

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

Кафедра психології

Чуприна Катерина Іванівна

Дипломна робота

на тему: «Психологічні особливості формування
лідерських якостей у підлітковому віці»

Група ТУбц-8-24-М₁ПС (2,0зс)

Спеціальність: 053 Психологія

Спеціалізація: -

Рівень вищої освіти: магістр

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

Науковий керівник

Кандидат

педагогічних наук

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

_____ (підпис)

К.І. Чуприна

(прізвище та ініціали)

Допущено до захисту в ЕК

Завідувач кафедри

Д.пс.н., професор

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

_____ (підпис)

В.Б. Синякова

(прізвище та ініціали)

Київ 2026 р.

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

**Навчально-науковий інститут
міжнародних відносин і соціальних наук**
(назва навчального підрозділу)
Кафедра психології

Рівень вищої освіти: другий (магістерський)
Галузь знань: **05 «Соціальні та поведінкові науки»**
Спеціальність: **053«Психологія»**
Спеціалізація: _____

«Затверджую»

Завідувач кафедри

В.Б. Синякова

(підпис, ПІБ)

« ____ » _____ 20 ____ р.

Завдання
на дипломну (магістерську) роботу студента

Чуприна Катерина Іванівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1.Тема дипломної (магістерської) роботи: «Психологічні особливості формування лідерських якостей у підлітковому віці»

Керівник дипломної (магістерської) роботи

Кандидат педагогічних наук

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

Аносова Анастасія Вікторівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

2. Строк подання студентом дипломної (магістерської) роботи на попередній захист: « 07 » травня 2026 р.

3. Вихідні дані до дипломної (магістерської) роботи (рекомендовані науковим керівником та відповідним методичним забезпеченням (окремі аспекти роботи, обсяги роботи)):

Об'єкт дослідження – процес формування лідерських якостей особистості у підлітковому віці.

Предмет дослідження – психологічні особливості, чинники та психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків, а також методи їх діагностики та розвитку.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості формування лідерських якостей у підлітковому віці, а також розробити й апробувати програму розвитку лідерського потенціалу підлітків.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні аспекти дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці, а саме: теоретичний аналіз феномену лідерства та лідерських якостей, психологічні особливості розвитку лідерства у підлітковому віці, психолого-педагогічні детермінанти розвитку лідерських якостей підлітків.

2. Здійснити емпіричне дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці та описати його результати.

3. Обґрунтувати практичні аспекти формування лідерських якостей у підлітковому віці.

4. Розробити зміст програми «ЛІДЕР+: розвиток особистісного потенціалу підлітка».

Для досягнення мети дослідження та вирішення поставлених завдань було використано комплекс взаємодоповнювальних методів, що забезпечили всебічне вивчення психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці.

Теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація та інтерпретація наукової літератури з проблеми дослідження – застосовувалися з метою розкриття сутності феномену лідерства, визначення структури лідерських якостей, а також виявлення психологічних особливостей їх формування у підлітковому віці.

Емпіричні методи: психодіагностичне тестування з використанням стандартизованих методик: методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) – для визначення рівня сформованості лідерських якостей підлітків; методика вивчення лідерського стилю Р. Бейлза – К. Шнейера (модифікація Т. В. Бендас) – для дослідження стилів лідерської поведінки (орієнтація на завдання та на міжособистісні взаємини).

Експериментальна база дослідження: Степова гімназія Миколаївської сільської ради Дніпровського району Дніпропетровської області.

Структура роботи включає вступ, три змістовні розділи, висновки до кожного з них, загальні висновки, список використаної літератури та додатки. Необхідний графічний та аналітичний матеріал за темою дослідження:

У роботі подано два рисунки та одна аналітична таблиця, які ілюструють основні результати теоретичного та емпіричного дослідження.

4. Календарний план виконання дипломної (магістерської) роботи

№ п/п	Назва етапів виконання дипломної роботи	Строки виконання		Примітки
		Планові	Фактичні	
1	2	3	4	5
1.	Вступ	05.01.26	05.01.26	
2.	Розділ 1.	05.02.26	05.02.26	
3.	Розділ 2.	05.03.26	05.03.26	
4.	Розділ 3.	06.04.26	06.04.26	
5.	Висновки	30.04.26	30.04.26	

5. Дата видачі завдання « 05 » грудня 2025 р.

Студент

(підпис)К.І. Чуприна

(прізвище та ініціали)

Науковий керівник:

Кандидат педагогічних наук,

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)А.В. Аносова

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Чуприна К. І. «Психологічні особливості формування лідерських якостей у підлітковому віці» – кваліфікаційна робота на правах рукопису.

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

У роботі проаналізовано теоретичні аспекти дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці, а саме: теоретичний аналіз феномену лідерства та лідерських якостей, психологічні особливості розвитку лідерства у підлітковому віці, психолого-педагогічні детермінанти розвитку лідерських якостей підлітків.

Представлено результати емпіричного дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці та описано його результати.

Обґрунтовано практичні аспекти формування лідерських якостей у підлітковому віці. Розроблено та описано зміст програми «ЛІДЕР+: розвиток особистісного потенціалу підлітка».

Ключові слова: лідерство, лідерські якості, підлітковий вік, самосвідомість, емоційний інтелект, комунікативні здібності, організаторські здібності, мотивація, рефлексія, групова взаємодія, лідерський потенціал, стилі лідерства, психолого-педагогічні умови, діагностика лідерства, розвиток лідерських якостей, тренінгові технології.

ANNOTATION

Chupryna K.I. «Psychological features of the formation of leadership qualities in adolescence» – qualification work in the form of a manuscript.

Qualification work for the degree of «Master» 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 aspects of the study of the psychological features of the formation of leadership qualities in adolescence, namely: theoretical analysis of the phenomenon of leadership and leadership qualities, psychological features of the development of leadership in adolescence, psychological and pedagogical determinants of the development of leadership qualities in adolescents. The results of an empirical study of the psychological features of the formation of leadership qualities in adolescence are presented and its results are described.

The practical aspects of the formation of leadership qualities in adolescence are substantiated. The content of the program «LEADER+: development of the personal potential of a teenager» has been developed and described.

Keywords: leadership, leadership qualities, adolescence, self-awareness, emotional intelligence, communication skills, organizational skills, motivation, reflection, group interaction, leadership potential, leadership styles, psychological and pedagogical conditions, leadership diagnostics, development of leadership qualities, training technologies.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ.....	13
. Теоретичний аналіз феномену лідерства та лідерських якостей.....	13
1.2 Психологічні особливості розвитку лідерства у підлітковому віці.....	27
1.3 Психолого-педагогічні детермінанти розвитку лідерських якостей підлітків.....	38
Висновки до першого розділу.....	45
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ.....	47
2.1. Організація та методики дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці.....	47
2.2. Аналіз результатів дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці.....	54
Висновки до другого розділу.....	59
РОЗДІЛ 3 ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ.....	61
3.1. Теоретичне обґрунтування програми формування лідерських якостей у підлітковому віці.....	61
3.2. Зміст програми «ЛІДЕР+: розвиток особистісного потенціалу підлітка».....	68
Висновки до третього розділу.....	82
ВИСНОВКИ.....	84
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	89
ДОДАТКИ	95

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах суспільного розвитку, що характеризуються високою динамічністю, соціальною невизначеністю та зростанням ролі людського фактору, особливої значущості набуває проблема формування лідерських якостей особистості. Сучасне суспільство потребує ініціативних, відповідальних, соціально активних і здатних до самостійного прийняття рішень особистостей, які можуть ефективно взаємодіяти з іншими, організовувати спільну діяльність і брати на себе відповідальність за її результати. У цьому контексті розвиток лідерського потенціалу розглядається як одна з ключових умов успішної соціалізації та самореалізації людини [15].

Особливої актуальності набуває дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці, який є сенситивним періодом розвитку особистості. Саме в цей час відбувається інтенсивне становлення самосвідомості, формування ціннісних орієнтацій, розвиток рефлексії, емоційного інтелекту та соціальної компетентності. Підлітки активно шукають своє місце в соціумі, прагнуть самоствердження та визнання в групі однолітків, що створює сприятливі передумови для розвитку лідерських якостей. Водночас вікові особливості, зокрема емоційна нестабільність, підвищена чутливість до оцінки та вплив групи, можуть як стимулювати, так і ускладнювати процес становлення лідерства.

Актуальність дослідження також зумовлена необхідністю удосконалення освітнього процесу, орієнтованого не лише на передачу знань, а й на розвиток ключових життєвих компетентностей, серед яких важливе місце посідають лідерські якості. Сучасна освіта дедалі більше орієнтується на формування так званих «м'яких навичок» (soft skills), до яких належать комунікативність, здатність працювати в команді, критичне мислення, емоційна компетентність і відповідальність. Саме ці якості становлять основу ефективного лідерства.

Особливого значення проблема формування лідерських якостей підлітків набуває в умовах сучасних соціальних викликів, зокрема трансформацій суспільства, цифровізації, інформаційного перевантаження та кризових явищ, що вимагають від молодого покоління високого рівня адаптивності, самостійності та соціальної відповідальності. В умовах воєнного стану в Україні розвиток лідерських якостей підлітків набуває додаткового значення, оскільки сприяє формуванню громадянської активності, здатності до взаємодопомоги, волонтерської діяльності та психологічної стійкості.

Незважаючи на значну кількість наукових досліджень у галузі лідерства, проблема формування лідерських якостей у підлітковому віці потребує подальшого вивчення, особливо в аспекті поєднання індивідуально-психологічних характеристик і соціальних умов розвитку особистості. Важливим є також пошук ефективних психолого-педагогічних технологій, спрямованих на розвиток лідерського потенціалу підлітків у сучасному освітньому середовищі.

Отже, актуальність теми дослідження зумовлена соціальним запитом на формування активної, відповідальної та ініціативної особистості, значущістю підліткового віку як сенситивного періоду розвитку лідерських якостей, а також необхідністю розробки ефективних науково обґрунтованих підходів до їх формування в умовах сучасного суспільства.

Об'єкт дослідження – процес формування лідерських якостей особистості у підлітковому віці.

Предмет дослідження – психологічні особливості, чинники та психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків, а також методи їх діагностики та розвитку.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості формування лідерських якостей у підлітковому віці, а також розробити й апробувати програму розвитку лідерського потенціалу підлітків.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні аспекти дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці, а саме:

теоретичний аналіз феномену лідерства та лідерських якостей, психологічні особливості розвитку лідерства у підлітковому віці, психолого-педагогічні детермінанти розвитку лідерських якостей підлітків.

2. Здійснити емпіричне дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці та описати його результати.

3. Обґрунтувати практичні аспекти формування лідерських якостей у підлітковому віці.

4. Розробити зміст програми «ЛІДЕР+: розвиток особистісного потенціалу підлітка».

Для досягнення мети дослідження та вирішення поставлених завдань було використано комплекс взаємодоповнювальних **методів**, що забезпечили всебічне вивчення психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці.

Теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація та інтерпретація наукової літератури з проблеми дослідження – застосовувалися з метою розкриття сутності феномену лідерства, визначення структури лідерських якостей, а також виявлення психологічних особливостей їх формування у підлітковому віці.

Емпіричні методи: психодіагностичне тестування з використанням стандартизованих методик: методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) – для визначення рівня сформованості лідерських якостей підлітків; методика вивчення лідерського стилю Р. Бейлза – К. Шнейера (модифікація Т. В. Бендас) – для дослідження стилів лідерської поведінки (орієнтація на завдання та на міжособистісні взаємини).

Теоретичне значення дослідження полягає в поглибленні наукових уявлень про психологічні особливості формування лідерських якостей у підлітковому віці. У роботі здійснено системний аналіз феномену лідерства, уточнено зміст і структуру лідерських якостей особистості, а також визначено їх місце у системі особистісного розвитку підлітка.

Розширено наукові підходи до розуміння процесу формування лідерства як багатокомпонентного явища, що інтегрує когнітивні, емоційні та поведінкові характеристики особистості. Обґрунтовано роль вікових новоутворень підліткового періоду (самосвідомості, рефлексії, емоційного інтелекту, соціальної компетентності) як ключових психологічних передумов розвитку лідерського потенціалу.

Узагальнено та систематизовано психолого-педагогічні детермінанти формування лідерських якостей підлітків, зокрема вплив освітнього середовища, сім'ї, групи однолітків і соціального контексту. Визначено умови, що забезпечують ефективність цього процесу, серед яких провідне місце посідають активні форми навчання, розвиток самостійності, підтримка ініціативності та створення ситуацій успіху.

Отримані результати доповнюють і конкретизують наукові положення вікової та соціальної психології щодо закономірностей розвитку особистості у підлітковому віці, а також розширюють теоретичні засади дослідження лідерства як соціально-психологічного феномену.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для удосконалення психолого-педагогічної роботи з підлітками з метою розвитку їх лідерських якостей. Результати дослідження дозволяють більш глибоко розуміти індивідуально-психологічні особливості підлітків, визначати рівень сформованості їх лідерського потенціалу та обирати ефективні способи його розвитку.

Розроблена авторська програма «ЛІДЕР+: розвиток особистісного потенціалу підлітка» може бути використана практичними психологами, соціальними педагогами, класними керівниками та викладачами закладів освіти для цілеспрямованого формування лідерських якостей у підлітків. Запропонована програма містить систему тренінгових занять, вправ і методів, спрямованих на розвиток самосвідомості, емоційного інтелекту, комунікативних і організаторських здібностей, а також навичок командної взаємодії та прийняття рішень.

Матеріали дослідження можуть бути використані у практиці психологічного консультування, психолого-педагогічного супроводу учнів, організації тренінгових програм і позакласної діяльності, а також у процесі підготовки майбутніх фахівців психологічного та педагогічного профілю.

Крім того, результати дослідження можуть слугувати основою для розробки методичних рекомендацій щодо розвитку лідерського потенціалу підлітків, а також для подальших наукових досліджень у галузі вікової та соціальної психології.

Таким чином, практична цінність роботи полягає у можливості впровадження її результатів у освітній процес з метою формування соціально активної, відповідальної та здатної до ефективної взаємодії особистості.

Експериментальна база дослідження: Степова гімназія Миколаївської сільської ради Дніпровського району Дніпропетровської області.

Структура роботи включає вступ, три змістовні розділи, висновки до кожного з них, загальні висновки, список використаної літератури та додатки. Ілюстративний матеріал представлено 2 рисунками та 1 таблицею.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ

1.1. Теоретичний аналіз феномену лідерства та лідерських якостей

Лідер у сучасному науковому розумінні постає не просто як формальний керівник, а як особистість, здатна здійснювати цілеспрямований вплив на інших задля об'єднання їхніх зусиль і координації спільної діяльності. Його вплив ґрунтується не лише на посадових повноваженнях, а й на авторитеті, довірі, визнанні з боку членів групи. Саме завдяки цим характеристикам лідер виступає інтегрувальним центром групи, забезпечуючи узгодженість дій, спрямованих на досягнення спільних цілей та задоволення колективних інтересів. У соціальному просторі лідерство є універсальним явищем: незалежно від сфери діяльності – політичної, освітньої, професійної чи неформальної – у кожній групі, як правило, формується постать, яка набуває найбільшого впливу та авторитету. Це свідчить про те, що феномен лідерства має історично сталий і соціально зумовлений характер, проявляючись у різних культурах і в різні історичні епохи [7].

