідовним, що дозволяє здобути довіру та підтримку з боку підлеглих.

4. Керування собою – здатність добре розуміти свої сильні і слабкі сторони, вчасно їх визнати і залучати додаткові ресурси для посилення

слабких аспектів своєї діяльності, включаючи залучення інших людей [54].

У. Бенніс, таким чином, підкреслює важливість не тільки внутрішніх якостей лідера, а й його здатності взаємодіяти з іншими, управляти увагою, довірою та власними слабкими сторонами, що є ключовими компонентами для успішного лідерства [49].

Ф. Карделл не намагався визначити конкретні якості, необхідні для формування лідерства, але запропонував концепцію «роз'єднувачів» – це певні риси характеру та звички, які віддаляють людину від лідерства, обмежуючи її можливості для розвитку. Зокрема, він виділив вісімнадцять таких негативних факторів, які можуть перешкоджати досягненню лідерських позицій:

1. Низька самооцінка і відсутність поваги до себе – недостатня віра у власні сили і здатність впливати на ситуацію.

2. Надмірна схильність до обману, відмовок і виправдань – схильність уникати відповідальності та правдивості у власних вчинках.

3. Внутрішні картини у свідомості, що втримують нас на місці – обмеження своїх можливостей через внутрішні переконання або стереотипи.

4. Небажання пробачити й відпустити – відсутність здатності відпускати образи і негативні емоції, що заважає розвитку.

5. Недостатнє використання своєї уяви – обмеження творчих можливостей через відсутність гнучкості мислення.

6. Зневага щодо власного творчого потенціалу – нехтування своїми можливостями для генерації нових ідей і рішень.

7. Потреба бути завжди правим – прагнення контролювати ситуацію за будь-яку ціну, не допускаючи можливості помилок чи інших точок зору.

8. Слабкі комунікативні здібності – невміння ефективно слухати, говорити і взаємодіяти з іншими.

9. Нездатність примиритися з власними страхами – боязнь власних емоцій і переживань, що обмежує особистісний ріст.

10. Відсутність чітких цілей – невизначеність у напрямку дій та відсутність ясних життєвих пріоритетів.

11. Недоліки обов'язковості – недостатня відповідальність за свої вчинки та обіцянки.

12. Острах ризику – страх перед невідомим, що заважає приймати важливі рішення.

13. Нездатність прийняти відповідальність за власне життя – відмова від контролю над власною долею і вибором.

14. Втрата надії – відсутність оптимізму і віри в можливість змін.

15. Недолік мужності – слабкість перед труднощами і неспроможність прийняти важливі рішення в складних ситуаціях.

16. Невміння фантазувати та мріяти – обмеження уяви і відсутність прагнення до великих цілей.

17. Відсутність любові до себе – недостатня самоцінність і турбота про себе.

18. Марнославство – надмірне бажання отримувати похвалу і визнання, що може призводити до неприязних відносин і конфліктів [54].

Ці «роз'єднувачі» вказують на риси та поведінкові патерни, які заважають людині стати лідером, блокуючи її розвиток і потенціал.

У. Бенніс наголошує на важливості передачі влади в організації лідерами для створення середовища, де кожен працівник відчуває свою значимість та розуміє, що його діяльність є частиною більшої спільної мети. Він вважає, що таке середовище має надавати людям силу та енергію, надихаючи їх на відданість своїй роботі та забезпечуючи її високу якість [54].

З моменту публікації робіт Р. Стогділла, багато дослідників почали відходити від теорії рис лідера, зазначаючи, що зосередження лише на рисах не дає повної картини лідерства. Вони вказують, що не менш важливими є соціальний контекст і інші чинники, які впливають на ефективність лідера [36].

С. Коссен визначає низку важливих рис, які, на його думку, має мати хороший лідер: здатність творчо вирішувати проблеми, вміння донести свої ідеї до інших, переконливість, вміння слухати та враховувати поради, товарицькість,

багатство інтересів, почуття власного достоїнства і впевненість у собі [41].

А. Лоутон і Е. Роуз пропонують іншу концепцію, додаючи до списку лідерських якостей такі риси, як далекоглядність (здатність формувати бачення організації та її завдання), уміння визначати пріоритети, мистецтво міжособистісних стосунків (слухати, давати поради, бути впевненим у своїх діях), чарівність (невизначена, але приваблива для людей якість), гнучкість (здатність адаптуватися до нових ідей) та рішучість і твердість (коли цього вимагають обставини) [12].

Таким чином, сучасні уявлення про лідерство підкреслюють, що ефективний лідер має поєднувати не лише певні особистісні риси, але й здатність до адаптації, співпраці та інтуїтивного реагування на потреби колективу.

Зарубіжні експерти наголошують на тому, що поведінка лідера повинна бути характеризована кількома важливими аспектами, серед яких агресивність, наполегливість та готовність до сприйняття і передачі інформації. Лідер також має демонструвати раціональність, здатність до групової роботи, відчуття гумору, прагнення до встановлення контакту, а також самоконтроль та упевненість у своїй манері поведінки. Окрім цього, важливо позитивно ставитись до змагальності і бути орієнтованим на досягнення конкретних цілей.

Я. Яхнін виділяє кілька найважливіших здібностей лідера, таких як уміння реалізувати й делегувати повноваження та відповідальність, організувати і мотивувати групову роботу, встановлювати пріоритети, а також мати високу здатність до самопізнання і самооцінки. Крім того, лідер повинен володіти переконливістю, аналітичним мисленням, вмінням розпізнавати найважливіші чинники та системно обробляти і формувати інформацію. Важливою є також здатність до розробки стратегічних програм, виявлення тенденцій і ефективного розподілу зусиль та часу [7].

Окрім цих професійних якостей, лідер повинен розуміти важливість поведінкових рис, таких як ввічливість, тактовність і делікатність, які є необхідними для ефективної взаємодії в суспільстві. Лідер має демонструвати

культуру спілкування, почуття міри, доброзичливість і вміння керувати своїми емоціями та стресами. Стиль поведінки лідера має бути цивілізованим і шляхетним, що формує його імідж і є важливою частиною його успіху та задоволення від діяльності.

У психології лідерські якості часто поділяють на кілька основних груп, що відображають різні аспекти поведінки і внутрішнього світу лідера. Ось кілька таких груп:

- воля – це здатність долати перешкоди, не зважаючи на труднощі, що виникають на шляху. лідер, який володіє сильною волею, здатен підтримувати себе та свою команду навіть у складних ситуаціях;

- наполегливість – лідер, який демонструє цю якість, не здається при першій же невдачі і продовжує рухатися до мети, незважаючи на труднощі;

- незалежність та ініціативність – лідер має здатність діяти без постійної підтримки або вказівок ззовні, здатен ініціювати зміни та брати на себе відповідальність за прийняття рішень;

- адаптивність – це уміння швидко та ефективно пристосовуватись до змінюваних умов навколишнього середовища або ситуацій. адаптивний лідер може працювати в різних умовах і допомагати команді справлятися з новими викликами;

- самокритичність – здатність об'єктивно оцінювати свої дії та рішення, визнавати свої помилки та шукати шляхи для покращення;

- вимогливість до себе та інших – лідер повинен вимагати високих стандартів як від себе, так і від своєї команди, щоб досягати високих результатів;

- психічна стійкість – здатність зберігати спокій і ефективно працювати під тиском, а також в умовах стресу та невизначеності;

- надійність – лідер має бути надійним, виконуючи обіцянки і гарантуючи, що його рішення не будуть суперечити інтересам команди чи організації;

- витривалість – здатність витримувати фізичні та психічні

навантаження, не знижуючи якості роботи і продуктивності;

- оптимістичність – позитивний погляд на майбутнє та здатність вселяти надію і впевненість у свою команду, навіть коли ситуація виглядає складною;
- рішучість – здатність самостійно приймати рішення, не сумніваючись у їхній правильності, і брати на себе відповідальність за наслідки [32].

Ці якості формують основу для успішного лідерства, допомагаючи керівнику не тільки управляти людьми, а й вести їх до спільної мети, подолати труднощі і досягти високих результатів.

Вітчизняні дослідники, зокрема Є. Горохова, А. Лутошкін, М. Рожков і Л. Уманський, виокремлюють дві основні категорії лідерських якостей: загальні та специфічні. Загальні якості можуть бути притаманні не лише лідерам, а й тим, хто має потенціал стати лідером. Ці якості включають:

- компетентність – знання і майстерність у тій справі, в якій людина проявляє свої лідерські здібності. лідер має глибоке розуміння того, чим займається, і вміє ефективно керувати процесами;
- активність – здатність діяти енергійно, проявляти ініціативу та не залишати без уваги важливі питання;
- ініціативність – здатність висувати нові ідеї та пропозиції, ініціювати зміни та вдосконалення;
- товариськість – відкритість до спілкування з іншими, готовність слухати і взаємодіяти, що сприяє зміцненню команди;
- кмітливність – здатність аналізувати ситуацію, знаходити її сутність, виявляти причини та наслідки, а також визначати найважливіші аспекти;
- спостережливість – вміння звертати увагу на деталі та важливі моменти, навіть коли вони не є очевидними для інших;
- наполегливість – прояв сили волі та рішучості, здатність доводити справи до кінця, незважаючи на труднощі;
- самовладання – вміння контролювати свої емоції та поведінку, особливо в стресових або складних ситуаціях;
- працездатність – здатність працювати на високому рівні

ефективності, навіть під значним навантаженням;

– самостійність – незалежність у прийнятті рішень, готовність брати на себе відповідальність за свої дії;

– організованість – здатність планувати свою діяльність, бути послідовним і зібраним у виконанні завдань [32].