Значний внесок у становлення наукових уявлень про лідерство зроблено в межах психологічної науки XX століття, зокрема у працях К. Левін. Він одним із перших здійснив систематизацію підходів до розуміння стилів лідерської поведінки, заклавши основу для подальших емпіричних і теоретичних досліджень. Запропонована ним типологія стилів лідерства й донині залишається однією з найбільш визнаних у психології та управлінських науках [16].

Відповідно до цієї класифікації, виділяють три основні стилі лідерства. Перший – авторитарний, або директивний стиль – характеризується високим рівнем централізації влади в руках лідера. У такій моделі саме лідер визначає

цілі, приймає рішення та контролює їх виконання, практично не залучаючи членів групи до процесу обговорення. Подібний підхід може бути ефективним у ситуаціях, що потребують швидких і чітких рішень, зокрема в умовах невизначеності або кризи. Водночас надмірна жорсткість і відсутність участі підлеглих часто призводять до зниження їхньої внутрішньої мотивації, ініціативності та задоволеності діяльністю.

Другий стиль – демократичний, або партисипативний – передбачає активне залучення членів групи до процесу прийняття рішень. Лідер у цьому випадку виступає не стільки контролером, скільки організатором взаємодії, стимулюючи відкритий обмін думками, підтримуючи ініціативу та враховуючи позиції учасників. Такий стиль сприяє формуванню довіри, підвищенню згуртованості колективу та розвитку відповідальності за спільний результат. Разом із тим він може ускладнювати й уповільнювати процес ухвалення рішень через необхідність досягнення консенсусу.

Третій стиль – ліберальний, або попустительський – відзначається мінімальним втручанням лідера в діяльність групи. У цьому випадку учасникам надається значна свобода у визначенні цілей, способів роботи та прийнятті рішень. Такий підхід створює сприятливі умови для розвитку творчості, самостійності та ініціативності, особливо в групах із високим рівнем компетентності. Однак за відсутності належної організації або внутрішньої мотивації це може призводити до зниження ефективності діяльності, втрати чіткого напрямку роботи та послаблення координації зусиль [56].

Отже, типологія стилів лідерства дозволяє глибше зрозуміти механізми впливу лідера на групу та визначити оптимальні підходи до управління залежно від умов діяльності, рівня розвитку колективу та поставлених завдань.

Запропонована К. Левін типологія стилів лідерства не втратила своєї актуальності й у сучасних умовах, оскільки зберігає як теоретичну, так і практичну цінність. Її значущість полягає насамперед у можливості глибше зрозуміти психологічні механізми впливу різних стилів лідерства на функціонування групи. Зокрема, вона дозволяє пояснити, яким чином стиль

управління визначає характер міжособистісних взаємин, рівень згуртованості колективу, мотивацію учасників, а також особливості їхньої індивідуальної поведінки. Використання цієї типології у практиці сприяє більш усвідомленому вибору ефективних стратегій керівництва залежно від конкретних умов діяльності, цілей групи та рівня її розвитку [16].

Проблематика лідерства також посідає важливе місце у педагогічній науці, де вона розглядається в контексті організації освітнього процесу, формування особистості та розвитку колективу. Значний внесок у дослідження цього явища зробили як зарубіжні, так і вітчизняні педагоги, зокрема Дж. Дьюї, А. Макаренко, В. Сухомлинський, а також С. Шацький та інші дослідники. У їхніх працях лідерство розглядається не лише як індивідуальна характеристика особистості, а як соціально-педагогічний феномен, що формується в процесі взаємодії в колективі. Вони приділяли особливу увагу питанням розвитку учнівського самоврядування, формування активної життєвої позиції, виховання відповідальності та ініціативності, а також становлення лідерських якостей у дітей і молоді. Дослідження цих учених підкреслюють, що ефективний педагогічний колектив неможливий без наявності як формальних, так і неформальних лідерів, які забезпечують його гармонійний розвиток [14].

Окремої уваги заслуговують наукові підходи до розмежування понять «лідерство» і «керівництво», що знайшли відображення у працях сучасних дослідників, зокрема Н. Семченко. У її дослідженнях лідерство визначається як динамічний процес міжособистісного впливу, в межах якого одна особа здатна спрямовувати діяльність групи та впливати на її членів. При цьому принципово важливою є відмінність між лідерством і керівництвом: якщо керівництво функціонує переважно в межах формальної структури та базується на офіційних повноваженнях, то лідерство виникає в неформальному середовищі та ґрунтується на визнанні, авторитеті й довірі [47].

Дослідниця наголошує на важливості функціонального навантаження неформального лідера в групі. Однією з ключових є компенсаторська функція,

яка проявляється у здатності лідера заповнювати прогалини в діяльності формального керівника, зокрема в ситуаціях, коли останній не забезпечує належного рівня комунікації, підтримки чи організації. Крім того, важливою є функція персоніфікації міжособистісних і рольових відносин, за якої лідер виступає своєрідним емоційним центром групи, концентруючи навколо себе симпатії, довіру та орієнтацію інших учасників. Завдяки цьому він відіграє значну роль у формуванні психологічного клімату, підтриманні емоційної стабільності та забезпеченні ефективної взаємодії в колективі [47].

Таким чином, сучасні дослідження лідерства демонструють його багатовимірний характер, поєднуючи психологічні, соціальні та педагогічні аспекти, що дозволяє розглядати це явище як складний і динамічний процес організації групової діяльності.

У сучасному науковому дискурсі поняття «лідер» трактується багатовимірно, що дозволяє виокремити щонайменше два ключові підходи до його розуміння. З одного боку, лідер розглядається як індивід, який володіє сукупністю значущих для групи особистісних якостей – таких як ініціативність, відповідальність, комунікативність, рішучість, – що забезпечують високу ефективність його діяльності. У цьому контексті лідер виступає своєрідним еталоном або зразком для наслідування, на якого орієнтуються інші члени групи. Його вплив формується на основі психологічного механізму так званої «відбитої суб'єктивності», коли значущі риси та поведінкові моделі лідера відображаються у свідомості інших, сприяючи їх прийняттю та відтворенню у власній поведінці [27].

З іншого боку, лідер може розглядатися як особа, чий статус визнається та визнається самою групою або ширшим соціальним середовищем. У цьому випадку йдеться про індивіда, якому делегується право прийняття найбільш важливих рішень і який виступає носієм групових інтересів. Авторитет такого лідера ґрунтується не лише на його особистісних характеристиках, а й на здатності консолідувати групу, забезпечувати її єдність та спрямовувати діяльність на досягнення спільної мети. Важливою функцією лідера в цьому

аспекті є регуляція міжособистісних відносин у групі, підтримання її внутрішньої структури, а також представництво й захист її цінностей у процесі міжгрупової взаємодії. Крім того, лідер істотно впливає на формування та трансформацію внутрішньогрупових норм, установок і ціннісних орієнтацій [27].

Поняття лідерства є міждисциплінарним і активно використовується в різних галузях наукового знання, зокрема в соціології, політології, психології та педагогіці. Така широта застосування свідчить про складність і багатогранність цього феномена. Водночас дослідження лідерства має чітко виражену практичну спрямованість, оскільки його результати використовуються для розробки ефективних управлінських стратегій, удосконалення процесів добору та підготовки керівників, а також оптимізації групової взаємодії.

Як соціальне явище лідерство виникає на основі об'єктивних потреб складно організованих систем, до яких належать різноманітні соціальні групи та організації. Зокрема, воно пов'язане з необхідністю забезпечення процесів самоорганізації, координації дій окремих елементів системи та впорядкування їхньої поведінки. Завдяки лідерству досягається узгодженість індивідуальних і групових цілей, підтримується стабільність функціонування системи та підвищується її здатність до адаптації в умовах змінного соціального середовища. У цьому контексті лідерство виступає важливим механізмом забезпечення життєздатності та ефективності будь-якої соціальної спільноти [22].

У сучасній науковій думці феномен лідерства інтерпретується крізь призму різних теоретичних підходів, кожен із яких акцентує увагу на окремих аспектах цього складного соціально-психологічного явища. Таке різноманіття концепцій свідчить про еволюцію уявлень про лідерство – від спрощених універсальних моделей до більш гнучких, контекстуально зумовлених і особистісно орієнтованих підходів.

З позицій гуманістичної психології, зокрема у працях А. Маслоу, ефективне лідерство розглядається як процес створення умов для гармонійного розвитку особистості. Лідер у цьому контексті не лише організовує

діяльність, а й сприяє задоволенню потреб підлеглих – від базових (безпеки, стабільності) до вищих (самореалізації, самовираження). Такий підхід підкреслює, що справжня ефективність лідера полягає у здатності розкрити потенціал кожного члена групи та стимулювати його внутрішню мотивацію [8].

Інший підхід представлений у працях В. Бенніс, який розглядає лідерство як результат цілеспрямованого розвитку, а не лише як вроджену якість. На його думку, лідерські здібності формуються у процесі самопізнання, навчання та накопичення життєвого досвіду. Це означає, що ефективним лідером може стати кожен, хто систематично працює над розвитком необхідних компетентностей, зокрема комунікативних навичок, стратегічного мислення та емоційного інтелекту [22].

Важливе місце у теорії лідерства посідає також концепція «шлях–ціль», розроблена Р. Хаус. Вона акцентує увагу на необхідності адаптації поведінки лідера до конкретних умов діяльності, характеристик завдання та особливостей підлеглих. Лідер у цьому випадку виступає як фасилітатор, який допомагає підлеглим чітко усвідомити шляхи досягнення цілей, забезпечує необхідну підтримку, мотивує та усуває можливі перешкоди. Такий підхід підкреслює важливість гнучкості та ситуаційної чутливості у лідерській діяльності [47].

Суттєвий внесок у розвиток сучасних уявлень про лідерство зробили Дж. Бернс та Б. Басс, які розробили концепцію трансформаційного лідерства. У межах цього підходу лідерство розглядається як процес глибинного впливу на цінності, установки та мотивацію послідовників. Лідер не лише організовує діяльність, а й надихає, стимулює творчість, формує нове бачення та сприяє особистісним і організаційним змінам. Такий тип лідерства особливо актуальний в умовах динамічних соціальних трансформацій [47].

Значну популярність також отримала теорія ситуаційного лідерства, розроблена П. Герсі та К. Бланшард. Вона ґрунтується на ідеї, що не існує універсального стилю керівництва, який був би ефективним у всіх ситуаціях. Натомість лідер повинен варіювати свою поведінку залежно від рівня зрілості

підлеглих, їхньої компетентності та мотивації. Відповідно, виділяються різні стилі – директивний, підтримуючий, партнерський та делегуючий – кожен із яких є доцільним у певних умовах [32].

Таким чином, сучасні теорії лідерства демонструють поступовий перехід від уявлень про лідера як носія сталих рис до розуміння його як гнучкого суб'єкта взаємодії, здатного адаптувати свою поведінку відповідно до ситуації та потреб групи.

Окреме місце у дослідженнях займає так звана «теорія рис», яка виходить із припущення, що лідерські якості значною мірою є вродженими. Згідно з цим підходом, існує певний набір індивідуально-психологічних характеристик – таких як високий рівень інтелекту, емоційна чутливість (емпатія), екстравертованість, енергійність та розвинені когнітивні здібності – які зумовлюють здатність особи займати провідні позиції в групі [17].

Водночас емпіричні дослідження свідчать про обмеженість такого підходу. Зокрема, як зазначає Є. Дженнінгс, у багатьох групах можна знайти осіб, які перевершують формальних або неформальних лідерів за рівнем інтелекту чи здібностей, однак не займають лідерських позицій. Це свідчить про те, що на формування лідерства впливають не лише індивідуальні риси, а й соціальні умови, міжособистісні відносини, групова динаміка та ситуаційні чинники [32].

Отже, сучасне розуміння лідерства базується на інтеграції різних підходів, що дозволяє розглядати його як складний, багаторівневий процес взаємодії особистості та соціального середовища.

Проблема лідерства тривалий час перебуває в центрі уваги науковців різних галузей, що зумовило появу численних теоретичних підходів до її осмислення. Значний внесок у розроблення теорії лідерства здійснили такі дослідники, як Е. Богардус і В. Бінгем, які представляли «теорію рис» і розглядали лідерство як результат наявності в індивіда певного набору вроджених або сформованих якостей. У межах ситуаційного підходу

важливими є напрацювання Г. Персон, М. Белбін та П. Друкер, які наголошували на залежності ефективності лідерства від конкретних умов діяльності. Водночас Ф. Фідлер розробив системний підхід, у межах якого лідерство розглядається як результат взаємодії особистісних характеристик лідера та параметрів ситуації [5].

Сучасні українські дослідники також роблять вагомий внесок у розуміння цього феномена. Зокрема, В. Ягоднікова визначає лідера як члена групи, якому інші її учасники надають вищий статус і делегують право прийняття рішень у значущих для колективу ситуаціях. Така особа виконує центральну функцію в організації спільної діяльності, регулює взаємовідносини між членами групи та здійснює вагомий вплив на них завдяки своїм індивідуально-психологічним характеристикам [20]. У цьому визначенні поєднуються як особистісний, так і соціальний аспекти лідерства, що підкреслює його комплексну природу.

Подальший розвиток наукових уявлень про лідерство пов'язаний із відходом від виключно рисового підходу до більш динамічних концепцій. Так, у межах теорії «лідерства як функції групи», розробленої Р. Крачфілд, Д. Креч та Дж. Хоманс, лідерство розглядається як продукт внутрішньогрупових процесів. У цьому контексті лідер не існує поза групою, а формується в результаті взаємодії її членів, відображаючи їхні потреби, очікування та цінності [1].

Подібну ідею розвиває і теорія «лідерства як функції ситуації», представлена працями Р. Бейлс, Т. Ньюком та А. Харе. Вона ґрунтується на положенні про те, що лідерство виникає як результат динаміки групового розвитку, а кожен член групи потенційно може виконувати лідерські функції залежно від обставин. У цьому випадку лідером стає той, хто найбільшою мірою відповідає нормам і цінностям групи, демонструє поведінку, що є найбільш прийнятною та ефективною в конкретній ситуації. Саме тому в різних умовах одна й та сама особа може як займати лідерську позицію, так і поступатися нею іншим [20].

Важливим кроком у розвитку ситуаційного підходу стало також осмислення ролі особистісної активності у процесі становлення лідера. Зокрема, О. Нестуля та С. Нестуля підкреслюють, що лідерська позиція не лише «надається» групою, а й активно «приймається» самим індивідом. Тобто лідерство передбачає готовність особи взяти на себе відповідальність за організацію спільної діяльності, ініціювати дії та координувати зусилля інших.

У цьому контексті лідер постає як той, хто в певних умовах бере на себе більшу відповідальність за досягнення групових цілей, ніж інші члени колективу. Наприклад, у межах одного учнівського колективу можуть виокремлюватися різні лідери залежно від виду діяльності: одні ефективно організовують навчальний процес, інші – культурно-масові заходи чи соціальні ініціативи. Хоча інколи формується універсальний лідер, значно частіше спостерігається ситуативне лідерство, коли провідна роль переходить від однієї особи до іншої залежно від обставин [27].

Отже, сучасні наукові підходи до розуміння лідерства демонструють його складний, багатофакторний характер. Лідерство постає не як статична властивість особистості, а як динамічний процес, що виникає у взаємодії індивідуальних якостей, групових процесів і конкретних ситуацій [48].

У межах соціально-психологічного підходу до вивчення лідерства важливе місце посідає концепція, запропонована Р. Бейлс, який довів, що в кожній малій групі, як правило, формується щонайменше два типи лідерів – емоційний та інструментальний. Такий поділ відображає різні функціональні ролі, які забезпечують ефективне існування групи. Емоційний лідер відповідає за підтримання позитивного психологічного клімату, гармонізацію міжособистісних відносин, зниження конфліктності та створення атмосфери довіри. Він виступає своєрідним «соціально-емоційним центром» групи, до якого звертаються за підтримкою та розумінням. Натомість інструментальний лідер зосереджений на організації діяльності: він ініціює дії, координує зусилля членів групи, спрямовує їх на досягнення конкретних результатів і забезпечує виконання поставлених завдань. Подібні висновки були підтверджені й

іншими зарубіжними дослідниками, що свідчить про універсальність цієї двокомпонентної структури лідерства [12].

У вітчизняній науковій традиції також підкреслюється значення відповідності лідера очікуванням групи. Зокрема, Т. Спіріна зазначає, що ефективність лідера значною мірою залежить від його здатності відповідати соціально-психологічним запитам колективу, враховувати його цінності, норми та потреби. Така відповідність забезпечує визнання лідера з боку групи, формує довіру та підсилює його вплив [2].

Результати досліджень, проведених О. Нестуля та С. Нестуля, підтверджують ситуаційний характер лідерства. Вони довели, що в різних сферах діяльності – навчальній, організаційній, суспільно корисній – можуть виступати різні інструментальні (ситуативні) лідери, які найкраще відповідають вимогам конкретної діяльності. Подібні результати отримано і в дослідженнях під керівництвом О. Романовський, де було встановлено, що в студентських і трудових колективах лідерські позиції в різних видах діяльності, як правило, займають різні особи. Випадки, коли одна людина поєднує всі лідерські ролі, є поодинокими [34].

Таким чином, лідерство постає як один із механізмів внутрішньої диференціації групи, що формується в процесі спільної діяльності, комунікації та взаємодії її членів. Воно є результатом складних соціально-психологічних процесів, у яких відображаються ключові характеристики розвитку групи, зокрема її структура, система ролей, цінності та норми. Лідерство концентрує в собі як індивідуальні, так і групові чинники, поєднуючи психологічні, соціальні та поведінкові аспекти.

Узагальнюючи, лідерство можна визначити як динамічний соціально-психологічний процес, у ході якого формується та розвивається структура групи, відбувається розподіл ролей, оптимізується взаємодія та забезпечується досягнення спільних цілей. У науковій літературі прийнято розрізняти формальне та неформальне лідерство. Формальне лідерство пов'язане з офіційно визначеними повноваженнями та ролями, закріпленими у структурі організації, тоді як неформальне виникає спонтанно в процесі міжособистісної

взаємодії та базується на авторитеті, довірі й особистісному впливі. Саме поєднання цих двох форм забезпечує найбільш ефективне функціонування групи та її розвиток [34].

Становлення лідера та розвиток групи є взаємопов'язаним і безперервним процесом, який відбувається у постійній динаміці міжособистісних взаємин. Ці процеси не можна розглядати ізольовано, адже формування лідера безпосередньо залежить від рівня розвитку групи, її структури, норм і цінностей, а сама група, своєю чергою, трансформується під впливом лідерської діяльності. Лідерство в цьому контексті постає не лише як індивідуальна характеристика, а і як певний статус особистості в групі. Водночас цей статус не є сталим – він може змінюватися залежно від ситуації, особливостей взаємодії та ефективності діяльності. У процесі міжособистісних відносин відбувається своєрідний розподіл позицій і ролей, у результаті чого визначається місце кожного члена групи, а також ступінь його впливу на інших.

Особистість, у свою чергу, розглядається як відносно стійка, цілісна система інтелектуальних, морально-вольових і соціально зумовлених характеристик, що проявляються в індивідуальних особливостях свідомості та поведінки. Її якості мають складну природу, поєднуючи біологічні передумови та соціальний досвід. До таких якостей належать психічні процеси, властивості, стани та утворення, які визначають сталість поведінки людини в різних умовах життєдіяльності. Саме ці індивідуально-психологічні характеристики створюють основу для формування лідерських здібностей і визначають потенціал особистості до впливу на інших [12].

Однією з ключових характеристик лідера є здатність до формування бачення майбутнього. Йдеться про вміння уявити перспективу розвитку, створити образ бажаного результату та транслювати його іншим членам групи. Таке бачення виконує важливу мотиваційну функцію: воно не лише визначає напрям діяльності, а й об'єднує учасників, надихає їх, формує спільну мету. Завдяки цьому лідер здатний спрямовувати групу на досягнення значущих, соціально важливих результатів. Здатність до створення бачення тісно

пов'язана з організаторськими здібностями, оскільки передбачає не лише ідею, а й уміння її реалізувати в конкретних умовах [25].

Важливою складовою лідерської компетентності є також цілепокладання – здатність чітко формулювати цілі та перетворювати абстрактне бачення на конкретні, досяжні результати. Саме завдяки цьому процесу діяльність набуває визначеності, структурованості та спрямованості. Чітко сформульована мета полегшує координацію дій, підвищує ефективність взаємодії та сприяє досягненню запланованих результатів. У цьому контексті цілепокладання можна розглядати як одну з провідних лідерських здібностей.

Не менш значущою рисою є цілеспрямованість або наполегливість, що проявляється у здатності долати труднощі, зберігати мотивацію та продовжувати рух до мети попри перешкоди. Лідер, який володіє цією якістю, здатний не лише підтримувати власну активність, а й стимулювати інших до подолання труднощів і досягнення результатів. Наполегливість забезпечує стійкість діяльності та виступає важливим чинником успішності лідерства [36].

Водночас ефективна лідерська діяльність неможлива без гнучкості мислення та поведінки. Гнучкість передбачає здатність адаптуватися до змінних умов, використовувати різні стратегії та обирати оптимальні способи дій у конкретних ситуаціях. Вона дозволяє лідеру швидко реагувати на нові виклики, переглядати підходи та знаходити нестандартні рішення. Одним із проявів гнучкості є вміння виходити за межі усталених схем і шаблонів, що особливо важливо в умовах невизначеності та складності сучасного соціального середовища. Саме тому гнучкість обґрунтовано відносять до ключових лідерських здібностей [40].

Отже, лідерство постає як динамічний процес, у якому поєднуються індивідуальні характеристики особистості та соціальні умови функціонування групи. Ефективний лідер не лише займає певний статус, а й постійно підтверджує його через діяльність, здатність до бачення, цілепокладання, наполегливість і гнучкість, що забезпечує розвиток як самої особистості, так і групи загалом.

У сучасному світі комунікабельність набуває особливої цінності як універсальна соціальна компетентність, необхідна не лише для лідера, а й для кожної людини, що прагне ефективно взаємодіяти з іншими. Вона виступає важливою передумовою успішної діяльності в різних сферах життя, оскільки забезпечує налагодження продуктивних контактів, обмін інформацією та досягнення взаєморозуміння. Здатність якісно комунікувати з людьми, які мають значення для реалізації цілей, фактично визначає результативність будь-якої спільної діяльності. До основних складових комунікабельності належать уміння швидко встановлювати контакт, викликати довіру, уважно слухати та розуміти співрозмовника, ставити доречні запитання й отримувати необхідну інформацію [36].

Комунікабельність тісно пов'язана з умінням вибудовувати соціальні зв'язки, що у сучасному середовищі часто окреслюється поняттям «нетворкінг». Саме завдяки цій якості лідер здатний своєчасно формувати необхідні контакти, залучати ресурси та координувати взаємодію для досягнення поставлених цілей. У зв'язку з цим комунікабельність доцільно розглядати як окрему, базову лідерську схильність.

Не менш важливою є здатність до мотивації, яка полягає у створенні внутрішнього імпульсу до діяльності як у самого лідера, так і в його оточення. Від характеру мотивів, якими керується лідер, залежить не лише ефективність діяльності, а й її соціальна цінність. Саме тому мотиваційний компонент є ключовим у структурі лідерських якостей, оскільки він визначає спрямованість і зміст діяльності.

Організованість також виступає важливою характеристикою лідера, адже вона забезпечує здатність формувати ефективну команду та раціонально організовувати спільну діяльність. Це передбачає вміння планувати, розподіляти обов'язки, делегувати повноваження та координувати роботу учасників. Водночас важливою умовою є створення сприятливої, доброзичливої атмосфери, у якій кожен член команди відчуває свою значущість і працює на досягнення спільного результату.

Суттєвою рисою ефективного лідера є здатність до підтримки інших. Йдеться про готовність надавати допомогу, проявляти увагу до потреб і труднощів членів групи, особливо у складних ситуаціях. Саме така поведінка сприяє формуванню довіри, зміцнює авторитет лідера та підвищує згуртованість колективу. Люди охочіше слідує за тим, хто не лише керує, а й підтримує їх, враховуючи їхні інтереси та переживання [25].

Інтегративною характеристикою лідерської особистості виступає внутрішня цілісність, яка об'єднує всі інші якості в єдину систему. Вона проявляється у спрямованості особистості на реалізацію власної місії, усвідомленні сенсу діяльності та гармонійному поєднанні внутрішніх переконань і зовнішньої поведінки. Лідер, який має чітке уявлення про власне призначення, діє більш послідовно, впевнено та натхненно, отримуючи задоволення від процесу самореалізації.

Важливим психологічним станом, що визначає ефективність лідерства, є впевненість у собі. Вона пов'язана з відчуттям надійності, внутрішньої стабільності та готовності брати на себе відповідальність. Впевнена людина викликає довіру, сприймається як опора, за якою хочеться слідувати. Водночас впевненість має як зовнішні прояви (постава, мова, поведінка), так і внутрішній вимір – віру в успіх і позитивний результат діяльності. Формування цієї якості значною мірою залежить від рівня самооцінки [28].

Самооцінка відображає ставлення людини до власних можливостей, здібностей і особистісних характеристик. Вона може бути адекватною, коли уявлення про себе відповідає реальним якостям, або неадекватною – завищеною чи заниженою. Занижена самооцінка обмежує активність і впевненість, тоді як завищена може призводити до неадекватних рішень і переоцінки власних можливостей. Оптимальний рівень самооцінки є важливою передумовою формування зрілої та ефективної лідерської поведінки [43].

Отже, лідерські якості особистості є складною системою взаємопов'язаних характеристик, що мають як соціальне, так і біологічне підґрунтя та визначають стійку поведінку людини в різних умовах. Узагальнюючи, їх

можна умовно поділити на кілька груп: системні (цілепокладання, наполегливість, гнучкість), комунікативні (комунікабельність, здатність мотивувати й надихати, організованість, підтримка) та внутрішні (внутрішня цілісність, впевненість, проактивність). Саме гармонійне поєднання цих якостей забезпечує ефективність лідерства та сприяє успішному розвитку як особистості, так і групи загалом.

1.2 Психологічні особливості розвитку лідерства у підлітковому віці

Психологічні особливості розвитку лідерства у підлітковому віці зумовлюються глибокими якісними змінами, що відбуваються у когнітивній, емоційно-вольовій та соціальній сферах особистості. Саме цей віковий період створює унікальні умови для формування лідерського потенціалу, оскільки поєднує інтенсивний особистісний розвиток із розширенням соціальних взаємодій. Підлітковий вік характеризується активним процесом становлення самоїдентичності, зростанням рівня рефлексії, формуванням власної системи цінностей і прагненням до автономії. Усе це сприяє переходу від зовнішнього контролю до внутрішньої саморегуляції, що є однією з ключових ознак зрілого лідерства [56].

Водночас цей період не є однозначно сприятливим для розвитку лідерських якостей. Криза ідентичності, внутрішня суперечливість мотивів, емоційна нестабільність і підвищена залежність від оцінки однолітків можуть як стимулювати, так і обмежувати прояв лідерських ініціатив. Значною мірою це залежить від соціального контексту, зокрема від характеру міжособистісних відносин у групі, рівня підтримки з боку дорослих та наявності можливостей для самореалізації [43].

Особливої значущості набуває той факт, що у віці приблизно 13–17 років спостерігається сенситивний період розвитку ключових психологічних компонентів лідерства. До них належать емоційний інтелект, здатність до

емпатії, критичне мислення, навички комунікації, а також стійкість до фрустрації. У цей час підлітки активно навчаються розуміти власні емоції та емоції інших, приймати рішення в складних ситуаціях, аналізувати інформацію та формувати власну позицію. Саме ці якості становлять основу ефективної лідерської поведінки в майбутньому.

Крім того, підлітковий вік є періодом інтенсивного розвитку соціальної компетентності. Зростає значущість групи однолітків, у межах якої формуються перші прояви неформального лідерства. Підлітки набувають досвіду виконання різних соціальних ролей, вчаться взаємодіяти, впливати на інших і відстоювати власну думку. У цьому процесі відбувається диференціація статусів у групі, де окремі члени поступово займають лідерські позиції завдяки поєднанню особистісних якостей і соціального визнання.

Важливим чинником розвитку лідерства є також формування волевої сфери особистості. Здатність до самоконтролю, наполегливість, відповідальність і цілеспрямованість стають більш вираженими та усвідомленими. Підліток починає не лише ставити перед собою цілі, а й активно шукати способи їх досягнення, що безпосередньо пов'язано з розвитком лідерських здібностей [44].

Отже, підлітковий вік виступає критичним і водночас перспективним етапом становлення лідерства. Саме в цей період цілеспрямований психолого-педагогічний супровід може суттєво вплинути на формування лідерських якостей, спрямувати розвиток особистості в конструктивне русло та закласти основу для ефективної самореалізації в майбутньому.

Підлітковий вік традиційно розглядається як один із найскладніших і водночас найважливіших етапів онтогенетичного розвитку, оскільки саме в цей період відбувається інтенсивне становлення особистості. Його специфіка полягає у глибоких якісних змінах у сфері самосвідомості, які визначають подальшу траєкторію розвитку індивіда. Саме тому цей віковий етап часто характеризують як перехідний або проміжний стан між дитинством і

дорослістю – своєрідний «третій світ», у якому підліток поступово наближається до реального дорослого життя.

У віковій психології юність визначається як стадія розвитку, що розпочинається з моменту статевого дозрівання та завершується входженням у дорослість. Це тривалий і надзвичайно значущий період, під час якого відбувається формування ключових особистісних характеристик. Одним із центральних психологічних новоутворень ранньої юності є усвідомлення цінності власного внутрішнього світу. Підліток починає сприймати зовнішню реальність через призму особистісного досвіду, активно осмислювати свої почуття, переживання та думки. Посилюється здатність до рефлексії, формується потреба в самопізнанні, аналізі та систематизації уявлень про себе [44].

Важливо зазначити, що межі підліткового віку є умовними та індивідуально варіативними. Темпи розвитку можуть суттєво відрізнятися залежно від біологічних, соціальних і культурних чинників. Однією з характерних ознак цього періоду є інтенсивне статеве дозрівання, яке розпочинається в молодшому підлітковому віці та завершується формуванням фізично зрілої особистості, здатної до репродукції. Ці біологічні зміни супроводжуються суттєвими психологічними трансформаціями, що впливають на самосприйняття та поведінку підлітка.