Ці якості сприяють розвитку лідерського потенціалу, допомагаючи особі стати успішним керівником або лідером в різних сферах діяльності.

До специфічних якостей лідера, за думкою вітчизняних дослідників, відносяться такі характеристики, які безпосередньо визначають його здатність до ефективного лідерства:

1. Організаторська проникливість – здатність розуміти та враховувати точку зору іншої людини. Це важливо для лідера, оскільки допомагає налаштувати взаємодію з підлеглими, сприяє побудові довірчих стосунків і дозволяє ефективно вирішувати конфлікти.

2. Здатність до активного психологічного впливу – уміння використовувати різноманітні методи впливу на людей залежно від їх індивідуальних характеристик та ситуацій, в яких вони перебувають. Це дозволяє лідеру правильно мотивувати команду, спрямовувати її зусилля на досягнення спільних цілей.

3. Схильність до організаторської роботи, лідерська позиція – потреба брати відповідальність на себе, встановлювати пріоритети та керувати процесами. Лідер має чітке усвідомлення своєї ролі в команді та готовий приймати рішення, навіть у складних обставинах [36].

Ці специфічні якості дозволяють лідерам не лише ефективно організувати роботу, але й впливати на підлеглих, мотивувати їх і забезпечувати високий рівень командної взаємодії.

Дійсно, вітчизняні дослідники надають велике значення різноманітним якостям лідера, які сприяють його ефективності в керівництві та взаємодії з підлеглими. Кожен автор підкреслює певні аспекти, що визначають здатність людини бути лідером, і ось що можна виділити з думок Н. Василевської,

Т. Вежевич і З. Гапонока:

Н. Василевська підкреслює:

- компетентність – знання своєї справи та високий професіоналізм;
- активність – здатність до енергійної діяльності;
- ініціативність – бажання проявляти ідеї та пропозиції;
- товариськість – відкритість для спілкування і взаємодії;
- кмітливність – здатність швидко розв’язувати проблеми;
- наполегливість – рішучість і здатність доводити справи до кінця;
- самовладання – здатність контролювати свої емоції в складних ситуаціях;
- спостережливість – вміння бачити важливі деталі;
- працездатність – здатність працювати на високому рівні;
- самостійність – незалежність у прийнятті рішень;
- організованість – здатність до чіткої планування і організації роботи [39].

Т. Вежевич додає:

- інтелект – здатність до глибокого мислення та аналітики;
- комунікабельність – вміння встановлювати контакти з іншими людьми;
- емпатія – здатність розуміти почуття інших;
- доброта – чесність і бажання допомагати іншим [39].

З. Гапонок виділяє комплекс лідерських якостей:

1. Загальнопрофесійні якості – високий рівень знань і професіоналізму, здатність до адаптації та організації роботи.

2. Соціально-психологічні якості – вміння організовувати особистісні контакти та внутрішньокolleктивне спілкування, вміння оцінювати людей і впливати на них.

3. Якості творчої діяльності – володіння творчими методами, педагогічною майстерністю і високою методичною підготовкою.

4. Соціально-комунікативні якості – здатність відстоювати інтереси колективу, організувати контроль, володіння психологічним тактом і відповідальністю [39].

Ці якості разом створюють багатогранний образ лідера, здатного

успішно керувати людьми, мотивувати їх до досягнення спільних цілей і створювати сприятливе середовище для розвитку як індивідуумів, так і колективу в цілому.

Згідно з дослідженнями А. Зоріна та А. Маурі, лідерські якості мають велику різноманітність, і кожен автор надає особливу увагу тим чи іншим аспектам, які формують ефективність лідера.

А. Зорін виділяє такі важливі лідерські якості:

- товарицькість – здатність до ефективного спілкування та підтримки доброзичливої атмосфери;
- активність – ініціативність у прийнятті рішень і діях;
- ініціативність – готовність пропонувати нові ідеї;
- наполегливість – стійкість і рішучість у досягненні цілей;
- самовладання – здатність контролювати свої емоції в стресових ситуаціях;
- працездатність – здатність працювати на високому рівні без втоми;
- спостережливість – уміння помічати важливі деталі та потреби інших;
- організованість – чіткість у плануванні і виконанні завдань;
- самостійність – здатність приймати рішення і не залежати від інших;
- уміння переконувати – здатність впливати на людей для досягнення спільних цілей;
- рішучість – здатність швидко і точно приймати рішення;
- ерудованість – глибоке знання предмета та різних аспектів діяльності;
- упевненість у собі – самовизначення і стабільність у діях;
- емоційна привабливість – здатність створювати гармонійну атмосферу у колективі [43].

А. Маурі виділяє наступні важливі якості:

1. Справедливість, об'єктивність та принциповість – здатність приймати неупереджені та чесні рішення.

2. Особистий приклад у поведінці та діяльності – діяти так, як очікується від підлеглих.

3. Знання справи, професіоналізм – високий рівень кваліфікації та досвіду.
4. Організаторські здатності – уміння організувати роботу команди для досягнення цілей.
5. Здатність узяти на себе відповідальність за інших – готовність брати на себе тяжку відповідальність за дії колективу.
6. Вимогливість до підлеглих – здатність ставити високі стандарти і вимоги до роботи.
7. Енергійність, ініціативність – здатність діяти швидко і енергійно, а також пропонувати нові ідеї.
8. Працелюбність, наполегливість – здатність працювати, не відступати перед труднощами.
9. Доброзичливість та увага, чутливість – емпатія, вміння зрозуміти потреби інших.
10. Чесність – важливість бути відвертим і правдивим у відносинах [43].

Загалом, кожен з авторів підкреслює важливість поєднання особистісних, соціальних і професійних якостей, що визначають лідера як ефективного керівника та мотиватора в колективі. Ці якості створюють комплексний образ лідера, здатного досягати цілей, мотивувати людей та підтримувати сприятливу атмосферу в організації.

Різні дослідники виділяють різні лідерські якості, але багато з них згодні на основних, що становлять ефективного лідера. Перелік найбільш важливих лідерських якостей для студентів, за яким можна оцінювати потенціал для лідерства, включає:

1. Активність – здатність бути ініціативним, проявляти енергію та ентузіазм у різних ситуаціях.
2. Ініціативність – готовність брати на себе відповідальність, пропонувати нові ідеї та рішення.
3. Товарииськість – здатність налагоджувати та підтримувати добрі стосунки з іншими.

4. Уміння слухати співрозмовника – важливість сприймати думки інших, розуміти їхні потреби та емоції.

5. Рішучість – готовність приймати рішення і діяти без сумнівів у важливих ситуаціях.

6. Готовність до самостійного виконання завдань – здатність працювати незалежно та не покладатися тільки на інших.

7. Упевненість у собі – важливість самоповаги та стабільності у своїх діях і думках.

8. Цілеспрямованість – ясне розуміння мети та здатність орієнтувати свої зусилля на досягнення поставлених цілей.

9. Наполегливість – здатність не здаватися навіть перед труднощами та відмовами.

10. Потреба в успіху – мотивація до досягнення результатів і прагнення до самовдосконалення.

11. Креативність – здатність генерувати нові ідеї та підходи.

12. Здатність активно впливати на інших – вміння мотивувати людей, сприяти їх розвитку.

13. Уміння говорити – важливість комунікаційних навичок для вираження своїх ідей і керування колективом.

14. Уміння розуміти емоційний стан людини – емоційний інтелект, здатність враховувати почуття інших.

15. Здатність до організаторської роботи – ефективне управління людьми і ресурсами.

16. Організаторська проникливість – здатність розуміти і відчувати потреби групи чи команди.

17. Чесність і порядність у стосунках – основа для встановлення довіри в колективі.

18. Відповідальність – здатність брати на себе обов'язки за результат своєї діяльності та дії колективу.

19. Комунікативність – легкість у спілкуванні, здатність підтримувати

конструктивний діалог.

20. Готовність до ризику – здатність приймати обґрунтовані рішення навіть у нестабільних умовах.

21. Уміння управляти собою – самоконтроль і дисципліна.

22. Наявність сили волі – здатність долати внутрішні перешкоди.

23. Здатність до емпатії – співчуття та розуміння інших людей.

24. Інтелектуальна лабільність – здатність швидко адаптуватися до нових знань та умов.

25. Уміння розв'язувати конфлікти – важливість вміння знайти мирне вирішення суперечок і розбіжностей.

26. Стресостійкість – здатність зберігати спокій і ефективно працювати під тиском.

27. Уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях – здатність до дій у кризових обставинах.

28. Адекватна самооцінка – об'єктивна оцінка своїх можливостей і здатність приймати конструктивну критику.

29. Самовладання – здатність контролювати свої емоції та реакції в різних ситуаціях.

30. Розвиток рефлексії – здатність аналізувати власну поведінку, приймати уроки з минулого для покращення майбутнього [43].

Цей список відображає багатогранність лідерства, де важливими є як внутрішні особистісні характеристики, так і комунікативні й організаторські навички.

Дійсно, концепції лідерських якостей і їхнього класифікування є дуже різноманітними. С. Сахно виділяє три основні групи лідерських якостей: системні, комунікативні та внутрішні.

1. Системні навички:

– бачення – здатність чітко уявляти майбутнє та розуміти напрямок, у якому потрібно рухатися;

– цілепокладання – здатність визначати чіткі цілі і зосереджувати

зусилля на їх досягненні;

- чутливість до змін – здатність швидко реагувати на зміни навколишнього середовища та адаптувати свої стратегії;

- гнучкість – здатність адаптуватися до нових умов і змінювати підходи;

- цілеспрямованість – стійкість у досягненні поставлених цілей;

- наполегливість – здатність долати труднощі та не здаватися на шляху до мети.

## 2. Комунікативні навички:

- уміння мотивувати – здатність надихати і стимулювати інших до дій;

- надихати – здатність підтримувати ентузіазм і позитивний настрій у команді;

- переконувати – уміння впливати на інших через переконливу комунікацію;

- комунікабельність – здатність ефективно взаємодіяти з різними людьми і створювати атмосферу довіри.

## 3. Внутрішні якості:

- впевненість у собі – здатність приймати рішення та діяти без сумнівів у своїх силах;

- проактивність – ініціативність і готовність діяти в першу чергу, не чекаючи зовнішніх сигналів;

- самовладання – здатність контролювати свої емоції та залишатися спокійним у стресових ситуаціях;

- внутрішня цілісність – здатність бути послідовним у своїх діях і переконаннях, зберігати свої моральні принципи [36].

С. Гармаш та О. Гашутіна підходять до питання лідерства комплексно, виокремлюючи кілька компонентів:

1. Загальні риси лідера – система ціннісних орієнтирів і ставлення до світу та людей, що визначає основу особистісної характеристики лідера.

2. Лідерська поведінка – важлива для забезпечення взаєморозуміння,

сприйняття і взаємооцінки в колективі.

3. Ситуація, у якій діє лідер – умови, в яких лідер виявляє свої якості і досягає успіху [50].

Ці компоненти можуть служити основою для глибшого розуміння і оцінки лідерських якостей, а також для розвитку ефективних лідерів.

Структура особистості керівника, запропонована В. Мельник, пропонує досить детальний аналіз як загальних, так і специфічних якостей, які необхідні для ефективного лідерства.

#### 1. Загальні якості:

– спрямованість особистості: моральна чистота та принциповість, чесність, правдивість, почуття відповідальності й обов'язку, дисциплінованість, вимогливість, а також загальний характер спрямованості інтересів і мотивів діяльності – важливі для формування етичного та ефективного керівника;

– підготовленість – це включає знання, уміння, навички, досвід, необхідні для виконання професійних обов'язків;

– загальні якості особистості: працездатність, практичність, товарицькість, активність, ініціативність, наполегливість, самовладання, рівень розвитку особистості та самостійність.

#### 2. Специфічні якості:

– організаторське чуття: психологічна вибірковість, практично-психологічний розум, психологічний такт, що допомагають керівнику правильно оцінити ситуацію та прийняти адекватні рішення;

– емоційно-вольова дія: здатність мобілізувати, об'єднувати людей для досягнення спільної мети, прояв енергійності, вимогливості, сміливості та критичності у прийнятті рішень;

– схильність до організаторської діяльності: це здатність самостійно включатися в організаційну діяльність, бути відповідальним за себе та інших людей, невтомність у роботі, емоційно-позитивне самопочуття в процесі виконання завдань [62].

Цей підхід дозволяє більш чітко окреслити важливі аспекти, які

потрібно розвивати в лідерах для досягнення ефективності в управлінні і керівництві колективами.

Комплекс якостей, запропонований С. Філановичем, підкреслює важливість психологічних та особистісних характеристик керівника для ефективного управління колективом. Ось кілька ключових рис, які він виділяє як необхідні для успішного лідерства:

1. Уміння впливати на підлеглих – це основний компонент для керівника, що дозволяє йому мотивувати, направляти та управляти командою ефективно.

2. Упевненість у собі – важлива риса, яка допомагає керівникові приймати рішення, не сумніваючись, і забезпечує довіру з боку підлеглих.

3. Емоційна рівновага – здатність зберігати спокій у стресових ситуаціях і не допустити емоційних коливань, що можуть негативно вплинути на колектив.

4. Здатність до творчого вирішення завдань. Організатор повинен бути здатним знаходити нестандартні рішення для складних ситуацій, що сприяє розвитку та інноваціям у колективі.

5. Передбачення – важливість планування та здатності передбачити майбутні труднощі та виклики, щоб з мінімальними втратами реагувати на зміни.

6. Надійність і відповідальність під час виконання завдання. Підлегли повинні відчувати, що на керівника можна покластися, і він готовий відповідати за результат.

7. Незалежність. Керівник повинен діяти самостійно, приймати рішення на основі власного досвіду та професіоналізму.

8. Товариство – здатність до ефективної взаємодії з підлеглими, встановлення добрих робочих відносин для забезпечення гармонії в команді [62].

Ці риси дозволяють керівнику бути не лише ефективним, але й бути позитивним прикладом для свого колективу, створюючи умови для

злагодженої та продуктивної роботи.

Ці підходи до визначення лідерських якостей підкреслюють різноманітність аспектів особистості, які важливі для ефективного лідерства. Ось основні компоненти, які виокремлюють різні автори:

Д. Алфімов виділяє такі якості лідера:

- бачність – здатність бачити майбутнє та стратегічно планувати;
- цільність характеру – сталість, цілісність у діях та рішеннях;
- віра в людей – здатність довіряти та мотивувати своїх підлеглих;
- безкорисливість – готовність працювати на благо колективу, а не тільки для власної вигоди;
- прихильність до організації – відданість своїй організації та цінностям, які вона пропагує;
- творчі здібності – здатність до інновацій та пошуку нових шляхів вирішення проблем;
- твердість – рішучість у прийнятті рішень, незважаючи на труднощі;
- уміння спілкуватися – ефективна комунікація з різними людьми;
- уміння ризикувати – готовність до прийняття обґрунтованих ризиків заради досягнення мети;
- уміння триматися на виду – лідер повинен бути помітним та активно проявляти себе [36].

Я. Яхнін виділяє чотири компоненти лідерства:

1. Мотиваційний компонент:

- упевненість у собі – важлива риса лідера для досягнення успіху;
- потреба в досягненні – бажання покращити себе та свої результати;
- прагнення до самоствердження і самореалізації – бажання довести свою цінність через досягнення.

2. Емоційно-вольовий компонент:

- урівноваженість – здатність зберігати спокій і раціональність;
- емоційно-позитивне самопочуття – здатність зберігати оптимістичний настрій у складних ситуаціях;

– наявність вольових якостей – рішучість, витримка та здатність долати труднощі.

### 3. Особистісний компонент:

1. вплив на інших – здатність мотивувати та вести за собою;
2. оригінальне, творче мислення – здатність до нестандартних рішень;
3. комунікативні та організаторські здібності – важливі для ефективної взаємодії та управління людьми.

### 4. Діловий компонент:

- уміння приймати правильне рішення в непередбачених ситуаціях – ключова риса лідера для ефективного управління;
- готовність брати на себе відповідальність – важливо для самостійного прийняття рішень;
- знання, уміння та навички організаторської роботи – професіоналізм у виконанні керівних обов’язків [54].

Ці якості та компоненти допомагають зрозуміти багатогранність лідерства і важливість розвитку різних аспектів особистості для того, щоб стати успішним лідером.

Підхід А. Давлетової до класифікації лідерських якостей на чотири основні групи (організаторсько-ділові, емоційно-комунікативні, інтелектуально-креативні, морально-вольові) є цікавим, оскільки він дозволяє не тільки розглядати лідерські якості як окремі елементи, а й як взаємозв’язану систему, яка включає різні аспекти особистості лідера [36].

Важливість цього підходу полягає в тому, що для успішної взаємодії лідера з іншими людьми необхідне одночасне виявлення якостей з усіх чотирьох груп, що дає можливість більш комплексно розвивати лідерські навички. Водночас найбільше формуються ті якості, які найбільш відповідають досвіду кожного студента.

### Чотири основні групи лідерських якостей:

1. Організаторсько-ділові – включають здатність до організації діяльності, планування, виконання завдань, прийняття рішень та управлінської

відповідальності.

2. Емоційно-комунікативні – здатність до ефективної комунікації, уміння слухати та висловлювати свої думки, вміння впливати на людей, створювати комфортну атмосферу для взаємодії.

3. Інтелектуально-креативні – здатність до творчого мислення, аналізу, стратегічного планування та інновацій.

4. Морально-вольові – включають стійкість до стресів, здатність приймати відповідальність за свої вчинки, рішучість та моральну принциповість [8].

Згідно з А. Дяковим, основними загальними якостями лідера є:

- зацікавленість у досягненні групової мети – лідер має бути орієнтованим на результат і цілі групи;
- енергійність та ініціативність – лідер повинен демонструвати активність у вирішенні завдань;
- соціальна активність – важливість взаємодії з іншими людьми, залучення до спільної діяльності;
- емоційна стійкість – здатність лідера зберігати спокій та впевненість у важких ситуаціях;
- упевненість у собі – важлива риса для досягнення цілей та мотивації інших;
- організаторські здібності – здатність до планування та ефективного управління командою;
- досвід і навички організаторської діяльності – практичний досвід, який забезпечує ефективність роботи;
- розумові здібності – необхідні для прийняття правильних рішень;
- доброзичливість та емпатія — важливі для підтримки здорових відносин у колективі;
- емоційна привабливість – здатність створювати довірливу атмосферу, що сприяє ефективній взаємодії [62].

Ці якості демонструють широкий спектр аспектів, які важливі для

розвитку ефективного лідерства, де особисті, емоційні та інтелектуальні риси взаємодіють для досягнення спільних цілей.

Теоретичний аналіз лідерських якостей підтверджує, що існує багато різних підходів до формулювання універсального набору характеристик лідера. Дійсно, кожен час, суспільство, а також конкретні групи можуть формувати свої вимоги до лідерів, що робить завдання створення універсального списку характеристик дуже складним. Проте, у більшості підходів виділяються ключові якості, що є важливими для ефективного лідерства в різних контекстах, зокрема серед студентів закладів вищої освіти.