Підлітковий вік також є періодом становлення самостійності та ускладнення системи соціальних відносин. Розширюється коло значущих осіб, із якими підліток співвідносить свою поведінку, що стимулює розвиток самосвідомості, самооцінки та здатності до саморегуляції. У цьому процесі важливу роль відіграє не лише пізнання власних якостей, а й усвідомлення того, як особистість сприймається іншими. Формується новий рівень соціальної ідентичності, що включає засвоєння соціальних ролей, норм і цінностей.

Водночас цей період часто супроводжується внутрішніми суперечностями, труднощами та конфліктами. Зіткнення прагнення до самостійності з обмеженнями, що накладаються соціальним середовищем, невизначеність життєвих орієнтирів, емоційна нестабільність – усе це створює напруження,

яке, однак, є необхідною умовою особистісного зростання. Саме в цих складних процесах формується світогляд, закладаються основи життєвих цінностей і відбувається становлення зрілої особистості [56].

У підлітковому віці особливого значення набуває ставлення до оцінювання – як власної діяльності, так і з боку оточення. Підліток активно осмислює отримані знання, прагне оцінювати їхню значущість і вибудовувати власну поведінку на основі свідомо засвоєних норм і критеріїв. У цей період формується відчуття унікальності, неповторності власної особистості, що стає важливою складовою процесу самопізнання та самовизначення [44].

Ключовим новоутворенням підліткового віку є відкриття власного «Я», усвідомлення внутрішнього світу та поступове формування життєвих планів. Підліток починає замислюватися не лише над тим, яким він є зараз, а й над тим, ким може і хоче стати в майбутньому. Питання самовизначення набувають екзистенційного змісту: відбувається осмислення власних можливостей, перспектив, цілей і життєвих орієнтирів. Водночас значне місце в системі переживань займають питання зовнішності, фізичних характеристик і відповідності соціальним стандартам, хоча ці переживання часто приховуються та не афішуються [42].

Зростання самосвідомості є однією з провідних характеристик цього вікового етапу. Воно визначає рівень вимог підлітка як до самого себе, так і до інших. Старшокласники стають більш критичними, формують власні моральні орієнтири, висувають підвищені вимоги до поведінки дорослих і однолітків. Соціальна ситуація розвитку в ранній юності сприяє активізації процесів самопізнання та самооцінювання, що, у свою чергу, забезпечує формування здатності до саморегуляції. Самосвідомість у цьому контексті виступає як внутрішній механізм орієнтації в собі, що дозволяє усвідомлено керувати власною поведінкою та діяльністю [31].

Вікові зміни суттєво впливають і на сприйняття інших людей. Підлітки починають використовувати більш різноманітні та точні категорії для опису особистості, демонструють більшу гнучкість і системність у розумінні

поведінки. Зростає здатність до аналізу, інтерпретації та пояснення вчинків інших, з'являється прагнення до аргументованості власних суджень і переконливості висловлювань. Це свідчить про розвиток соціального інтелекту та критичного мислення, які є важливими передумовами ефективної взаємодії та лідерства.

Соціальна ситуація розвитку підлітка визначається також тим, що він перебуває на межі входження у доросле життя. Перед ним постає необхідність професійного самовизначення, вибору життєвого шляху та інтеграції у соціально значущу діяльність. Хоча ці процеси можуть мати індивідуально варіативний характер, вони об'єднані спільною тенденцією – переходом від залежності до автономії, від зовнішнього керування до самостійного прийняття рішень [31].

Отже, підлітковий вік є періодом інтенсивного розвитку самосвідомості, формування ціннісних орієнтацій, соціальної компетентності та здатності до саморегуляції. Саме ці психологічні новоутворення створюють підґрунтя для становлення лідерських якостей, оскільки забезпечують готовність особистості до відповідальності, ініціативності та активної взаємодії з іншими.

У підлітковому віці формується цілісна система уявлень про себе – так звана «Я-концепція», яка незалежно від ступеня її об'єктивності стає визначальним чинником поведінки особистості. Саме через цю систему підліток інтерпретує власні дії, переживання та взаємодію з оточенням. Одним із ключових досягнень цього вікового періоду є відкриття внутрішнього світу та його поступова емансипація від впливу дорослих. Підліток починає сприймати зовнішню реальність крізь призму власного досвіду, що супроводжується розвитком рефлексії, схильністю до самоаналізу та прагненням узагальнити знання про себе – свої риси, емоції, вчинки. Важливим аспектом цього процесу є співвіднесення себе з ідеалом, що відкриває можливості для самовиховання та стимулює прагнення до самоствердження [6].

Формування лідерських якостей у підлітковому віці має нерівномірний характер і значною мірою залежить від успішності подолання кризи ідентичності, описаної Е. Еріксоном. Підлітки, які досягають відносної цілісності «Я» та формують позитивне самосприйняття, зокрема у ролі лідера, демонструють вищий рівень ініціативності, відповідальності та стійкості до групового тиску. Натомість невизначеність ідентичності може знижувати впевненість у собі та обмежувати прояв лідерських якостей [13].

Важливим психологічним механізмом розвитку лідерства є процес децентрації, обґрунтований Ж. Піаже. Завдяки йому підліток поступово відходить від егоцентричного сприйняття світу й набуває здатності враховувати точки зору інших людей. Це створює підґрунтя для розвитку емпатії, соціального розуміння та ефективної взаємодії, що є необхідними складовими сучасного лідерства, зокрема трансформаційного. Паралельно розвиваються рефлексивні та метакогнітивні здібності, які дозволяють підлітку усвідомлювати власні сильні сторони та зони для розвитку, формуючи більш автентичний і усвідомлений стиль лідерської поведінки [41].

Суттєву роль у становленні лідерства відіграє розвиток емоційного інтелекту. У віці 14–16 років особливо інтенсивно формуються такі його компоненти, як саморегуляція, емоційна усвідомленість та соціальна чутливість. Високий рівень розвитку цих якостей безпосередньо пов'язаний із визнанням підлітка як лідера в референтній групі, оскільки забезпечує ефективну комунікацію, здатність розуміти інших і впливати на них.

Водночас підлітковий вік характеризується внутрішньою суперечністю між потребою в приналежності до групи та прагненням до автономії. Розв'язання цього конфлікту є важливим етапом особистісного розвитку. У випадку конструктивного подолання цієї напруги через прояв просоціальної активності та лідерської поведінки підвищується рівень самооцінки, зміцнюється соціальний статус і формується позитивна ідентичність.

Слід також зазначити, що лідерство у підлітковому віці часто має ситуативний і неформальний характер. Лідерські позиції можуть проявлятися у

конкретних сферах діяльності – навчальній, спортивній, творчій або соціальній – і не завжди переносяться на інші контексти. Це свідчить про гнучкість і варіативність лідерських проявів у цей період, а також про залежність лідерства від умов діяльності та особливостей групової взаємодії [48].

Отже, підлітковий вік є сенситивним періодом для становлення лідерства, у якому поєднуються процеси розвитку самосвідомості, емоційного інтелекту, соціальної компетентності та особистісної ідентичності. Саме їх інтеграція створює основу для формування ефективного, усвідомленого та соціально відповідального лідера.

Важливі емпіричні дані щодо особливостей сприйняття лідерства підлітками отримані у дослідженнях Л. Заграй та О. Федорук. У межах аналізу психосемантичних конструктів вони встановили, що образ «ідеального лідера» у свідомості підлітків і юнаків пов'язується передусім із просоціальними характеристиками – такими як відповідальність, справедливість, готовність допомагати іншим. Натомість інструментально-домінантні якості, зокрема прагнення до влади чи контролю, займають другорядні позиції у структурі цих уявлень. Це свідчить про те, що для сучасної молоді лідерство асоціюється не стільки з домінуванням, скільки з моральною зрілістю та соціальною відповідальністю [53].

Подібну позицію висловлює Д. Волківська, яка, аналізуючи сучасні підходи до розуміння лідерства, підкреслює, що у підлітковому віці воно сприймається переважно не як формальний статус, а як сукупність реляційних компетентностей. Йдеться про здатність вибудовувати довірливі стосунки, налагоджувати емоційний контакт, впливати на інших через авторитет і взаєморозуміння. У цьому контексті лідерство постає як результат міжособистісної взаємодії, а не як наслідок формального призначення. Дослідниця також акцентує, що у свідомості сучасних підлітків дедалі більшої ваги набувають такі якості, як аутентичність, відкритість і здатність до саморозкриття, тоді як традиційні атрибути влади втрачають свою значущість [48].

Отже, сучасні дослідження переконливо демонструють, що у підлітковому віці лідерство формується переважно через внутрішні психологічні процеси – самопізнання, ідентифікацію, засвоєння цінностей і розвиток соціально-емоційних компетентностей. Воно не нав'язується ззовні у вигляді формального статусу чи владних повноважень, а поступово вибудовується як результат особистісного розвитку та взаємодії з соціальним середовищем. Саме тому ефективне формування лідерства в цей період потребує створення умов для розвитку самосвідомості, підтримки автономії та заохочення просоціальної активності.

Гендерні стереотипи відіграють помітну роль у формуванні та прояві лідерства в підлітковому віці, впливаючи на вибір поведінкових стратегій і стилів взаємодії. Зокрема, дівчата частіше орієнтуються на відносинно-спрямовані та трансакційні моделі лідерства, що передбачають підтримку, співпрацю та емоційну залученість. Натомість хлопці схильні до інструментально-домінантних стратегій, пов'язаних із контролем, досягненням результату та конкуренцією. Такі відмінності значною мірою зумовлені соціальними очікуваннями та усталеними культурними нормами, які задають різні моделі поведінки для представників різних статей.

Важливим чинником розвитку лідерських якостей є наявність значущого дорослого – учителя, тренера чи наставника – який виступає моделлю для ідентифікації. Через механізми наслідування та інтеріоризації підліток засвоює лідерські патерни поведінки, цінності та способи взаємодії, що значно прискорює процес формування лідерської ідентичності [9].

Сучасне цифрове середовище відкриває нові можливості для прояву лідерства серед підлітків. Зокрема, з'являються такі форми, як лідери думок у соціальних мережах або організатори онлайн-ініціатив і спільнот. Це вимагає від підлітків високого рівня самопрезентації, комунікативної компетентності та медіаграмотності. Таким чином, лідерство дедалі частіше виходить за межі традиційних офлайн-груп і набуває нових, віртуалізованих форм [28].

Ефективний розвиток лідерства у підлітковому віці передбачає інтеграцію трьох ключових психологічних новоутворень: відчуття дорослості, здатності до рефлексії та просоціальної спрямованості. Саме їх поєднання забезпечує формування стійкої лідерської ідентичності, яка ґрунтується не лише на бажанні впливати, а й на усвідомленні відповідальності перед іншими.

Дослідники Д. Бибик та В. Максимчук визначають лідерські якості підлітків як сукупність відносно стійких особистісних характеристик, що забезпечують здатність ефективно діяти та займати провідні позиції в групі. Такі якості проявляються у вмінні організовувати діяльність, впливати на емоційний стан і поведінку інших, бути прикладом для наслідування. Лідери здатні координувати спільні зусилля, мотивувати досягнення цілей, вирішувати конфлікти, приймати відповідальні рішення та підтримувати ефективну комунікацію. Важливо, що розвиток цих якостей є значущим не лише для реалізації лідерського потенціалу, а й для успішності в навчанні та подальшій професійній діяльності. Їх формування можливе через поєднання навчання, саморозвитку та практичного досвіду, причому провідну роль у цьому процесі відіграють освітні інституції [14].

Цікавий підхід до розуміння структури ефективного лідерства пропонують О. Романовський та А. Петрова, які розробили тріадну модель, що включає три взаємопов'язані компоненти: аналітичний інтелект (IQ), емоційний інтелект (EQ) і вольову енергію (VQ). Аналітичний інтелект забезпечує здатність до логічного мислення, аналізу та стратегічного планування. Емоційний інтелект відповідає за емоційну стабільність, емпатію та ефективну міжособистісну взаємодію. Вольова енергія, у свою чергу, визначає рівень наполегливості, стресостійкості та здатності мобілізувати ресурси в складних умовах. Автори наголошують, що саме гнучке поєднання цих компонентів із урахуванням конкретного контексту забезпечує високу ефективність лідера [13].

Отже, розвиток лідерства у підлітковому віці є складним багатфакторним процесом, на який впливають як індивідуальні психологічні особливості, так і соціокультурні умови, включаючи гендерні установки, роль

значущих дорослих і трансформації сучасного інформаційного середовища. Саме інтеграція цих чинників створює підґрунтя для формування зрілої, гнучкої та соціально відповідальної лідерської особистості.

Психологічні особливості розвитку лідерства у підлітковому віці доцільно розглядати як систему взаємопов'язаних детермінант, що відображають як внутрішні вікові новоутворення, так і вплив соціального середовища. Їх систематизація за основними лініями онтогенетичного розвитку дозволяє глибше зрозуміти механізми становлення лідерських якостей та визначити чинники, які сприяють або перешкоджають цьому процесу.

Узагальнюючи наведені дані, можна виокремити ключові психологічні детермінанти розвитку лідерства у підлітковому віці.

Криза ідентичності (Е. Еріксон) проявляється у прагненні підлітка знайти відповідь на питання «Хто я?» та «Яким я хочу бути?», зокрема і в контексті лідерства. Успішне подолання цієї кризи сприяє формуванню цілісної лідерської ідентичності, підвищенню ініціативності та впевненості у власних силах [50].

Децентрація та розвиток соціального мислення пов'язані з переходом від егоцентричного сприйняття до здатності враховувати позиції інших людей. Це створює основу для розвитку емпатії, співпраці та таких форм лідерства, як трансформаційне чи кооперативне.

Розвиток рефлексії та метакогнітивних здібностей забезпечує усвідомлення власних мотивів, сильних і слабких сторін, що дозволяє підлітку формувати індивідуальний, аутентичний стиль лідерської поведінки та адаптувати його до різних ситуацій.

Емоційний інтелект у підлітковому віці зазнає інтенсивного розвитку, особливо у компонентах саморегуляції, емпатії та соціальної обізнаності. Це визначає здатність підлітка встановлювати довірливі взаємини, впливати на інших і мотивувати групу.

Внутрішній конфлікт «приналежність – автономія» відображає суперечність між прагненням бути прийнятим групою та бажанням зберегти

індивідуальність. Його конструктивне розв'язання через просоціальну активність і лідерство сприяє підвищенню самооцінки та соціального статусу.

Ситуативність лідерського статусу проявляється у тому, що лідерство в підлітковому віці часто є неформальним і залежить від конкретного контексту діяльності (навчання, спорт, онлайн-середовище). Це розвиває гнучкість, але водночас ускладнює перенесення лідерського досвіду в інші сфери.

Вплив гендерних стереотипів формує різні траєкторії розвитку лідерства: дівчата частіше орієнтуються на відносинні аспекти взаємодії, тоді як хлопці – на інструментальні та домінантні моделі поведінки.

Цифрове середовище відкриває нові простори для реалізації лідерського потенціалу, формуючи такі якості, як медіаграмотність, навички самопрезентації та здатність організовувати віртуальні спільноти [50].

Таким чином, розвиток лідерства у підлітковому віці має поліфакторний і нелінійний характер. Він відбувається у взаємодії внутрішніх психологічних змін із зовнішніми соціокультурними умовами. Найбільш сприятливі умови для формування стійких лідерських якостей виникають у середовищі, яке одночасно забезпечує підтримку, можливості для самостійності та наявність позитивних моделей для наслідування.