Серед найбільш часто виділених лідерських якостей для студентів ЗВО можна виділити такі:

1. Активність і ініціативність – здатність брати на себе відповідальність за організацію та виконання завдань.
2. Товарииськість і комунікабельність – важливість взаємодії та створення довірливих стосунків у колективі.
3. Уміння слухати і розуміти співрозмовника – здатність до емпатії та розуміння емоційного стану інших людей.
4. Рішучість і готовність до самостійного виконання завдань – необхідність приймати рішення та діяти незалежно.
5. Цілеспрямованість, наполегливість, потреба в успіху – бажання досягати поставлених цілей і здатність долати труднощі на шляху до їх реалізації.
6. Креативність та здатність до вирішення нестандартних задач – важливість генерації нових ідей та інновацій.
7. Здатність впливати на інших – уміння мотивувати та надихати людей на досягнення спільної мети.
8. Чесність, порядність і відповідальність – важливі моральні якості для лідера, які сприяють розвитку довіри в колективі.
9. Готовність до ризику та стресостійкість – здатність діяти в умовах невизначеності та стресу, не знижуючи ефективності.
10. Уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях –

здатність нести відповідальність за свої рішення і дії.

11. Адекватна самооцінка та самовладання – важливість самопізнання та здатність контролювати власні емоції.

12. Розвиток рефлексії – здатність до самоаналізу та постійного вдосконалення [6].

Ці якості є важливими не тільки для студентів, але й для будь-якого лідера, який прагне бути ефективним у своїй діяльності. Вони допомагають створювати здорову, підтримуючу атмосферу в колективі, стимулюють розвиток і досягнення високих результатів. Водночас важливо пам'ятати, що ідеальний лідер – це той, хто здатний адаптувати свої якості до конкретної ситуації та потреб групи чи організації.

Визначення лідерських якостей студентів закладів вищої освіти як сукупності стійких характеристик особистості, що забезпечують ефективність діяльності та дозволяють займати позицію лідера в групі, є важливим для розвитку особистості в освітньому середовищі. Описані компоненти лідерських якостей студентів чітко структурують різні аспекти, які сприяють ефективному виконанню лідерської ролі.

1. Індивідуально-особистісний компонент включає характеристики, що формуються на рівні особистості, зокрема емоційну стійкість, упевненість у собі, відповідальність і наявність сили волі. Ці якості дозволяють студенту бути самостійним і впевненим у своїх силах, не залежати від зовнішніх факторів і бути здатним до аналізу власних дій і рішень.

2. Соціально-психологічний компонент охоплює здатність до емпатії, розуміння соціальної ролі та уміння взаємодіяти з іншими людьми. Лідер, який має розвинену соціально-психологічну складову, може ефективно організовувати взаємодію в групі, впливати на її атмосферу, розуміти потреби інших і адаптувати своє поведіння до соціальних ситуацій.

3. Індивідуально-комунікативний компонент підкреслює важливість уміння спілкуватися, будувати стосунки, слухати і взаємодіяти. Лідер, який володіє високими комунікативними навичками, здатен забезпечити зворотний

зв'язок, вирішувати конфлікти і мотивувати інших до досягнення спільних цілей.

4. Організаційний компонент охоплює здатність до управлінської діяльності, прийняття відповідальних рішень та ризикованих кроків, організаційної проникливості та самостійності в роботі. Це дозволяє лідеру не тільки організовувати діяльність інших, але й брати на себе відповідальність за виконання завдань, забезпечувати результати роботи групи [12].

Аналіз показує, що на сьогодні питання формування лідерських якостей серед студентів закладів вищої освіти не отримало достатньо уваги в педагогічних дослідженнях, що підкреслює важливість розробки спеціальних педагогічних умов для розвитку лідерських якостей у студентів. Це дозволить значно підвищити ефективність їхнього особистісного і професійного розвитку, а також покращити їх здатність до управлінської діяльності в майбутньому.

## **2.2. Особливості використання тренінгових технологій для розвитку лідерської компетентності студентів**

Через відсутність єдиного визначення терміну «тренінг», спостерігається значна різноманітність у трактуванні цього поняття, а також різноманітні підходи до його пояснення, які охоплюють різні погляди, методи, форми і засоби.

Поява тренінгу та його різноманітних видів, таких як тренінг з продажів, особистісного розвитку та інших, тісно пов'язана з роботою американського психолога К. Левіна. У 1946 році він започаткував формування груп спеціального навчання для розвитку комунікативних навичок. К. Левін, який був соціальним психологом, зазначив, що зміни в особистісних якостях людини та її взаємодії з іншими значною мірою відбуваються у групі, а не в одиночному навчанні. Він вважав, що навчання в групах дозволяє людині об'єктивніше оцінювати свої дії, поведінку та

стосунки з оточенням, що дає можливість змінювати свою самосвідомість і форми поведінки [2].

Ці тренінги отримали назву тренінг-груп або Т-груп, і вони базуються на ідеї, що більшість людей живуть і працюють у групах, але не задумуються, як їх сприймають інші або які реакції викликає їхня поведінка. К. Левін вважав, що найбільш суттєві зміни в ставленні та поведінці людини відбуваються саме в групі, де важливо навчитися бачити себе з боку, з точки зору інших людей, щоб усвідомити свої настанови та адаптувати свою поведінку [2].

Відомими є також роботи М. Форверга, який використовував соціально-психологічний тренінг для розвитку комунікативних навичок керівників у промисловому секторі, а також роботи Л. Петровської, яка узагальнила наукові і практичні досягнення в цій галузі. Л. Петровська розглядала соціально-психологічний тренінг як метод розвитку компетентності у спілкуванні та впливі, спрямований на формування знань, навичок, соціальних настанов і досвіду у міжособистісних взаємодіях.

Термін «тренінг» походить від англійських слів «train» і «training» і вказує на процес виховання, навчання, дресури чи тренування [14].

Згідно з твердженням Н. Хрящової, тренінг є одним з активних методів навчання та виховання, що має цілеспрямований вплив на психологічні процеси людини, групи та організації. Н. Хрящова підкреслює, що тренінг є багатофункціональним методом змін, спрямованих на гармонізацію особистісного та професійного розвитку людини. Водночас Т. Зайцева визначає тренінг як спосіб прискорення психологічного розвитку, що дозволяє досягти значних результатів у коротший термін [14].

Згідно з визначенням Н. Афанасьєвої, тренінг являє собою групову форму роботи та метод активного навчання, який орієнтований на розвиток соціальних настанов, знань, умінь і навичок. Вона також зазначає, що тренінг є інтерактивною формою навчання, яка сприяє розвитку компетенцій у міжособистісній та професійній поведінці під час спілкування. Інші дослідники,

такі як О. Євтихов, Є. Берн, Т. Зайцева, Р. Грановська та Ю. Жуков, вважають, що методи тренінгової програми можуть включати ділові і рольові ігри, групові дискусії, мозковий штурм, міні-лекції, відеоаналіз та рефлексивний аналіз, що допомагає глибше освоїти матеріал та практично застосовувати отримані знання [2].

І. Калінько підкреслює, що тренінг є важливим інструментом неформальної освіти, який користується великою популярністю серед молоді. Зокрема, ефективність тренінгової роботи зі студентами є значно вищою порівняно з традиційними методами, такими як лекції чи семінари. Він зазначає, що завдяки популярності тренінгів, можна ефективно комбінувати освітній процес з позааудиторною діяльністю, що дозволяє використовувати тренінги в різних формах позааудиторної роботи [22].

Інші науковці, зокрема Н. Бутенко, М. Артюшина та Г. Ковальчук, розглядають тренінг як запланований процес зміни знань та поведінкових навичок учасників, який відбувається через набуття професійного та освітнього досвіду [34].

Досліджуючи тренінг та його особливості, Ю. Жуков розглядає його як метод інтенсивної підготовки до повноцінного існування в суспільстві. Тренінг формує активну соціальну позицію особистості, сприяє розвитку її здатності здійснювати значущі зміни у своєму житті та житті оточуючих. Цю думку підтримує О. Павлюк, яка також підкреслює, що в процесі тренінгу людина, відображаючи реальну дійсність, може змінити її, подолати те, що здається недосяжним у реальному житті, а потім перенести цей досвід у реальну практику. Вона також зазначає, що тренінг дозволяє орієнтуватися на пошук нових форм діяльності, поведінки та ідей, а також отримати задоволення від активних дій і гри [29].

Згідно з О. Павлюк, зміст тренінгу включає тріаду: поповнення знань, розвиток умінь та формування ціннісних ставлень у межах аксіосфери. Особливістю тренінгу є поєднання аспектів гри та освітньо-діагностичного процесу. Як і в грі, учасники тренінгу «програють» різні ситуації та моделі

міжособистісного спілкування. Однак, в рамках освітньо-діагностичного процесу учасники здобувають знання про себе, отримують об'єктивну інформацію про своє місце й роль у групі та вчаться управляти своїм емоційним станом [34].

Аналізуючи наукову літературу, можна зробити висновок, що тренінг є ефективним і активним методом здобуття нових теоретичних і практичних знань, який дозволяє перевірити й адаптувати ці навички в реальних ситуаціях. Тренінг дає змогу студентам не лише отримувати нову інформацію, а й застосовувати набуті навички в освітній і практичній діяльності. На нашу думку, використання тренінгу для студентів як інструменту формування лідерської компетенції має на меті розширення знань студентів про лідерство, виявлення та розвиток їхніх лідерських якостей і активізацію особистісного лідерського потенціалу.