Отже, цілеспрямований психолого-педагогічний супровід, орієнтований на врахування цих детермінант, здатен значно підвищити ефективність розвитку лідерських якостей, забезпечуючи перехід від ситуативних проявів лідерства до сформованої, зрілої лідерської компетентності.

1.3 Психолого-педагогічні детермінанти розвитку лідерських якостей підлітків

Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей у підлітковому віці становлять цілісну систему взаємопов'язаних факторів, що забезпечують не лише розвиток особистості, а й її здатність до активної соціальної

взаємодії. Саме в підлітковому віці відбувається інтенсивне становлення самосвідомості, формування ціннісних орієнтацій, розвиток комунікативних умінь і навичок саморегуляції, що створює сприятливе підґрунтя для реалізації лідерського потенціалу [38]. У зв'язку з цим особливої значущості набуває організація освітнього середовища, яке має бути спрямоване на підтримку ініціативності, відповідальності, самостійності та конструктивної взаємодії.

Ефективне освітнє середовище виступає ключовою умовою формування лідерських якостей, оскільки саме в ньому підліток отримує можливість для соціальної проби, самовираження та набуття досвіду відповідальної діяльності. Педагогічні стратегії, орієнтовані на розвиток емоційної стійкості, навичок саморегуляції та ефективної комунікації, сприяють формуванню здатності до лідерства як усвідомленої і соціально значущої діяльності. Водночас важливим є створення атмосфери психологічної безпеки, довіри та підтримки, що дозволяє підліткам вільно проявляти ініціативу та не боятися помилок [10].

Відповідно до психосоціальної теорії розвитку Е. Еріксон, підлітковий вік є критичним етапом у формуванні ідентичності, де центральним завданням виступає подолання кризи «ідентичність – рольова дифузія». Успішне вирішення цієї кризи, зокрема формування компонента «Я – лідер», створює внутрішню основу для прояву ініціативності, відповідальності та самостійності. Без сформованої ідентичності зовнішні педагогічні впливи не можуть бути повністю ефективними, оскільки відсутня внутрішня готовність до прийняття лідерської ролі [33].

Когнітивний розвиток підлітка, описаний у працях Ж. Піаже та Л. Колберг, забезпечує формування формально-логічного мислення та метакогнітивних здібностей. Це дає можливість підліткам аналізувати власні дії, усвідомлювати мотиви поведінки, оцінювати наслідки рішень і планувати діяльність на перспективу. Такі когнітивні новоутворення є важливою передумовою розвитку стратегічного мислення – однієї з ключових характеристик ефективного лідера [33].

Не менш важливим компонентом є розвиток вольової регуляції, що забезпечує здатність до подолання труднощів, стійкість до фрустрації та готовність діяти в умовах невизначеності. Лідерська діяльність нерідко пов'язана з критикою, конфліктами та ризиком невдач, тому сформована вольова сфера є необхідною умовою успішної реалізації лідерських функцій.

Інтеграція рефлексії, емпатії та просоціальної спрямованості у структуру особистості формує так зване «лідерське Я» – внутрішню систему, яка визначає стиль взаємодії з іншими та готовність брати на себе відповідальність. Таке лідерство має аутентичний характер, сприймається групою як природне й легітимне, що значно підвищує його ефективність.

Отже, психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей у підлітковому віці базуються на поєднанні внутрішніх вікових новоутворень і зовнішніх освітніх впливів. Саме їх гармонійна взаємодія створює «сенситивний ґрунт» для розвитку лідерства. За відсутності сформованих внутрішніх передумов навіть найефективніші педагогічні стратегії можуть виявитися недостатніми. Водночас за умов цілеспрямованого супроводу підліток здатен перейти від реактивної поведінки до проактивної лідерської позиції, що є важливою умовою його подальшої соціальної та професійної самореалізації.

Психологічні механізми підліткового віку не лише створюють передумови, а й активно стимулюють становлення лідерських якостей, перетворюючи вікову кризу на ресурс особистісного зростання. Саме тому будь-які програми розвитку лідерства мають спиратися передусім на природні вікові новоутворення – самосвідомість, рефлексію, потребу в автономії та соціальному визнанні – а не нав'язувати підліткам штучні, «дорослі» моделі поведінки, які не відповідають їхнім психологічним можливостям.

Вирішальну роль у формуванні лідерського потенціалу відіграє сімейне середовище. Найбільш сприятливим є авторитетно-демократичний стиль виховання, який поєднує високі вимоги з емоційною підтримкою, довірою та визнанням самостійності дитини. Такий підхід сприяє розвитку адекватної самооцінки, ініціативності, відповідальності та впевненості у власних силах.

Натомість авторитарний стиль виховання, що базується на жорсткому контролі та обмеженні самостійності, або надмірно ліберальний (потурання), який не передбачає чітких меж і вимог, можуть гальмувати розвиток лідерських якостей, формуючи залежну або імпульсивну поведінку [55].

Не менш важливим є вплив шкільного середовища. Демократичний клімат у класі, заснований на співпраці, взаємоповазі та підтримці, створює умови для прояву неформального лідерства, розвитку ініціативи та відповідальності. Водночас авторитарна атмосфера, що характеризується жорсткою регламентацією та домінуванням контролю, обмежує активність учнів, сприяє конформізму та знижує рівень самостійності [39].

Суттєвим чинником є наявність значущого дорослого – вчителя, тренера або ментора, який виступає моделлю ефективного лідерства. Завдяки механізмам наслідування та інтеріоризації підліток засвоює конструктивні способи поведінки, отримує підтримку та зворотний зв'язок, що сприяє формуванню впевненості та розвитку лідерських компетентностей.

Позашкільне середовище (спортивні секції, волонтерські організації, молодіжні проекти) створює додаткові можливості для розвитку лідерства через практичний досвід. Саме тут підлітки отримують змогу брати на себе відповідальність, організовувати діяльність, приймати рішення та працювати в команді в умовах відносно безпечного соціального простору.

Група однолітків виступає природним середовищем апробації лідерських стратегій. У підтримуючому колективі формується просоціальне лідерство, що базується на довірі, співпраці та взаємодопомозі. Натомість у деструктивному або жорстко ієрархічному середовищі можуть закріплюватися агресивні або домінантні моделі поведінки, або ж виникати уникнення лідерства як такого.

Важливим чинником залишаються гендерні стереотипи, які впливають на специфіку прояву лідерських якостей. Вони можуть обмежувати дівчат у розвитку інструментального, рішучого лідерства, а хлопців – у прояві емоційності та емпатії, що зумовлює різні траєкторії особистісного розвитку.

Цифрове середовище значно розширює можливості для реалізації лідерського потенціалу, відкриваючи нові форми активності – створення контенту, організацію онлайн-спільнот, формування громадської думки. Водночас воно містить і певні ризики, зокрема залежність від зовнішньої оцінки, кібербулінг та дефіцит безпосереднього соціального досвіду.

Особливого значення набуває контекст сучасних соціальних викликів, зокрема умов воєнного стану в Україні. Травматичний досвід може мати подвійний вплив: з одного боку, він здатен активізувати лідерські якості через залучення до волонтерської діяльності, взаємодопомоги та соціальної відповідальності; з іншого – може призводити до емоційного виснаження, тривожності, зниження активності та відчуття безпорадності [39].

Таким чином, ефективний розвиток лідерських якостей у підлітковому віці можливий лише за умови узгодженої взаємодії всіх мікросередовищ – сім'ї, школи, одноліткової групи та соціального простору загалом. Вони мають забезпечувати підлітку одночасно емоційну підтримку, можливості для самостійності та реальні ситуації відповідальності, що є необхідною умовою переходу до зрілої лідерської позиції.

Серед сучасних психолого-педагогічних технологій формування лідерських якостей у підлітків найбільш ефективними вважаються ті, що поєднують розвиток емоційної, когнітивної та соціальної сфер особистості, а також забезпечують практичний досвід відповідальної діяльності.

Провідне місце займають комплексні тренінгові програми розвитку емоційного інтелекту та соціальних навичок. Зокрема, адаптовані моделі програми RULER та українські програми на кшталт «Левеня» демонструють високі результати вже після 20–25 годин занять. Учасники таких програм показують суттєве зростання рівня самоусвідомлення, емпатії, навичок саморегуляції та просоціальної спрямованості, що безпосередньо впливає на формування ефективного лідерства [14].

Високу результативність має також проєктна діяльність, зокрема метод проєктів і підхід *service-learning*. Участь підлітків у довготривалих (3–6 місяців) соціальних, екологічних чи освітніх проєктах створює реальний контекст відповідальності та самореалізації. У таких умовах підлітки набувають досвіду планування, організації діяльності, прийняття рішень і командної взаємодії, що сприяє розвитку ініціативності, стратегічного мислення та лідерських компетентностей [58].

Окрему групу ефективних практик становлять лідерські школи та табори, такі як «Лідер у мені», «Школа молодого лідера» чи програми громадських організацій. Їх ефективність зумовлена поєднанням інтенсивної групової взаємодії, рольових ігор, тренінгів і рефлексивних практик. Дослідження підтверджують, що участь у таких програмах сприяє підвищенню самооцінки, розвитку комунікативних навичок і формуванню впевненості у власних лідерських можливостях [49].

Волонтерська діяльність, особливо в умовах сучасних соціальних викликів, виступає потужним природним середовищем розвитку лідерства. Участь у ініціативах на зразок «Будуємо Україну разом», допомога внутрішньо переміщеним особам чи участь у громадських проєктах забезпечує підліткам досвід реального впливу на соціальні процеси. Це сприяє формуванню внутрішньої мотивації, відповідальності та соціальної зрілості.

Ефективним інструментом розвитку лідерських якостей є також коучингові підходи, зокрема модель GROW і рішення-орієнтований коучинг. Проведення серії індивідуальних або групових сесій (6–10 зустрічей) сприяє підвищенню рівня самоефективності, розвитку навичок постановки цілей, планування та досягнення результатів [59].

Значний потенціал мають технології драма-педагогіки та форум-театру, які дозволяють підліткам у безпечному середовищі моделювати складні соціальні ситуації, розвивати емпатію, гнучкість поведінки та навички вирішення конфліктів. За результатами сучасних досліджень, використання таких методів сприяє суттєвому підвищенню рівня емоційного інтелекту, що є критично важливим для ефективного лідерства.

Окрему нішу займають цифрові та гейміфіковані технології. Платформи на зразок «Лідер 360», Leader in Me Online, а також українські ініціативи «GoCamp» і «YouthBoost» створюють можливості для розвитку лідерських навичок у віртуальному середовищі. Вони дозволяють підліткам тренувати прийняття рішень, делегування, управління командою та стратегічне мислення без ризику реальних помилок [49].

Отже, найбільш ефективними є ті психолого-педагогічні технології, які поєднують навчання, практичну діяльність і рефлексію, забезпечуючи підліткам можливість не лише засвоювати знання, а й застосовувати їх у реальних або наближених до реальності умовах. Саме така інтеграція створює оптимальні умови для формування зрілих, соціально відповідальних і ефективних лідерів.

Онлайн-програми розвитку лідерства, зокрема курси платформи Coursera (наприклад, «Inspiring Leadership through Emotional Intelligence»), а також українські освітні ініціативи Prometheus і програми типу «Лідерство 2.0», мають значний потенціал завдяки своїй доступності, масштабованості та гнучкості. Водночас дослідження свідчать, що їх ефективність істотно підвищується лише за умови поєднання з практичною офлайн-діяльністю та системною менторською підтримкою. Саме інтеграція теоретичного навчання з реальним досвідом забезпечує глибоке засвоєння лідерських компетентностей [51].

Найбільш результативним підходом вважається використання змішаного формату навчання, який поєднує різні технології: тренінги, проєктну діяльність, волонтерство та коучинг. Така комплексна модель, реалізована протягом навчального року, демонструє виражений кумулятивний ефект, підвищуючи рівень лідерського потенціалу підлітків на 35–45 % за відповідними психодіагностичними шкалами [45].

В умовах сучасної України особливої ефективності набувають програми, що враховують травматичний досвід підлітків, інтегрують елементи розвитку психологічної стійкості та надають можливості для реальної соціальної участі. Такі підходи дозволяють не лише розвивати лідерські якості, а й сприяють подоланню наслідків стресу, формуванню відчуття контролю над власним життям і підвищенню рівня психологічного благополуччя.

Отже, ефективність психолого-педагогічних технологій визначається не стільки їх формою, скільки системністю впровадження, тривалістю, наявністю зворотного зв'язку та відповідністю віковим і соціокультурним особливостям підлітків. Саме ці чинники забезпечують сталість результатів і трансформацію ситуативних навичок у стійкі лідерські компетентності.

Подальший аналіз дозволяє виокремити ключові психолого-педагогічні умови, що забезпечують цілісний розвиток лідерського потенціалу підлітків. Вони поєднують внутрішні особистісні чинники (мотивація, самооцінка, готовність до відповідальності) та зовнішні впливи освітнього середовища (організація діяльності, стиль взаємодії, педагогічні методи). Узагальнення цих умов дає змогу систематизувати основні фактори, що сприяють формуванню активної, ініціативної та соціально відповідальної поведінки.

До ключових психолого-педагогічних умов належать:

1. Урахування вікових особливостей та розвиток мотивації лідерства. Передбачає підтримку прагнення підлітка до самоствердження, створення умов для прояву ініціативності та формування позитивної самооцінки.
2. Організація колективної діяльності. Забезпечує можливості для співпраці, розподілу ролей, розвитку відповідальності та координації групових процесів.
3. Формування розвивального освітнього середовища. Реалізується через використання інтерактивних методів (рольові ігри, проекти, групові завдання), що сприяють розвитку комунікативних і організаторських умінь.
4. Створення позитивної емоційної атмосфери. Передбачає підтримку, довіру, відкриту комунікацію та партнерські взаємини, що забезпечують психологічний комфорт і сприяють розвитку емоційної стійкості.

Таким чином, формування лідерських якостей у підлітків можливе лише за умов комплексного поєднання психологічних і педагогічних чинників. Врахування вікових особливостей, розвиток внутрішньої мотивації, організація спільної діяльності та створення підтримувального середовища формують основу для становлення відповідальних, ініціативних і соціально зрілих особистостей, здатних до ефективного лідерства.

Висновки до першого розділу

У результаті теоретичного аналізу феномену лідерства встановлено, що лідерство є складним, багатовимірним соціально-психологічним явищем, яке поєднує індивідуальні характеристики особистості та вплив соціального середовища. Лідер розглядається не лише як носій певних якостей, а як суб'єкт взаємодії, здатний організовувати групову діяльність, впливати на інших та забезпечувати досягнення спільних цілей.

Виявлено, що сучасні теорії лідерства еволюціонували від уявлень про вроджені риси до розуміння лідерства як динамічного процесу, який формується у взаємодії особистості, групи та ситуації. Особливе значення мають ситуаційні, трансформаційні та гуманістичні підходи, які підкреслюють роль гнучкості, емоційного інтелекту, мотивації та здатності до саморозвитку.

Доведено, що лідерські якості є інтегративним утворенням, яке включає системні (цілепокладання, наполегливість, гнучкість), комунікативні (комунікабельність, здатність мотивувати, організаторські здібності) та внутрішні характеристики (впевненість, цілісність, проактивність). Їх формування залежить як від індивідуальних передумов, так і від соціального досвіду особистості.

Аналіз психологічних особливостей підліткового віку показав, що цей період є сенситивним для розвитку лідерського потенціалу. Інтенсивний розвиток самосвідомості, рефлексії, емоційного інтелекту та соціальної компетентності створює передумови для становлення лідерської ідентичності. Водночас криза ідентичності, вплив групи однолітків та емоційна нестабільність можуть як стимулювати, так і ускладнювати цей процес.

Встановлено, що лідерство у підлітковому віці має переважно неформальний і ситуативний характер та значною мірою залежить від соціального контексту, міжособистісних відносин і діяльності. Важливу роль відіграють такі чинники, як рівень розвитку емоційного інтелекту, сформованість рефлексії, здатність до децентрації та успішність формування «Я-концепції».

Обґрунтовано, що ефективне формування лідерських якостей підлітків

можливе лише за умов цілеспрямованого психолого-педагогічного впливу. До ключових умов належать: створення сприятливого освітнього середовища, підтримка ініціативності та автономії, організація колективної діяльності, наявність позитивних моделей для наслідування, а також використання інтерактивних і практико-орієнтованих методів навчання.

Важливим є також вплив сімейного середовища, групи однолітків, освітніх інституцій і сучасного цифрового простору, які можуть як посилювати, так і гальмувати розвиток лідерського потенціалу. Особливого значення набуває комплексний підхід, що поєднує психологічну підтримку, розвиток соціальних навичок та надання підліткам реального досвіду відповідальності.

Отже, формування лідерських якостей у підлітковому віці є складним, багатофакторним і динамічним процесом, що потребує системного психолого-педагогічного супроводу та врахування вікових, індивідуальних і соціокультурних особливостей розвитку особистості.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ

2.1. Організація та методики дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці

Актуальність теми емпіричного дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці зумовлена низкою соціальних, психологічних та освітніх факторів, що визначають сучасний розвиток суспільства. У ХХІ столітті значно зростає потреба у компетентних, ініціативних, відповідальних особистостях, здатних до ефективної взаємодії, прийняття рішень та організації спільної діяльності. Саме лідерські якості виступають ключовою передумовою успішної самореалізації особистості та її конкурентоспроможності в умовах динамічних соціальних змін [11].

Сучасні трансформації освітнього простору, орієнтація на розвиток soft skills, громадянської активності та суб'єктності учнів актуалізують проблему формування лідерського потенціалу вже на етапі шкільного навчання. В умовах демократизації освіти особливої значущості набуває здатність підлітків до самостійного мислення, відповідальності, ініціативності та ефективної комунікації, що безпосередньо пов'язано з розвитком лідерських якостей.

Підлітковий вік є сенситивним періодом для становлення лідерства, оскільки саме в цей час відбуваються інтенсивні зміни у сфері самосвідомості, формування «Я-концепції», розвиток рефлексії, емоційного інтелекту та соціальних навичок. У цей період підліток активно включається в систему міжособистісних відносин, прагне до самоствердження та визнання у групі однолітків, що створює природні умови для прояву та розвитку лідерських якостей. Водночас нестабільність емоційної сфери, залежність від соціальної оцінки та криза ідентичності можуть ускладнювати цей процес, що потребує

спеціального психолого-педагогічного супроводу [18].

Особливої актуальності проблема набуває в умовах сучасних соціальних викликів, зокрема цифровізації, змін у комунікативному середовищі та впливу соціальних мереж, які формують нові моделі лідерства (онлайн-лідери, інфлюенсери, організатори цифрових спільнот). Це потребує дослідження нових психологічних механізмів становлення лідерських якостей у підлітків.

Крім того, у сучасній психолого-педагогічній науці, попри значну кількість теоретичних досліджень проблеми лідерства, зберігається потреба у емпіричному вивченні особливостей формування лідерських якостей саме в підлітковому віці. Багато досліджень зосереджені на окремих аспектах (особистісних рисах, стилях лідерства, соціальній взаємодії), однак комплексне вивчення психологічних чинників, що визначають розвиток лідерства у підлітків, залишається недостатньо розробленим.

Важливість дослідження також зумовлена практичними потребами освіти, оскільки формування лідерських якостей розглядається як необхідна умова підготовки молодого покоління до активної участі в суспільному житті, самостійного прийняття рішень та відповідальності за власне майбутнє. Отже, актуальність дослідження визначається:

- зростаючою потребою суспільства у лідерському потенціалі молоді;
- сенситивністю підліткового віку до розвитку лідерських якостей;
- недостатньою розробленістю емпіричних аспектів проблеми;
- необхідністю вдосконалення психолого-педагогічних технологій формування лідерства.

Таким чином, дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці є своєчасним, теоретично значущим і практично необхідним.

У межах дослідження було організовано та проведено емпіричне дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці. Дослідження здійснювалося на базі Степової гімназії Миколаївської сільської ради Дніпровського району Дніпропетровської області.

У дослідженні взяли участь 62 учні підліткового віку (13–16 років). Вибірка була сформована з урахуванням вікових особливостей респондентів, що відповідають сенситивному періоду розвитку лідерських якостей.

Емпіричне дослідження мало на меті виявлення рівня сформованості лідерських якостей підлітків, визначення психологічних чинників, що впливають на їх розвиток, а також встановлення взаємозв'язків між основними компонентами лідерського потенціалу особистості.

Для реалізації поставлених завдань було використано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на дослідження рівня лідерських якостей, комунікативних здібностей, емоційного інтелекту, самооцінки та мотиваційної сфери підлітків, а саме:

1. Методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) належить до стандартизованих опитувальників і широко застосовується у психологічній практиці для визначення індивідуального рівня розвитку лідерського потенціалу особистості [14].

Методика спрямована на комплексне дослідження особистісних характеристик, що визначають здатність до лідерства, зокрема: ініціативності, відповідальності, впевненості у собі, організаторських здібностей, комунікативної активності, рішучості, наполегливості та здатності впливати на інших. Вона дозволяє виявити як загальний рівень лідерських якостей, так і тенденції до певного стилю поведінки в групі.

Опитувальник складається з 50 запитань, на які респондент повинен відповісти «так» або «ні». Інструкція передбачає швидке реагування без тривалих роздумів, що дозволяє отримати більш спонтанні та достовірні відповіді, зменшуючи вплив соціально бажаних установок.

Запитання охоплюють різні аспекти поведінки особистості в соціальних ситуаціях: ставлення до влади, готовність брати відповідальність, здатність до самостійних рішень, рівень впливу на інших, реакції на труднощі, особливості взаємодії з оточенням та схильність до організаційної діяльності. Таким чином, методика має багатовимірний характер і дозволяє отримати узагальнений показник лідерського потенціалу.

Обробка результатів здійснюється за допомогою спеціального «ключа». За кожен відповідь, що співпадає з ключем, респондент отримує 1 бал, у протилежному випадку – 0 балів. Загальна сума балів відображає рівень розвитку лідерських якостей.

Інтерпретація результатів здійснюється за такими рівнями:

- 0–25 балів – низький рівень розвитку лідерських якостей;
- 26–35 балів – середній рівень;
- 36–40 балів – достатній рівень;
- 41 і більше балів – високий рівень, що може свідчити про схильність до домінування або авторитарного стилю поведінки.

Важливо зазначити, що високі показники не завжди однозначно свідчать про ефективне лідерство, оскільки можуть супроводжуватися схильністю до жорсткого контролю та домінування, що потребує додаткового аналізу в контексті соціальної взаємодії.

Перевагами методики є її простота у застосуванні, швидкість обробки результатів, можливість використання в групових дослідженнях та достатній рівень валідності для оцінки загального лідерського потенціалу. Водночас методика має і певні обмеження, зокрема залежність результатів від суб'єктивності відповідей респондентів та впливу соціально бажаних установок.

Таким чином, використання даної методики дозволяє отримати надійну емпіричну інформацію про рівень сформованості лідерських якостей у підлітків та слугує важливим інструментом для подальшого аналізу психологічних чинників їх розвитку (додаток А).

2. Методика вивчення лідерського стилю Р. Бейлза – К. Шнейера (модифікація Т. Бендас) є класичним інструментом соціально-психологічного аналізу групової взаємодії та широко застосовується для дослідження стилів лідерства в різних вікових і соціальних групах [3].

Теоретичною основою методики є положення про існування двох базових вимірів лідерської поведінки:

- ділового (task-oriented) – спрямованого на виконання завдання, організацію діяльності, досягнення результату;
- соціально-емоційного (socioemotional) – орієнтованого на міжособистісні стосунки, підтримку, згуртованість групи.

Методика дозволяє комплексно оцінити, який саме стиль лідерства переважає у поведінці досліджуваного, а також визначити баланс між орієнтацією на результат і орієнтацією на взаємодію.

Дослідження здійснюється за допомогою спеціально розробленої схеми спостереження, що включає 12 форм поведінки лідера. Респондентам (експертам або членам групи) пропонується оцінити частоту прояву кожної з форм за шкалою від 0 до 10 балів, де: 0 балів — поведінка відсутня; 1–3 бали – проявляється рідко; 4–6 балів – проявляється помірно; 7–10 балів – проявляється часто або дуже часто.

Зміст опитувальника охоплює різні аспекти лідерської активності: підтримку членів групи, емоційну відкритість, здатність до співпраці, організацію діяльності, ініціювання ідей, контроль, критику та самоствердження. Таким чином, методика дозволяє оцінити як конструктивні, так і потенційно деструктивні прояви лідерської поведінки.

Особливістю обробки результатів є використання як прямих, так і реверсивних оцінок. Для пунктів 1–9 застосовується пряма шкала, тоді як для пунктів 10–12 – зворотна (реверсивна), що дозволяє скоригувати оцінки поведінкових проявів, які мають негативне або домінантне забарвлення. Це забезпечує більш об'єктивне відображення соціально-емоційної складової лідерства.

Після первинної обробки даних обчислюються два основні показники:

- T (task) – показник ділового стилю лідерства, що відображає орієнтацію на виконання завдань, організацію діяльності та досягнення результату;
- S (socioemotional) – показник соціально-емоційного стилю, який характеризує рівень уваги до міжособистісних відносин, підтримки та

емоційної взаємодії.

Обидва показники визначаються шляхом усереднення відповідних груп показників і мають діапазон значень від 0 до 10 балів. Для забезпечення об'єктивності результати можуть додатково усереднюватися за кількістю експертів.

Інтерпретація результатів здійснюється за трирівневою шкалою: високий рівень (7–10 балів); середній рівень (4–6 балів); низький рівень (0–3 бали).

На основі співвідношення показників Т і S визначаються типи лідерського стилю:

1. Орієнтований на завдання (високий Т, низький S) – характеризується прагненням до досягнення результату, організації діяльності, але може супроводжуватися недостатньою увагою до емоційного стану групи.

2. Орієнтований на взаємостосунки (низький Т, високий S) – передбачає підтримку, емпатію, розвиток позитивного психологічного клімату, проте іноді може знижувати ефективність виконання завдань.

3. Збалансований стиль (середні показники Т і S) – поєднує орієнтацію на результат і міжособистісні відносини, що вважається найбільш ефективною моделлю лідерської поведінки.

Перевагами методики є її наочність, можливість кількісного вимірювання стилю лідерства, а також орієнтація на реальну поведінку у групі. Вона дозволяє досліджувати не лише індивідуальні особливості лідера, а й характер його взаємодії з групою.

Разом з тим, методика має певні обмеження, пов'язані з суб'єктивністю експертних оцінок, залежністю результатів від соціального контексту та рівня обізнаності респондентів про поведінку лідера.

Таким чином, використання даної методики у поєднанні з іншими психодіагностичними інструментами дозволяє отримати комплексне уявлення про стиль лідерства підлітків, виявити домінуючі поведінкові стратегії та визначити напрями подальшого розвитку лідерських якостей.

Дослідження проводилося з дотриманням етичних норм психологічної науки, зокрема принципів добровільної участі, конфіденційності отриманих результатів та інформованої згоди учасників.

Дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці здійснювалося поетапно та включало три взаємопов'язані етапи, кожен із яких мав власні завдання, зміст і логіку реалізації.

Перший етап – теоретико-підготовчий був спрямований на наукове обґрунтування дослідження. На цьому етапі здійснювався ґрунтовний аналіз психолого-педагогічної, соціально-психологічної та методичної літератури з проблеми лідерства, зокрема вивчалися підходи до розуміння феномену лідерства, особливості його прояву у підлітковому віці, а також сучасні моделі розвитку лідерських якостей. Було уточнено понятійно-категоріальний апарат дослідження, визначено об'єкт, предмет, мету та завдання роботи.

На цьому ж етапі сформульовано робочу гіпотезу дослідження, визначено основні психологічні змінні та критерії оцінювання лідерських якостей. Особлива увага приділялася добору валідного та надійного психодіагностичного інструментарію, який дозволяє комплексно дослідити як рівень розвитку лідерських якостей, так і особливості лідерського стилю підлітків. Крім того, було сформовано вибірку досліджуваних, визначено базу проведення дослідження, підготовлено діагностичні матеріали та організаційні умови для подальшого емпіричного етапу.

Другий етап – емпіричний (констатувальний) передбачав безпосереднє проведення дослідження серед учнів підліткового віку. На цьому етапі було організовано процес збору емпіричних даних із дотриманням основних етичних принципів психологічного дослідження (добровільність участі, конфіденційність результатів, інформованість учасників). Діагностика проводилася у груповій формі в умовах, максимально наближених до природного освітнього середовища.

У процесі дослідження застосовувався комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення різних аспектів лідерства: рівня сформованості лідерських якостей, особливостей лідерського стилю, комунікативних і

організаторських здібностей, емоційно-вольової сфери та самооцінки підлітків. Такий підхід забезпечив багатовимірне дослідження лідерського потенціалу особистості.

Особлива увага приділялася створенню доброзичливої психологічної атмосфери, що сприяло отриманню більш ширих і достовірних відповідей досліджуваних, а також мінімізації впливу соціально бажаних установок.

Третій етап – аналітико-інтерпретаційний (узагальнювальний) був спрямований на обробку, аналіз та інтерпретацію отриманих емпіричних даних. На цьому етапі здійснювалася кількісна та якісна обробка результатів, зокрема підрахунок індивідуальних показників за кожною методикою, їх порівняння, узагальнення та систематизація.

Було проведено аналіз рівнів сформованості лідерських якостей підлітків, визначено домінуючі стилі лідерства, а також виявлено взаємозв'язки між різними психологічними показниками. Отримані результати інтерпретувалися з урахуванням вікових особливостей підлітків, соціального контексту та теоретичних положень, викладених у першому розділі дослідження.

На завершальному етапі було сформульовано узагальнені висновки, визначено практичне значення отриманих результатів, а також окреслено перспективи подальших досліджень проблеми формування лідерських якостей у підлітковому віці.

2.2. Аналіз результатів дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці

На основі використання методики «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) було здійснено емпіричне дослідження рівня сформованості лідерських якостей у підлітків.

Аналіз отриманих результатів дозволив виявити диференціацію досліджуваних за рівнями розвитку лідерського потенціалу. Розподіл показників свідчить про те, що лідерські якості у більшості підлітків знаходяться на

середньому рівні, що відповідає віковим особливостям розвитку особистості.

Зокрема, встановлено, що низький рівень лідерських якостей виявлено у 19 % підлітків. Дана категорія досліджуваних характеризується недостатньо сформованою ініціативністю, невпевненістю у власних можливостях, схильністю уникати відповідальності та обмеженою здатністю впливати на інших. Такі підлітки частіше займають пасивну позицію у групі, відчують труднощі у прийнятті рішень та не проявляють організаторської активності (рис. 2.1).