Вибір тренінгу як методу формування лідерської компетенції у студентів є обґрунтованим, оскільки участь у ньому здійснює значний вплив на становлення особистості студента, його професійний досвід і здатність до виконання лідерських обов'язків у майбутній кар'єрі. Тренінги сприяють формуванню сукупності різноманітних навичок, знань, умінь та якостей, які є необхідними для лідерської діяльності в різних сферах.

Як зазначають науковці Ю. Швалб і Н. Євдокімова, тренінги здатні вирішувати завдання, які не під силу традиційним методам підготовки. Окрім того, С. Нестуля, посилаючись на дослідження інших науковців, описує кілька особливостей тренінгів, які сприяють формуванню лідерської компетенції студентів:

1. Групова робота – це важливий елемент тренінгу, що дає можливість студентам ідентифікувати себе з іншими учасниками, набувати нового досвіду в спілкуванні, поведінці, генерації ідей і лідерства. Групова динаміка сприяє зворотному зв'язку та підтримці між учасниками.

2. Пошук відповідей на запитання. Тренінг орієнтується на постановку питань та пошук відповідей, що допомагає учасникам саморозвиватися,

удосконалювати себе, опановувати лідерський досвід і регулювати власні емоції через інтерактивні методи навчання.

3. Інтерактивність. Тренінги забезпечують активну взаємодію між тренером і групою, а також між учасниками, що дозволяє студентам вільно висловлювати свої погляди та впливати на процес навчання.

4. Неформальна атмосфера. Під час тренінгів зазвичай створюється комфортне і сприятливе середовище, що сприяє відкритому спілкуванню й ефективному навчанню.

5. Принцип «тут і зараз». Тренінг націлений на відтворення реальних ситуацій, де студенти можуть «прожити» певний досвід, змінити свою модель поведінки і розвивати навички прийняття рішень у реальних життєвих умовах.

6. Індивідуальні стилі. Тренінги враховують різноманіття стилів спілкування та методів роботи, таких як рольові ігри, дискусії, експертні групи, що забезпечує високу ефективність навчання.

7. Синергетичний ефект. Тренінги сприяють формуванню командної роботи, підвищенню ефективності взаємодії та розвитку корпоративної культури серед учасників.

8. Принцип поступовості. Кожен етап тренінгу логічно впливає з попереднього, що дозволяє учасникам поступово глибше пізнавати себе та розвивати самосвідомість.

9. Пролонгована форма. Тренінги зазвичай тривають довше за звичайні заняття, що дозволяє забезпечити більш глибоке занурення у навчальний процес [37].

Ці особливості створюють оптимальні умови для розвитку лідерської компетенції у студентів, допомагаючи їм не тільки отримувати нові знання та навички, але й застосовувати їх у реальному житті.

О. Павлюк підкреслює кілька важливих функцій тренінгу в процесі формування лідерської компетенції студентів, які охоплюють різні аспекти особистісного та професійного розвитку:

– освітньо-виховна функція. Ця функція включає не лише здобуття

знань і вмінь, але й виховання емоційно-ціннісного ставлення до лідерства. Вона сприяє формуванню цілісного уявлення про лідерство, що виходить за межі групи та застосовується в реальних життєвих ситуаціях;

- мотиваційно-спонукальна функція – це спрямованість студентів на лідерство та досягнення успіху в освітній та професійній діяльності. Вона заохочує до самовдосконалення, розвитку командної роботи та здобуття поваги від інших, а також формує прагнення бути взірцем для оточення;

- освітньо-професійна функція – ця функція передбачає підготовку студентів до майбутньої професійної діяльності та розширення їхнього світогляду. Тренінги допомагають студентам побачити більше можливостей для розвитку в своїй професійній сфері;

- розвивальна функція орієнтована на гармонійний розвиток лідерських якостей, що охоплює як зовнішні, так і внутрішні аспекти свободи та самореалізації студентів. Це важливий аспект для створення самостійних, зрілих особистостей, здатних приймати рішення;

- комунікативно-компенсаторна функція фокусується на формуванні ціннісного ставлення до спілкування, розвитку емпатії, комунікативних навичок і вміння працювати в команді. Також важливим є активне використання невербальних способів комунікації, що допомагає створювати ефективну взаємодію серед учасників;

- релаксаційна функція спрямована на створення доброзичливої атмосфери в процесі тренінгу, що дозволяє зняти емоційне напруження та забезпечити «ситуацію успіху», що мотивує студентів та допомагає знизити стрес [40].

Кожна з цих функцій сприяє всебічному розвитку студентів і допомагає їм формувати важливі лідерські якості, що потрібні як в навчальній, так і в професійній діяльності.

Тренінг, згідно з В. Карманенком, виконує ряд важливих завдань у процесі формування лідерської компетенції у студентів, а саме:

1. Формування лідерського світогляду досягається шляхом вивчення

теоретичних основ сучасної лідерської парадигми та практичного досвіду як вітчизняних, так і світових лідерів. Такий підхід допомагає студентам сформувати комплексне уявлення про лідерство, розвиваючи здатність приймати зважені рішення.

2. Розвиток лідерських якостей і компетенцій. Тренінг сприяє розвитку ключових лідерських якостей, що покращують ефективність фахової діяльності. Це може включати навички стратегічного мислення, ефективної комунікації, мотивації команди та управлінських здібностей.

3. Виховання активної позиції. Студенти набувають активної та чіткої позиції щодо вирішення проблем як у професійному, так і в особистому житті, що є важливим для лідерів, які повинні бути готові до швидких рішень і дій.

4. Вироблення мотивації до лідерства. Тренінг сприяє пробудженню внутрішньої мотивації студентів до лідерства, даючи їм інструменти для розвитку лідерських якостей і розуміння важливості цієї ролі в суспільстві.

5. Сприяння формуванню оптимістичного сприйняття дійсності. Тренінг допомагає студентам бачити навколишній світ у позитивному світлі, а також здобути стійкість у кризових та стресових ситуаціях. Це дозволяє їм зберігати самовладання навіть у складних обставинах.

6. Формування позитивного досвіду лідерської поведінки. Важливим аспектом є не лише вивчення теоретичних принципів лідерства, а й практичне застосування їх в реальних ситуаціях, що допомагає студентам закріпити позитивний досвід лідерської взаємодії з іншими людьми [36].

Загалом, тренінги для студентів сприяють не лише розвитку лідерських якостей, але й готують до практичного застосування цих якостей у реальному житті, підвищуючи ефективність і результативність їхньої професійної діяльності.

Загалом, тренінг є потужним інструментом для розвитку лідерських компетенцій, якщо його поєднувати з відповідними умовами для практичного застосування набутих знань та навичок [55].

## РОЗДІЛ 3

### ВПЛИВ ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

#### 3.1. Організація та методики дослідження лідерської компетентності студентів

Актуальність експериментального дослідження розвитку лідерських якостей студентів зумовлена сучасними вимогами до підготовки молоді, здатної не тільки до професійної діяльності, але й до ефективного керівництва та активної соціальної участі. В умовах глобалізації, інноваційних змін і розвитку ринку праці особливо важливо, щоб майбутні фахівці володіли необхідними лідерськими якостями, такими як ініціативність, комунікативність, здатність до прийняття рішень, уміння працювати в команді та мотивувати інших.

Сучасна освітня система ставить завдання не лише передачі знань, а й формування в студентів особистісних якостей, зокрема лідерства, яке є важливим фактором професійного і соціального успіху. Разом з тим, незважаючи на загальне визнання важливості розвитку лідерських якостей, існує потреба у розробці та впровадженні ефективних методів і технологій, які дозволяють не лише оцінити рівень цих якостей, але й сприяти їх системному розвитку серед студентів.

Експериментальне дослідження дасть змогу не тільки виявити ефективність існуючих підходів до формування лідерських якостей, але й розробити нові методики та інструменти для інтеграції лідерських компетенцій у навчальний процес. Це дослідження має велике значення для вдосконалення навчальних програм, активізації участі студентів у різних видах діяльності та підготовки їх до лідерських ролей у професійній та громадській сферах.

Таким чином, проведення експериментального дослідження розвитку

лідерських якостей студентів є важливим кроком у підвищенні якості освіти, формуванні успішних, самостійних, здатних до ефективного керівництва та активної участі в соціальних процесах особистостей.

З метою аналізу впливу використання тренінгових технологій на рівень розвитку лідерської компетентності студентської молоді було проведено експериментальне дослідження на основі використання методики «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова, Е. Крушельницького.

Методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова та Е. Крушельницького є тестовим інструментом для оцінки лідерських якостей і здатності бути лідером. Ця методика складається з 50 висловлювань, на які респондентам необхідно дати відповідь «так» або «ні». Важливо, що середнього значення в відповідях не передбачено, а кожна відповідь оцінюється індивідуально [4].

Тест включає низку висловлювань, які стосуються різних аспектів лідерства – від самоконтролю до соціальної взаємодії та організаційних здібностей. Респондент повинен відповісти «так» або «ні», вказуючи, наскільки він або вона погоджуються з кожним висловлюванням.

Методика допомагає визначити, чи є у людини схильність до лідерської діяльності, а також оцінити різні аспекти її лідерських здібностей: спільна діяльність і взаємодія з іншими; рішення в кризових ситуаціях; мотивація і вплив на інших; самоорганізація і самодисципліна; комунікаційні навички і здатність підтримувати соціальні зв'язки.

Кожен респондент отримує результат на основі того, скільки «так» він дав на висловлювання, що стосуються різних лідерських якостей. Відповіді «так» показують сильні сторони, а «ні» можуть вказувати на області, де лідерські якості потребують розвитку.

Ця методика використовується в психологічних дослідженнях, тренінгах для розвитку лідерських якостей, у навчальних курсах, а також у процесах відбору на керівні посади. Вона допомагає не лише оцінити наявні лідерські якості, а й виявити потенціал для їх розвитку.

Таким чином, методика Є. Жарікова та Е. Крушельницького є досить ефективним інструментом для швидкої оцінки лідерських здібностей, що може бути корисним у роботі з різними категоріями осіб, які прагнуть досягти високих результатів у професійній діяльності або командній роботі [4].

Дослідження проводилося серед студентів, що навчаються в Університеті сучасних знань. Всього дослідженням було охоплено 48 студентів.

Дослідження проводилося до та після проведення тренінгу для студентів з теми «Лідерство в дії: розкриваємо потенціал кожного студента» (матеріали підрозділу 3.3).

### **3.2 Результати експериментального дослідження лідерської компетентності студентів**

На основі проведеного експериментального дослідження нами було узагальнено отримані дані і встановлено, що:

- високий рівень розвитку лідерської компетентності: до проведення тренінгу високий рівень демонстрували 28,8% студентів, а після проведення тренінгу цей показник зріс до 30,0%. Позитивна динаміка свідчить про те, що тренінг сприяв розвитку лідерських якостей у частини студентів, які до цього мали потенціал, але не демонстрували його на високому рівні;

- достатній рівень розвитку лідерської компетентності: до тренінгу 32,0% студентів мали достатній рівень лідерських здібностей, а після тренінгу цей показник значно зріс до 40,0%. Збільшення частки студентів із достатнім рівнем демонструє ефективність тренінгу, який допоміг більшій кількості студентів підвищити свої навички лідерства;

- середній рівень розвитку лідерської компетентності: до тренінгу середній рівень лідерських здібностей мали 30,8% студентів, а після тренінгу цей показник знизився до 26,0%. Зменшення частки студентів із середнім

рівнем свідчить про те, що частина з них змогли перейти до вищих рівнів компетентності;

– низький рівень розвитку лідерської компетентності: до тренінгу 8,4% студентів мали низький рівень лідерської компетентності, а після тренінгу цей показник знизився до 4,0%. Це свідчить про позитивний вплив тренінгу на студентів із найнижчим рівнем розвитку лідерських якостей.

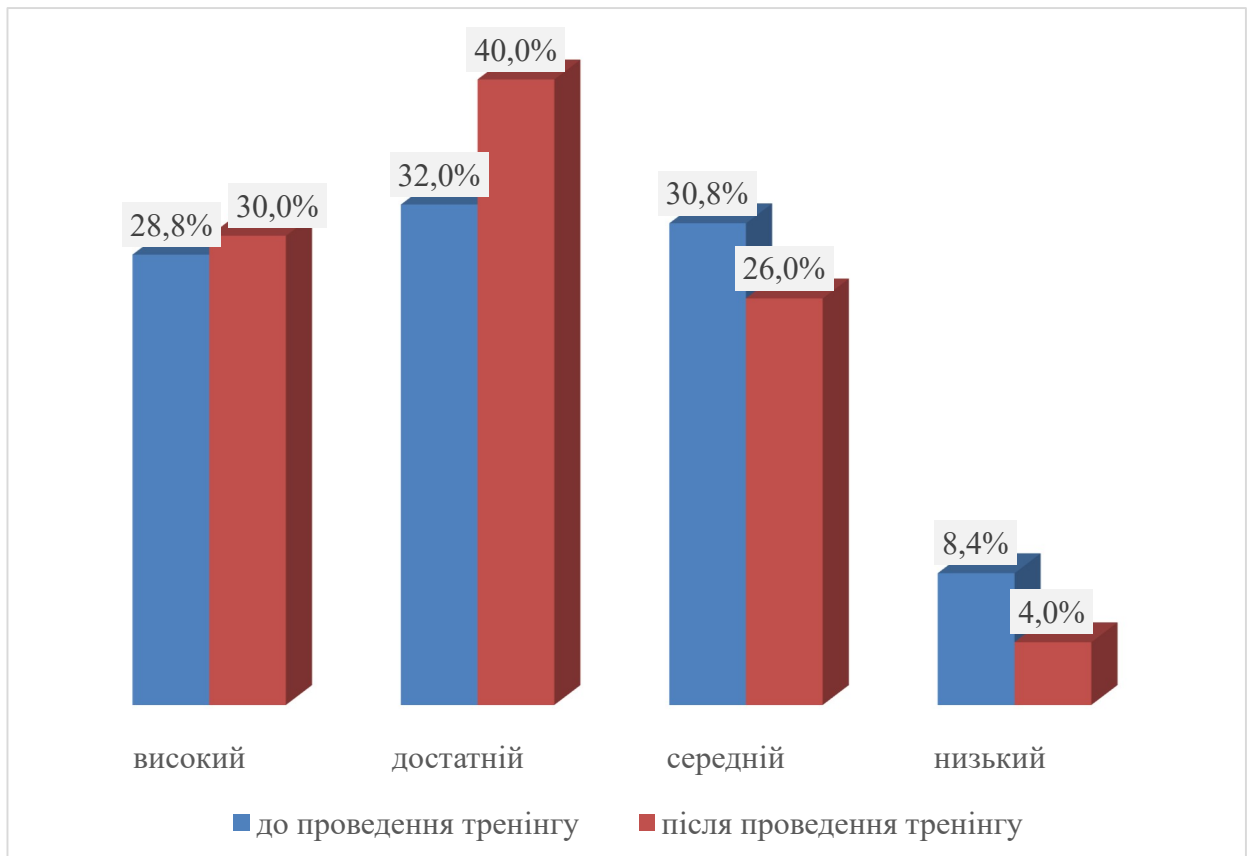


Рис. 3.1 Результати діагностування студентів за методикою «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова, Е. Крушельницького до та після проведення тренінгу (у % від загальної кількості опитуваних)

Результати діаграми демонструють, що проведений тренінг суттєво вплинув на розвиток лідерської компетентності студентів. Зменшення частки студентів із середнім і низьким рівнями розвитку лідерських якостей, а також збільшення кількості тих, хто досяг достатнього рівня, свідчать про його ефективність. Найбільший прогрес спостерігається серед студентів, які підняли свої лідерські здібності з середнього до достатнього рівня, а також

серед тих, хто знизив частку низького рівня. Це підкреслює значущість практичних методів навчання для формування лідерських якостей у студентів.

### **3.3 Зміст тренінгу «Лідерство в дії: розкриваємо потенціал кожного студента»**

У сучасному світі лідерство є однією з ключових компетенцій, необхідних для досягнення успіху в будь-якій сфері діяльності. Студентський вік є оптимальним періодом для розвитку лідерських якостей, оскільки саме в цей час формуються базові навички самоврядування, прийняття рішень, роботи в команді та управління. Однак не всі студенти повною мірою усвідомлюють свій лідерський потенціал і здатні його реалізувати.

Тренінг «Лідерство в дії: розкриваємо потенціал кожного студента» спрямований на допомогу студентам у розвитку їхнього лідерського потенціалу, формуванні індивідуального стилю лідерства та навичок ефективної взаємодії з іншими. Це дозволить майбутнім фахівцям не лише досягати особистих цілей, а й сприяти розвитку суспільства, об'єднуючи навколо себе команди однодумців.

Мета тренінгу: сприяти розвитку лідерських якостей студентів через формування в них навичок ефективного управління собою та групою, розкриття їхнього особистісного лідерського потенціалу та формування впевненості у власних можливостях.

#### **Завдання тренінгу**

1. Ознайомити студентів із природою та сутністю лідерства, його основними стилями та характеристиками.
2. Допомогти учасникам усвідомити власний лідерський потенціал через психодіагностичні методики.
3. Розвинути у студентів навички ефективної комунікації, прийняття рішень і управління груповою діяльністю.

4. Сформувати у студентів індивідуальний стиль лідерства, враховуючи їхні особистісні особливості.

5. Розвивати навички самоаналізу, самоконтролю та регуляції емоційного стану.

6. Створити умови для практичного закріплення отриманих знань і навичок через інтерактивні вправи та роботу в групах.

Цей тренінг не лише сприяє особистісному зростанню студентів, а й допомагає створити сприятливе середовище для їхнього професійного розвитку, підготовки до викликів сучасного світу та інтеграції в суспільство як активних і компетентних лідерів.