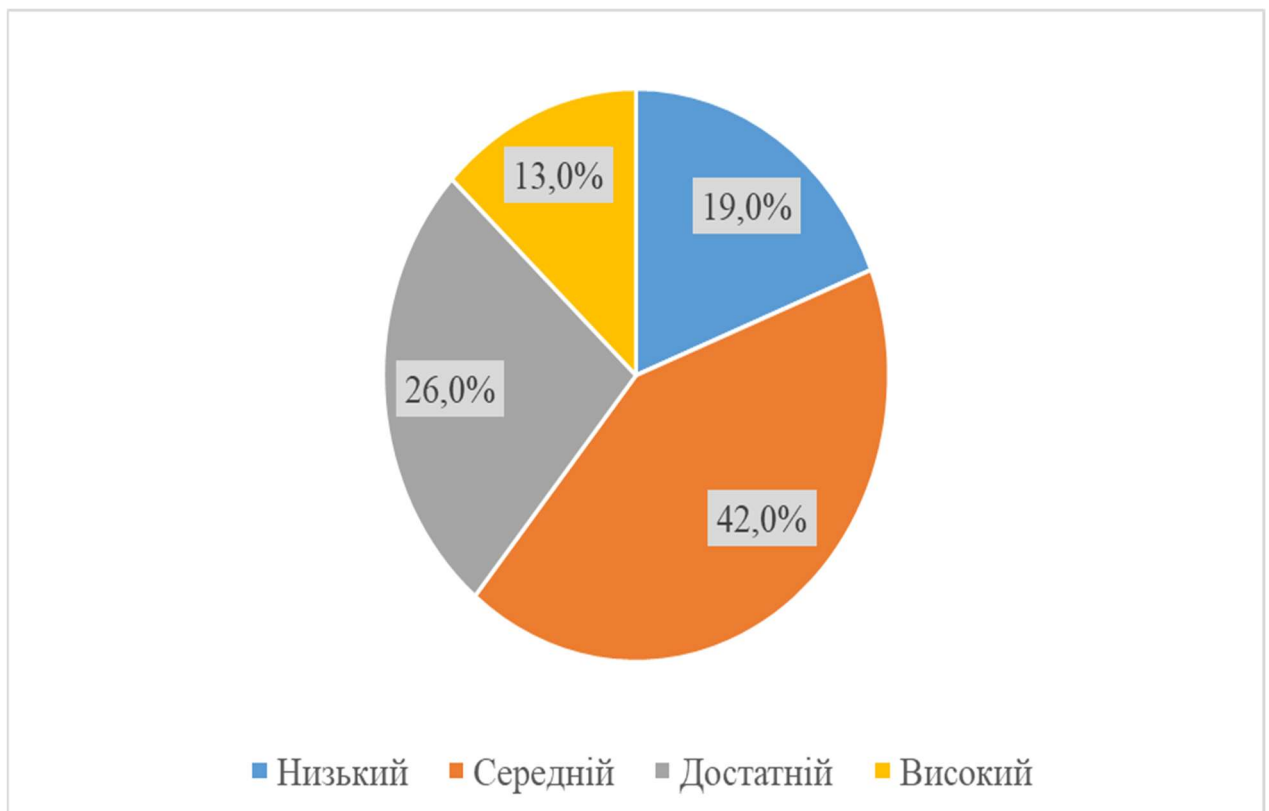


Рис. 2.1 Рівні сформованості лідерських якостей підлітків за методикою Є. Жарікова, Є. Крушельницького

Середній рівень розвитку лідерських якостей зафіксовано у 42 % респондентів, що становить найбільшу частку вибірки. Ці підлітки демонструють наявність окремих лідерських рис, однак їх прояв є ситуативним і нестійким. Вони здатні до взаємодії, іноді проявляють ініціативу, проте не завжди готові брати на себе відповідальність за результати спільної діяльності. Їх лідерський потенціал перебуває у стадії активного формування.

Достатній рівень лідерських якостей виявлено у 26 % досліджуваних.

Підлітки цієї групи характеризуються розвиненими організаторськими здібностями, здатністю до прийняття рішень, впевненістю у собі та прагненням до досягнення поставлених цілей. Вони здатні ефективно взаємодіяти з однолітками, виступати ініціаторами діяльності та брати на себе відповідальність за її результати.

Високий рівень лідерських якостей продемонстрували 13 % підлітків. Ці респонденти мають яскраво виражений лідерський потенціал, високий рівень впевненості, рішучості та здатності впливати на інших. Водночас у деяких випадках спостерігається тенденція до домінування, прагнення контролювати ситуацію та нав'язувати власну думку, що може свідчити про формування авторитарних рис.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що більшість підлітків перебуває на етапі становлення лідерських якостей, що підтверджує сенситивність підліткового віку до розвитку лідерського потенціалу. Водночас наявність значної частки респондентів із достатнім і високим рівнем свідчить про сприятливі умови для формування лідерства у досліджуваному середовищі.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що розвиток лідерських якостей у підлітків має нерівномірний характер і залежить від індивідуальних особливостей, соціального досвіду та умов виховання.

З метою визначення особливостей лідерського стилю підлітків було застосовано методику вивчення лідерського стилю Р. Бейлза – К. Шнейера (модифікація Т. Бендас). Отримані результати дозволили виявити співвідношення двох основних компонентів лідерської поведінки – ділового (Т) та соціально-емоційного (S), а також визначити домінуючі стилі лідерства у досліджуваній вибірці.

Аналіз емпіричних даних показав, що у підлітковому середовищі переважають змішані та соціально орієнтовані форми лідерства, що відповідає віковим особливостям розвитку міжособистісної взаємодії.

Зокрема, встановлено, що орієнтація на взаєностосунки (високий показник S при відносно нижчому Т) є домінуючим стилем у 37 % підлітків.

Представники цієї групи характеризуються високим рівнем емпатії, прагненням до підтримки інших, здатністю створювати сприятливий психологічний клімат у групі. Вони орієнтовані на гармонізацію взаємин, однак іноді можуть уникати прийняття жорстких рішень або контролю виконання завдань.

Збалансований стиль лідерства (середні показники Т і S) виявлено у 34% досліджуваних. Ці підлітки демонструють оптимальне поєднання орієнтації на досягнення результату та підтримання позитивних взаємин у колективі. Вони здатні ефективно організовувати діяльність, водночас враховуючи емоційний стан членів групи, що свідчить про високий потенціал до конструктивного лідерства.

Орієнтація на завдання (високий Т при низькому S) спостерігається у 29 % підлітків. Для них характерні рішучість, спрямованість на результат, здатність до організації діяльності та контролю виконання завдань. Разом з тим, у їхній поведінці може простежуватися недостатня увага до міжособистісних відносин, що іноді ускладнює взаємодію в групі (рис. 2.2).

Аналіз рівнів вираженості компонентів лідерського стилю показав, що:

- високий рівень ділового компонента (Т) притаманний 31 % підлітків, середній – 45 %, низький – 24 %;
- високий рівень соціально-емоційного компонента (S) виявлено у 39 % досліджуваних, середній – 41 %, низький – 20 %.

Отримані результати свідчать про те, що у підлітковому віці більш вираженою є соціально-емоційна складова лідерства, що зумовлено потребою у спілкуванні, прийнятті групою та встановленні міжособистісних зв'язків. Водночас наявність значної частки підлітків із діловою орієнтацією вказує на формування організаторських здібностей і прагнення до досягнення результатів.

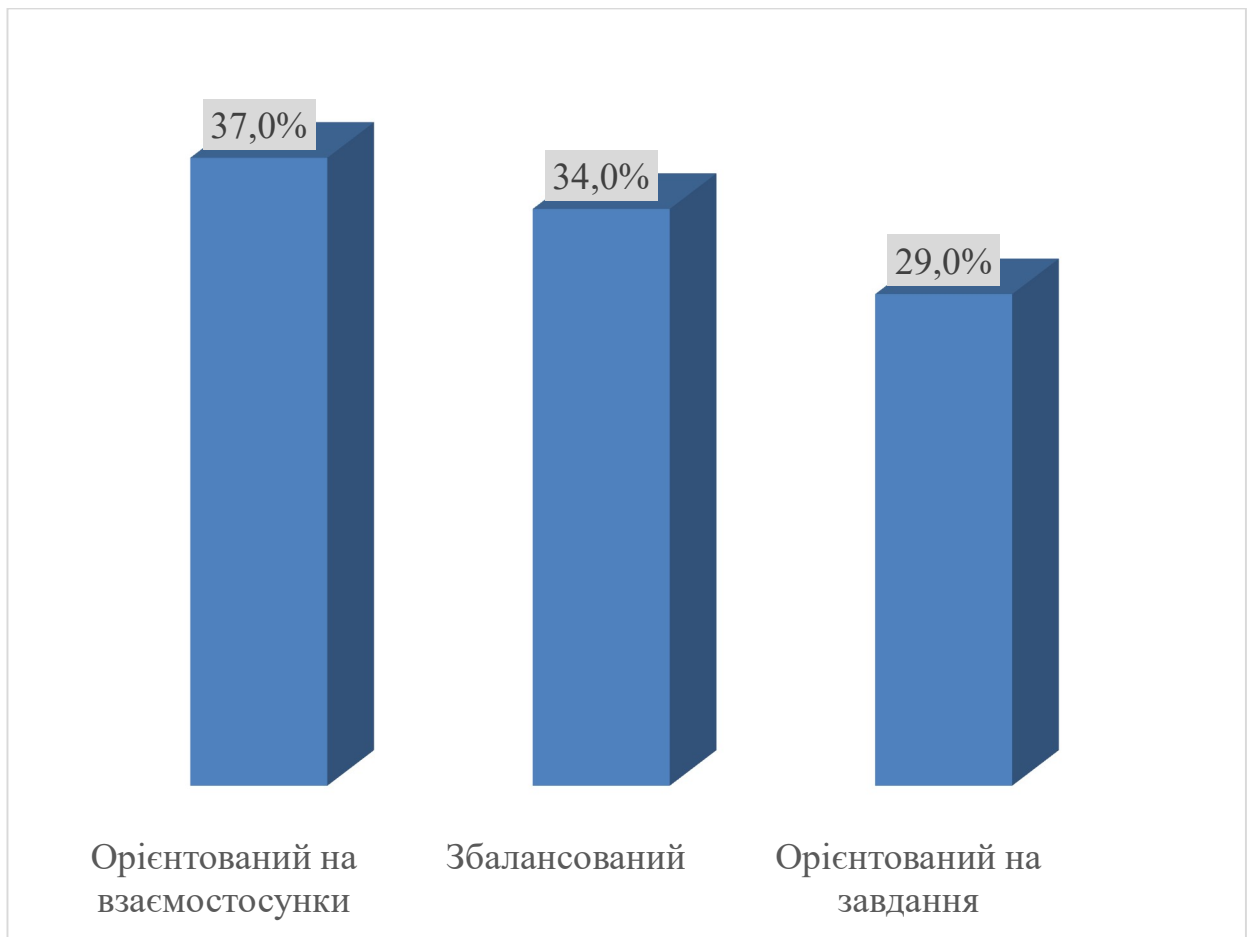


Рис. 2.2 Рівні сформованості лідерських якостей підлітків за методикою Є. Жарікова, Є. Крушельницького

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що лідерство у підлітковому віці має переважно ситуативний і варіативний характер, а ефективний стиль формується як баланс між орієнтацією на завдання та міжособистісні відносини.

Висновки до другого розділу

У результаті проведеного емпіричного дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці встановлено, що розвиток лідерського потенціалу є складним, багатofакторним і динамічним процесом, який залежить як від індивідуально-психологічних

характеристик особистості, так і від соціального середовища її розвитку.

Дослідження було організовано на належному науково-методичному рівні, із застосуванням валідного психодіагностичного інструментарію та дотриманням етичних принципів. У вибірці з 62 підлітків було використано комплекс методик, що дозволило здійснити багатовимірний аналіз лідерських якостей і стилів лідерства.

Результати, отримані за методикою діагностики лідерських здібностей, показали, що найбільша частка підлітків має середній рівень сформованості лідерських якостей, що свідчить про їх перебування на етапі активного становлення. Водночас наявність достатнього і високого рівнів у частини досліджуваних підтверджує наявність значного потенціалу до розвитку лідерства. Разом із тим виявлено групу підлітків із низьким рівнем лідерських якостей, що потребує цілеспрямованої психолого-педагогічної підтримки.

Аналіз результатів за методикою вивчення лідерського стилю Р. Бейлза – К. Шнейера дозволив встановити, що у підлітковому віці переважають соціально-емоційний та змішаний стилі лідерства. Це свідчить про домінування орієнтації на міжособистісні взаємини, підтримку та згуртованість групи, що відповідає віковим особливостям розвитку підлітків. Водночас значна частина досліджуваних демонструє орієнтацію на виконання завдань, що вказує на поступове формування організаторських здібностей і відповідальності.

Отримані дані також показали, що ефективне лідерство у підлітковому віці формується за умов балансу між діловою та соціально-емоційною складовими. Саме поєднання орієнтації на результат і врахування міжособистісних відносин забезпечує найбільш конструктивний стиль лідерської поведінки.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що підлітковий вік є сенситивним періодом для розвитку лідерських якостей, однак цей процес має нерівномірний характер і потребує цілеспрямованого психолого-педагогічного супроводу. Отримані емпіричні дані можуть бути використані для розробки програм розвитку лідерського потенціалу підлітків у освітньому середовищі.

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ

3.1. Теоретичне обґрунтування програми формування лідерських якостей у підлітковому віці

Формування лідерських якостей у підлітковому віці є цілеспрямованим і системним процесом, що передбачає поєднання психологічного супроводу, педагогічного впливу та активної участі самого підлітка у власному розвитку. Враховуючи сенситивність цього вікового періоду до становлення особистісних і соціальних характеристик, практична робота повинна базуватися на комплексному підході, який поєднує розвиток когнітивної, емоційно-вольової та поведінкової сфер.

До основних напрямів формування лідерських якостей у підлітків належать:

- розвиток самосвідомості та рефлексії, що сприяє усвідомленню власних сильних сторін і зон розвитку;
- формування емоційного інтелекту, зокрема здатності до емпатії, саморегуляції та управління емоціями;
- розвиток комунікативних та організаторських здібностей, необхідних для ефективної взаємодії у групі;
- формування відповідальності та ініціативності як базових характеристик лідерської поведінки;
- розвиток мотивації до досягнення та самореалізації [10].

Практична реалізація цих напрямів має ґрунтуватися на таких принципах:

- принцип активності та суб'єктності підлітка;
- принцип добровільності та внутрішньої мотивації;
- принцип урахування вікових та індивідуальних особливостей;
- принцип соціальної взаємодії та співробітництва;

- принцип поступовості та системності розвитку.

Ефективне формування лідерських якостей у підлітків забезпечується використанням сучасних психолого-педагогічних технологій, що поєднують навчання, практичний досвід та рефлексію.

Однією з найбільш результативних форм є тренінгові програми розвитку лідерства, які спрямовані на формування навичок самопізнання, комунікації, прийняття рішень та роботи в команді. Тренінги дозволяють створити безпечне середовище для відпрацювання поведінкових моделей, розвитку впевненості та формування позитивної самооцінки.