### Структура тренінгу

Назва вправи	Зміст вправи	Обладнання	Час
Вступне слово та знайомство	Ведучий знайомить учасників із цілями тренінгу, правилами роботи. Учасники представляються та діляться очікуваннями від тренінгу.	Фліпчарт, маркери, аркуші паперу	15 хв
«Карта лідера»	Кожен учасник малює символічну карту своїх лідерських якостей: сильні сторони, зони розвитку, можливості та виклики.	Аркуші А3, кольорові маркери	20 хв
«Лідерська історія»	Учасники в парах розповідають один одному про ситуацію, в якій вони проявили лідерські якості, потім обговорюють спільні риси ефективного лідера.	Нічого (робота в парах)	25 хв
«Розминка: лідер у дії»	Ігрова вправа для команди, в якій учасники повинні виконати завдання, обравши одного лідера. Завдання змінюються, і лідер змінюється кожного разу.	Стрічки, кубики, інші реквізити	15 хв
«Слухати і чути»	Учасники тренують активне слухання: один розповідає про складну ситуацію, інший уважно слухає, а потім відтворює суть.	Нічого	20 хв
«Рішення в команді»	Група отримує кейс (наприклад, планування проєкту) і має разом прийняти рішення. Обговорюють, як впливали лідери і як розподілялися ролі.	Друковані кейси, фліпчарт	30 хв
«Дзеркало лідера»	Учасники записують свої сильні сторони як лідерів та отримують зворотний зв'язок від інших (що вони помітили під час вправ).	Аркуші паперу, ручки	20 хв
«Карта розвитку»	Кожен учасник створює власний план розвитку лідерських якостей, визначаючи конкретні кроки, яких він/вона може вжити у найближчому майбутньому.	Аркуші А4, маркери	20 хв

Назва вправи	Зміст вправи	Обладнання	Час
Зворотний зв'язок	Групове обговорення: учасники діляться враженнями, що вони дізналися про себе та які техніки будуть використовувати в майбутньому.	Фліпчарт або дошка для записів	15 хв
Заключне слово	Ведучий підводить підсумки, дякує учасникам, озвучує головні висновки тренінгу.	Нічого	10 хв

## ВИСНОВКИ

На основі теоретичного узагальнення проблеми дослідження щодо впливу психологічних тренінгів на розвиток лідерських якостей у студентів, здійсненого експериментального дослідження було зроблено наступні висновки.

Психологічні тренінги відіграють важливу роль у формуванні та розвитку лідерських якостей у студентів. Завдяки інтерактивним методикам, таким як рольові ігри, групові дискусії та ситуаційне моделювання, студенти здобувають практичний досвід, розвивають навички комунікації, управління емоціями та прийняття рішень. Це забезпечує формування цілісного уявлення про те, як ефективно діяти у ролі лідера в різних життєвих і професійних ситуаціях.

Одним із ключових аспектів, що розвивається під час тренінгів, є емоційний інтелект. Завдяки вправам на розпізнавання та управління власними емоціями, студенти навчаються краще розуміти себе та оточуючих. Це сприяє підвищенню емпатії, здатності до конструктивної комунікації та управління конфліктами — критично важливих елементів лідерства.

Психологічні тренінги сприяють підвищенню впевненості студентів у своїх силах. Учасники тренінгів отримують позитивний зворотний зв'язок від групи та тренера, що допомагає долати страхи, сумніви у собі та бар'єри самовираження. Це, у свою чергу, стимулює їх до саморозвитку та досягнення лідерських цілей.

Під час тренінгів студенти вчаться ефективно спілкуватися, аргументувати свою думку, налагоджувати відносини та працювати у команді. Завдяки цьому вони здобувають навички управління груповою динамікою, делегування завдань та прийняття рішень у стресових умовах.

Участь у психологічних тренінгах допомагає студентам краще усвідомити власні сильні та слабкі сторони, ідентифікувати зони для розвитку. Це дозволяє створити індивідуальну траєкторію лідерського зростання.

Саморефлексія також стимулює здатність до конструктивної оцінки власних дій та прийняття зворотного зв'язку.

Учасники тренінгів вчаться ставити реалістичні цілі, планувати свою діяльність та мотивувати інших на досягнення колективного результату. Важливим аспектом також є усвідомлення соціальної відповідальності, що сприяє формуванню етичних принципів та орієнтації на спільне благо.

Ефекти від участі у психологічних тренінгах мають довготривалий характер. Отримані знання та навички закріплюються через практичну діяльність, участь у студентських організаціях та професійних проєктах. Вони стають фундаментом для подальшого професійного зростання та успішної реалізації в майбутній кар'єрі.

Актуальність проведеного експериментального дослідження розвитку лідерських якостей студентів зумовлена сучасними викликами, які стоять перед молоддю в умовах глобалізації, інноваційних змін та зростаючих вимог ринку праці. Лідерські якості, зокрема ініціативність, комунікативність, здатність приймати рішення, працювати в команді та мотивувати інших, є важливими складовими успішного професійного й соціального становлення особистості. Сучасна освітня система повинна не лише передавати знання, а й сприяти формуванню таких компетенцій, що забезпечують ефективну підготовку студентів до лідерських ролей у різних сферах діяльності.

Дослідження підтвердило значущість застосування тренінгових технологій як дієвого інструменту для розвитку лідерських якостей студентської молоді. Використання методики «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова та Е. Крушельницького дозволило не тільки оцінити рівень лідерських якостей, але й виявити позитивну динаміку їх розвитку після участі студентів у тренінгу «Лідерство в дії: розкриваємо потенціал кожного студента».

Основні результати експерименту свідчать про наступне:

– частка студентів із високим рівнем підвищилась із 28,8% до 30,0%, що свідчить про вплив тренінгу на розвиток потенціалу тих студентів, які мали

схильність до лідерства, але недостатньо проявляли його;

– до тренінгу 32,0% студентів демонстрували достатній рівень лідерських здібностей, а після тренінгу цей показник зріс до 40,0%, що вказує на ефективність методик, спрямованих на вдосконалення комунікативних, організаційних та мотиваційних навичок;

– до тренінгу середній рівень лідерських здібностей мали 30,8% студентів, тоді як після участі в тренінгу ця частка знизилась до 26,0%. Це вказує на те, що значна частина студентів змогли перейти до вищих рівнів розвитку своїх лідерських компетенцій;

– частка студентів із низьким рівнем лідерської компетентності зменшилась із 8,4% до 4,0%, що свідчить про позитивний вплив тренінгу навіть на студентів, які мали найменші початкові можливості.

Зменшення частки студентів із низьким та середнім рівнями, а також збільшення кількості осіб із достатнім і високим рівнями розвитку лідерських якостей, підтверджують дієвість інтерактивних методів навчання у формуванні лідерської компетентності.

Проведене дослідження підкреслює необхідність інтеграції тренінгових технологій у навчальний процес як важливого інструменту розвитку особистісних якостей студентів. Запропонована програма тренінгів може бути застосована для вдосконалення навчальних програм, спрямованих на розвиток лідерських компетенцій, що забезпечить підготовку конкурентоспроможних, ініціативних і здатних до ефективного керівництва фахівців.

Отримані результати мають практичну цінність і можуть бути використані в розробці рекомендацій для освітніх закладів щодо впровадження ефективних методик розвитку лідерських якостей у студентів. Це сприятиме підвищенню якості освіти, соціальної активності молоді та її готовності до виконання керівних функцій у професійній діяльності.

Таким чином, психологічні тренінги є ефективним інструментом розвитку лідерських якостей у студентів, адже сприяють формуванню

ключових навичок, необхідних для сучасного лідера: емоційного інтелекту, комунікативних здібностей, саморефлексії, впевненості у собі та орієнтації на результат. Інтеграція тренінгових програм у освітній процес закладів вищої освіти сприятиме підготовці конкурентоспроможних, мотивованих та соціально відповідальних лідерів, які здатні ефективно діяти в умовах сучасного суспільства.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:**

1. Антонюк О. Позитивна психологія як важлива складова освітнього лідерства. *Ukrainian Educational Journal*. 2023. № 4. С. 121–130.
2. Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навч. посіб. Київ. 2016. 252 с.
3. Бажанюк В. С. Дослідження лідерської обдарованості у студентів університету. Київ, 2020. 561 с.
4. Бикова В. О. Сутність, структура та діагностика рівня сформованості конкурентоздатності майбутнього фахівця: навчально-методичний посібник. Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет ім. А. Нобеля, 2012. – 88с.
5. Вербовицька В., Липчанський В. Керівництво та лідерство: соціально психологічний аспект. 2016. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/4156>.
6. Весельська А. Л. Гендерний аспект лідерства. Київ, 2014. 24 с.
7. Гончарова Г. Лідерство в організаційній психології. Київ: Видавничий дім «Слово», 2016. С. 223-233.
8. Гриженко Л. Лідерство як соціальний феномен. Київ: «Грані», 2014. С. 48–52.
9. Грищенко І. Лідерство: потреба в досягненні результату. Інвестиції: практика та досвід. Київ: Видавничий дім «Слово», 2015. С. 78– 81.
10. Грищенко І. Типологія лідерства. Наукові розвідки з державного та муніципального управління. Київ: Видавничий дім «Слово», 2015. С. 22– 34.
11. Данченко І.О., Тюріна В.О. Освітнє середовище як багаторівнева система формування особистісних та професійних компетенцій студентів закладів вищої освіти // Матеріали всеукраїнської науково-методичної конференції «Слобожанський гуманітарій – 2023» (Харків, ДБТУ, 6 квітня 2023 р.). Харків, 2023. С.70-77.
12. Демченко О. Лідерство: сутність, структура, стилі. Київ: Видавничий дім «Слово», 2014. 416 с.
13. Десятов Т. Лідерство як принцип управління. 2022. № 4. URL:

<https://doi.org/10.31651/2524-2660-2022-4-11-18>.

14. Євдокімова Н. О., Швалб Ю. М. Навчальний тренінг як технологія підготовки фахівця у вищому навчальному закладі. Наук. вісник Миколаїв. держ. унсту імені В. О. Сухомлинського: зб. наук. праць. Т.2. Вип. 7. Миколаїв: МНУ імені В. О. Сухомлинського. 2011. С. 121-128.

15. Жигайло Н. І. Психологічні особливості ціннісних орієнтацій студентської молоді. Київ, 2019. 69 с.

16. Жорнова М. Психологія лідерства у студентській академічній групі. Актуальні проблеми психології в закладах освіти. 2022. С. 256–260. URL: <https://doi.org/10.31812/psychology.v6i.7352>.

17. Загурська С. Гендерний підхід у вивченні політичної діяльності та лідерства. Київ, 2017. 356 с.

18. Заяць М. Добірка тренінгових вправ для розвитку лідерських якостей та формування навичок лідерства. 2022. URL: <https://vseosvita.ua/blogs/dobirka-treninhovykh-vprav-dlia-rozvytku-liderskykh-ia-kostei-ta-formuvannia-navycho-k-liderstva-75462.html>

19. Іванова І. Лідерство та «спадковість» у студентському самоврядуванні. 2009. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/>.

20. Калінько І. В. Форми та методи позааудиторної роботи студентів у вищих навчальних закладах: матер. І Міжнародн. науково-практичн. конф. «Конкурентоспроможність вищої освіти України в умовах інформаційного суспільства», Чернігів, 2018. С. 436-438.

21. Карманенко В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів. <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/11633/1/Karmanenko.pdf>

22. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посіб. Драгобич: Львівський державний університет внутрішніх справ (ЛьвДУВС). Львів, Просвіт. 2015. 78 с.

23. Кислинська Д. Феномен лідерств. 2016. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/21906>.

24. Ковальчук В. Проблеми управлінського лідерства в професійнотехнічній освіті. Київ: Геопринт, 2009. Вип. 11, ч. 1. С. 101–111
25. Котенко Т. М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія: Економічні науки. 2009. Вип. 16 (2). С. 143-147.
26. Краснощок І. П. Розвиток лідерських якостей студентів // Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. Випуск 112. С. 211-219.
27. Куриця А. І. Психолого-педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів // Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2014. Випуск 26. С. 353-363.
28. Куц В. Феномен трансформаційного лідерства. 2018. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/66945>.
29. Лідерство та тренінги особистого зростання: методичні вказівки для самостійного вивчення дисципліни для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної (заочної) форми навчання спеціальності 054 Соціологія / ДБТУ ; уклад. І.О. Данченко, Н.І. Моїсєєва. – Харків, 2023. 40 с
30. Ляхович Т. О. Гендерні особливості мотивації до лідерства у студентської молоді. Івано-Франківськ, 2020. 38 с.
31. Максименко С. Д., Прокоф'єва О. О., Царькова О. В. Практикум із групової психокорекції: підручник. Мелітополь: Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.
32. Малишева, О. Формування лідерських якостей майбутніх фахівців: педагогічний аспект. Харків: Видавництво «Харківська державна академія фізичної культури», 2019. 246 с.
33. Малюська В. Лідерські якості керівника – умова ефективного функціонування трудового колективу. 2007. URL: [http://www.rusnauka.com/4\\_SVMN\\_2007/Economics/19960.doc.htm](http://www.rusnauka.com/4_SVMN_2007/Economics/19960.doc.htm)
34. Мараховська Н. В. Тренінг як один зі способів виявлення та

розвитку лідерських якостей у педагогів вищої школи // Наук. вісн. Чернів. ун-ту. Сер. Педагогіка та психологія: зб. наук. пр. Чернівці : Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2005. Вип. 244. С. 97-103.

35. Мітлош А. В. Інтерактивні методи та форми навчання обдарованих студентських лідерів. Київ, 2018. 118 с.

36. Мітлош А. В., Маляко В. О., Бажанюк В. С. Психологічні особливості лідерської обдарованості: концепції, діагностика, тренінги. Київ, 2014. 290 с.

37. Нестуля С. І. Провайдинг тренінгових технологій як дидактична умова формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр. Запоріжжя: КПУ. 2018. № 60. Т. 2. С. 129-133.

38. Нестуля С. І., Нестуля О. О., Карманенко В. В. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посіб. Київ: Знання, 2013. 358 с.

39. Освітнє лідерство: від теорії до практики: монографія / авт. кол.; за наук. ред. В. Р. Міляєвої; Київський університет імені Бориса Грінченка. Київ; Кривий Ріг: Вид. Р. А. Козлов, 2021. 296 с.

40. Павлюк О. Д. Тренінг як метод розвитку лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічних) навчальних закладів. Science Review. 2019. 5 (22). С. 26-32.

41. Палеха Ю. Етика ділових відносин. Київ: Кондор, 2008. 356 с

42. Підбуцька Н. В. Теоретичний аспект вивчення гендерних особливостей уявлень про лідерства студентської молоді. Харків, 2015. С. 62– 72.

43. Пірен М. Лідерство: сутність та реалізація в українському суспільстві : навчальний посібник для студентів ВНЗ. Київ: Університет «Україна», 2012. 232 с.

44. Пономарьов О. Лідерство як чинник інноваційного розвитку : 2017. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/37231>.

45. Приймак В. Лідерство в системі управління знаннями. Теоретичні

та прикладні питання економіки. Київ: Кондор, 2011. С. 88–94.

46. Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика: Матеріали науково-практичної конференції 30 листопада 2022 р. / за заг. ред. Романовського О.Г., Х.: НТУ «ХП», 2022. 139 с.

47. Романенко Н. І. Керівництво та лідерство. 2009. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/16397>.

48. Савельєва О. О. Оцінка лідерського потенціалу студентів як майбутніх управлінців // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. 2010. № 4. Т. 4. С. 81-84.

49. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки: монографія. Івано-Франківськ: Місто НВ, 2008. 280 с.

50. Сахно П. Лідер і лідерство. 2004. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/23154>.

51. Середа Н.В. Основи риторики для бізнес-лідерів: ефективний публічний виступ: навч. посібник. Харківський політехнічний ін-т. Київ, ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 40 с.

52. Скібіцька Л. Лідерство та стиль роботи менеджера: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 181с.

53. Солодовніков Є., Колодяжна А. Лідерство як соціальне явище. 2016. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/5098>.

54. Татенко В. О. Лідер XXI. Київ, 2018. 198 с.

55. Татенко В. О. Соціально-психологічні механізми впливу людини на людину. Київ, 2021. С. 60–72.

56. Татенко В.О. Суб'єктно-вчинкова парадигма в сучасній психології // Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії / за заг. ред. В.О. Татенка. К.: Либідь, 2006. 360 с.

57. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін: навч. посіб. / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін. Київ: КНЕУ, 2006. 320 с.

58. Усанова Л. А. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. Київ,

2015. С. 98–106.

59. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. Київ: «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.

60. Цзіці Л. Лідерські якості як вектор успішної професійної підготовки фахівця // Innovative solutions in modern science. № 8(8). 2016. С. 1-9.

61. Цимбалюк І. Психологія : навчальний методичний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Професіонал, 2004. 216 с.

62. Чугай, І. Лідерство в освіті: теорія і практика. Київ: Видавничий дім «Слово», 2017. 259 с.

63. Штанько Н. А. Тренінг як метод підготовки керівників-лідерів. Київ, 2022. С. 82–92.

64. Яценко В. Лідерство як психологічний феномен. Вісник Тернопільської академії народного господарства. 2002. С. 62–66.

## **ДОДАТКИ**

## Методика «Діагностика лідерських здібностей»

Є. Жарікова, Е. Крушельницького

Методика дозволяє оцінити здібність людини буди лідером.

Інструкція: Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь «так» (А) або «ні» (Б), зробивши позначку «+» у відповідній графі реєстраційного бланка. Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схиляєтесь.

## Текст опитувальника

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?
  - а) так;
  - б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?
  - а) так;
  - б) ні.
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно?
  - а) так;
  - б) ні.
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?
  - а) так;
  - б) ні.

5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?

а) так;

б) ні.

6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?

а) так;

б) ні.

7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: «Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?»

а) так;

б) ні.

8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?

а) так;

б) ні.

9. Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми?

а) так;

б) ні.

10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?

а) так;

б) ні.

11. Чи стараєтеся Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

а) так;

б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагоме (імпозантне) враження?

а) так;

б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

а) так;

б) ні.

14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

а) так;

б) ні.

15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

а) так;

б) ні.

16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближче?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній;

б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми;

б) з незалежними и самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

а) так;

б) ні.

20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька?

а) так;

б) ні.

21. Чи вмієте Ви в процесі дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден?

а) так;

б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините?

а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас;

б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті».

Чи справедливе воно?

а) так;

б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?

а) так;

б) ні.

25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?

а) так;

б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?

а) найкомпетентніша людина;

б) той, у кого самий сильний характер.

27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей?

а) так;

б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

а) так;

б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу?

а) тому, який все вирішує сам;

б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте?

а) колегіальний;

б) авторитарний.

31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?

а) так;

б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;

б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються?

а) промовчите;

б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?

а) так;

б) ні.

35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

а) так;

б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

а) працювати під керівництвом хорошої людини;

б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як Ви відноситеся до твердження: «Для того щоб сімейне життя

було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один із подружжя?»

- а) згоден;
- б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

- а) так;
- б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

- а) так;
- б) ні.

40. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами?

- а) опускаєте руки;
- б) з'являється велике бажання їх подолати.

41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?

- а) так;
- б) ні.

42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?

- а) так;
- б) ні.

43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?

- а) введу потрібні зміни негайно;
- б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

- а) так;
- б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?»

а) так;

б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?

а) так;

б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати?

а) художником, поетом, композитором, вченим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати?

а) потужну і урочисту;

б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі с поважними і відомими людьми?

а) так;

б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш вольових, ніж Ви?

а) так;

б) ні.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Обробка та інтерпретація результатів: сума балів підраховується за допомогою ключа до опитувальника. За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

0-25 – якості лідера виражені слабо (низький рівень);

26-35 – якості лідера виражені помірно (середній рівень);

36-40 – лідерські якості виражені сильно (достатній рівень);

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату (високий рівень).