Важливе місце займає проєктна діяльність, яка передбачає залучення підлітків до реалізації соціально значущих ініціатив. У процесі виконання проєктів підлітки набувають досвіду планування, організації, розподілу ролей та відповідальності за результат. Це сприяє розвитку стратегічного мислення та формуванню лідерської позиції [23].

Ефективною є також волонтерська діяльність, яка формує соціальну відповідальність, емпатію та здатність до взаємодопомоги. Участь у волонтерських проєктах дозволяє підліткам реалізувати власний потенціал у реальних соціальних умовах. Серед інноваційних підходів варто виділити:

- коучингові технології, спрямовані на розвиток цілепокладання та самоефективності;
- драма-педагогіку та рольові ігри, що розвивають емоційну гнучкість і соціальні навички;
- гейміфікацію та цифрові платформи, які стимулюють активність і мотивацію підлітків.

Практична реалізація розвитку лідерських якостей підлітків неможлива без створення відповідного освітнього середовища. До ключових умов належать:

- демократичний стиль взаємодії у навчальному середовищі, що сприяє розвитку ініціативності та самостійності;

- наявність позитивних моделей лідерства (вчителі, наставники, старші учні);
- організація колективної діяльності, що передбачає активну взаємодію учнів;
- створення ситуацій успіху, які підвищують самооцінку та впевненість у собі;
- підтримка та зворотний зв'язок, що сприяють розвитку рефлексії.

Особливу роль відіграє сімейне середовище, яке формує базові установки особистості, а також група однолітків, яка виступає основним соціальним простором реалізації лідерських якостей [37].

На основі отриманих результатів дослідження можна сформулювати такі практичні рекомендації:

Для педагогів: використовувати інтерактивні методи навчання, залучати учнів до проєктної та позакласної діяльності, створювати умови для прояву ініціативи та самостійності, формувати позитивний психологічний клімат у класі.

Для психологів: проводити тренінги розвитку лідерських якостей, здійснювати індивідуальне консультування підлітків, розвивати емоційний інтелект та навички саморегуляції, працювати з самооцінкою та мотивацією.

Для батьків: підтримувати самостійність дитини, формувати відповідальність через надання вибору, заохочувати участь у соціальній діяльності, створювати атмосферу довіри та підтримки.

З урахуванням результатів проведеного теоретичного аналізу наукових джерел, а також отриманих емпіричних даних щодо рівня сформованості лідерських якостей і особливостей лідерського стилю підлітків, було розроблено авторську програму формування лідерського потенціалу «ЛІДЕР+: розвиток особистісного потенціалу підлітка».

Необхідність створення такої програми зумовлена виявленою нерівномірністю розвитку лідерських якостей у підлітків, а також потребою у цілеспрямованому психолого-педагогічному супроводі цього процесу.

Програма спрямована не лише на розвиток окремих лідерських характеристик, а й на формування цілісної особистісної структури, що забезпечує ефективну соціальну взаємодію, здатність до самореалізації та активну життєву позицію підлітка.

Запропонована назва відображає інтегративний характер програми, оскільки «ЛІДЕР+» передбачає не лише розвиток базових лідерських якостей, а й розширення («плюс») особистісних можливостей підлітка – його самосвідомості, емоційної компетентності, соціальної активності та здатності до відповідального вибору.

Метою програми є комплексне формування та розвиток лідерських якостей підлітків через активізацію їхнього внутрішнього потенціалу, розвиток емоційного інтелекту, комунікативних та організаторських здібностей, а також формування відповідальності, ініціативності та здатності до самостійного прийняття рішень.

Важливо підкреслити, що мета програми орієнтована не лише на формування «лідера як керівника», а передусім на розвиток особистості, здатної до ефективної взаємодії, саморегуляції та конструктивного впливу на соціальне середовище.

Для досягнення поставленої мети визначено комплекс взаємопов'язаних завдань, які охоплюють різні аспекти особистісного розвитку підлітків:

- розвиток самосвідомості та формування адекватної самооцінки як основи впевненості у власних можливостях;
- формування навичок ефективної комунікації, включаючи вміння слухати, висловлювати власну думку та конструктивно вирішувати конфлікти;
- розвиток емоційного інтелекту, зокрема здатності до розуміння власних і чужих емоцій, емпатії та саморегуляції;
- формування відповідальності та готовності приймати рішення в умовах невизначеності;
- розвиток організаторських здібностей, лідерських умінь та навичок командної роботи;

- стимулювання ініціативності, самостійності та активної життєвої позиції;
- формування навичок цілепокладання, планування та досягнення поставлених цілей.

Таким чином, завдання програми мають системний характер і спрямовані на гармонійний розвиток особистості підлітка як суб'єкта діяльності та соціальної взаємодії.

Програма «ЛІДЕР+» базується на інтеграції сучасних наукових підходів до розвитку особистості та лідерства.

Зокрема, гуманістичний підхід визначає орієнтацію програми на саморозвиток і самореалізацію особистості, розкриття її потенційних можливостей. Відповідно до цього підходу, кожен підліток розглядається як унікальна особистість із власними ресурсами та можливостями розвитку.

Діяльнісний підхід передбачає формування лідерських якостей у процесі активної діяльності. Саме через участь у практичних завданнях, взаємодію з іншими та виконання ролей підлітки набувають досвіду лідерської поведінки.

Соціально-психологічний підхід акцентує увагу на ролі групи як середовища розвитку лідерства. Лідерські якості формуються у процесі міжособистісної взаємодії, тому важливим є створення умов для групової діяльності.

Компетентнісний підхід спрямований на розвиток ключових життєвих компетентностей (soft skills), серед яких комунікація, критичне мислення, емоційна регуляція та командна взаємодія.

Важливе місце займає теорія емоційного інтелекту, яка підкреслює значення емоційної компетентності як основи ефективного лідерства. Здатність розуміти та регулювати емоції є ключовою умовою побудови конструктивних взаємин.

Ситуаційний підхід до лідерства визначає необхідність гнучкості поведінки лідера залежно від умов діяльності та особливостей групи.

Програма також враховує вікові особливості підлітків: прагнення до самоствердження, підвищену чутливість до оцінювання, розвиток рефлексії, потребу у визнанні та значущості в групі. Саме ці особливості створюють як можливості, так і ризики для формування лідерства.

Реалізація програми базується на низці принципів, що забезпечують її ефективність:

- принцип добровільності, який гарантує внутрішню мотивацію учасників;
- принцип активності та суб'єктності, що передбачає активну позицію підлітка у власному розвитку;
- принцип психологічної безпеки, який забезпечує довірливу атмосферу;
- принцип розвитку через діяльність, що передбачає навчання через практичний досвід;
- принцип індивідуалізації, який враховує особливості кожного учасника;
- принцип зворотного зв'язку, що сприяє усвідомленню результатів;
- принцип системності та поступовості розвитку.

Програма «ЛІДЕР+» розрахована на 6 занять тривалістю 60–90 хвилин і має модульну структуру, що забезпечує поетапний розвиток лідерських якостей.

Кожен блок спрямований на розвиток окремого компоненту лідерства:

- мотиваційний – формує інтерес і внутрішню готовність до розвитку;
- особистісний – сприяє самопізнанню та розвитку впевненості;
- комунікативний – розвиває навички взаємодії;
- емоційний – формує емоційну компетентність;
- діяльнісний – забезпечує практичне формування лідерських умінь;
- проєктний – закріплює отриманий досвід у реальній діяльності;
- рефлексивний – сприяє усвідомленню та інтеграції досвіду.

Програма передбачає використання активних та інтерактивних методів: тренінгові вправи, рольові ігри, групові дискусії, мозковий штурм, кейс-методи, проєктна діяльність та рефлексивні практики. Це забезпечує

залучення підлітків до активної участі та підвищує ефективність засвоєння матеріалу.

Отже, програма «ЛІДЕР+» має комплексний, науково обґрунтований характер і спрямована на гармонійний розвиток особистості підлітка. Її реалізація забезпечує інтеграцію когнітивних, емоційних та поведінкових компонентів лідерства, що створює умови для формування ефективного, соціально відповідального лідера.

Нижче представлено структуру розробленої програми «ЛІДЕР+: розвиток особистісного потенціалу підлітка», яка включає 6 занять, спрямованих на поетапне формування лідерських якостей у підлітків.

Таблиця 3.1

Структура програми формування лідерських якостей підлітків

Назва заняття	Мета заняття	Вправи
«Я – особистість»	Формування самосвідомості, розвиток самооцінки та усвідомлення власних сильних сторін	Вправа «Знайомство» Вправа «Моє ім'я – моя сила» Вправа «Мої сильні сторони» Вправа «Дерево якостей» Вправа «Я у майбутньому» Вправа «Комплімент по колу» Вправа «Рефлексія»
«Я серед інших»	Розвиток комунікативних навичок та здатності до взаємодії	Вправа «Активне слухання» Вправа «Зіпсований телефон» Вправа «Дзеркало» Вправа «Діалог без слів» Вправа «Я-повідомлення», Вправа «Міст довіри» Вправа «Рефлексія»
«Емоції та їх сила»	Розвиток емоційного інтелекту та навичок саморегуляції	Вправа «Впізнай емоцію» Вправа «Емоційний барометр» Вправа «Стоп-емоція» Вправа «Емпатійне слухання» Вправа «Контроль емоцій» Вправа «Мій емоційний стан» Вправа «Рефлексія»
«Я – лідер»	Формування уявлення про лідерство та розвиток лідерських якостей	Вправа «Асоціації з лідером» Вправа «Який я лідер» Вправа «Лідер у групі» Вправа «Рольова гра» Вправа «Прийняття рішення» Вправа «Мій стиль лідерства» Вправа «Рефлексія»

Продовження таблиці 3.1

«Команда і відповідальність»	Розвиток організаторських здібностей та навичок командної роботи	Вправа «Башта» Вправа «Командний виклик» Вправа «Розподіл ролей» Вправа «Спільна мета» Вправа «Лідер і команда» Вправа «Відповідальність» Вправа «Рефлексія»
«Мій лідерський проєкт»	Закріплення лідерських якостей через практичну діяльність	Вправа «Ідея проєкту» Вправа «Планування» Вправа «Презентація» Вправа «Робота в команді» Вправа «Захист проєкту» Вправа «Самооцінка» Вправа «Підсумкова рефлексія»

3.2. Зміст програми «ЛІДЕР+: розвиток особистісного потенціалу підлітка»

Матеріали програми «ЛІДЕР+: розвиток особистісного потенціалу підлітка» розроблено на основі опрацювання науково-методичної літератури з проблеми дослідження [10; 21; 23; 24; 29; 30; 33; 39; 45; 46; 49; 51; 55; 48].

Заняття 1. «Я – особистість»

Мета заняття: формування самосвідомості підлітків, розвиток адекватної самооцінки, усвідомлення власних сильних сторін і ресурсів, створення позитивного психологічного клімату в групі.

Вправа «Знайомство»

Мета: створення доброзичливої атмосфери, знайомство учасників, зниження психологічної напруги.

Обладнання: м'яч або будь-який предмет для передачі.

Хід вправи: учасники стають у коло. Ведучий пропонує кожному назвати своє ім'я та додати коротку характеристику або асоціацію, яка починається на ту ж літеру (наприклад: «Я – Марина, я – мотивована»). Після цього учасник передає м'яч іншому.

Після завершення кола ведучий може запропонувати повторити імена учасників, щоб закріпити знайомство. Вправа сприяє відкритості, активізації уваги та формуванню позитивного першого враження.

Вправа «Моє ім'я – моя сила»

Мета: підвищення самоцінності, усвідомлення індивідуальності.
Обладнання: аркуші паперу, ручки або фломастери.

Хід вправи: учасникам пропонується написати своє ім'я вертикально на аркуші. До кожної літери необхідно підібрати позитивну характеристику, яка описує особистість (наприклад: О – організований, Л – лідерський, Я – яскравий).

Після виконання завдання кожен учасник презентує свою роботу групі. Ведучий підкреслює унікальність кожної особистості. Вправа сприяє формуванню позитивного образу «Я» та розвитку самооцінки.

Вправа «Мої сильні сторони»

Мета: розвиток самопізнання, формування адекватної самооцінки.

Обладнання: аркуші паперу, ручки.

Хід вправи: учасникам пропонується записати 5–7 своїх сильних сторін (якості, здібності, навички). Після цього вони об'єднуються в пари та обговорюють свої списки. Партнер може доповнити перелік ще 1–2 позитивними характеристиками.

Після обговорення кілька учасників діляться своїми результатами з групою. Ведучий акцентує увагу на важливості усвідомлення власних ресурсів.

Вправа «Дерево якостей»

Мета: усвідомлення особистісних ресурсів та зон розвитку.

Обладнання: ватман, маркери, стікери.

Хід вправи: на ватмані зображується дерево. Учасники отримують стікери, на яких записують свої сильні якості та прикріплюють їх до «крони дерева». На інших стікерах вони можуть написати якості, які хотіли б розвинути, і прикріпити їх до «коріння».

Після цього проводиться обговорення: що допомагає розвивати якості, що вже є ресурсом. Вправа формує цілісне уявлення про особистість.

Вправа «Я у майбутньому»

Мета: розвиток цілепокладання та усвідомлення життєвих перспектив.

Обладнання: аркуші паперу, ручки.

Хід вправи: учасникам пропонується уявити себе через 5–10 років і описати, якими вони стали: які риси характеру мають, чого досягли, якими якостями володіють.

Після написання учасники (за бажанням) презентують свої бачення. Ведучий підкреслює зв'язок між теперішніми якостями та майбутніми досягненнями. Вправа сприяє формуванню мотивації до розвитку.

Вправа «Комплімент по колу»

Мета: формування позитивної самооцінки та підтримки в групі.

Хід вправи: учасники стають у коло. Кожен по черзі говорить комплімент або позитивну характеристику учаснику праворуч. Важливо, щоб висловлювання були щирими та конкретними.

Після завершення вправи проводиться коротке обговорення: що відчували учасники, коли отримували компліменти. Вправа сприяє згуртованості та підвищенню впевненості.

Вправа «Рефлексія»

Мета: усвідомлення отриманого досвіду, закріплення результатів заняття.

Обладнання: стікери або усне обговорення.

Хід вправи: ведучий пропонує учасникам відповісти на запитання:

- Що нового я дізнався про себе?
- Що було найцікавішим?
- Що я візьму для себе?

Учасники можуть висловлюватися усно або записати відповіді на стікерах. Ведучий підсумовує заняття, підкреслюючи значущість самопізнання для розвитку лідерських якостей.

Заняття 2. «Я серед інших»

Мета заняття: розвиток комунікативних навичок підлітків, формування здатності до ефективної взаємодії, розвиток навичок слухання, розуміння інших та конструктивного спілкування.

Вправа «Активне слухання»

Мета: формування навичок уважного слухання та розуміння співрозмовника.

Обладнання: не потребує або картки з темами для розмови.

Хід вправи: учасники об'єднуються в пари. Один із них розповідає про певну ситуацію (наприклад, приємну подію або складність у школі) протягом 2–3 хвилин. Інший учасник уважно слухає, не перебиваючи, використовуючи невербальні сигнали (кивки, контакт очима).

Після цього слухач коротко переказує зміст почутого, намагаючись передати не лише факти, а й емоції. Потім учасники змінюються ролями. Після виконання вправи проводиться обговорення: що було складніше – говорити чи слухати, які труднощі виникали. Вправа сприяє розвитку емпатії та комунікативної компетентності.

Вправа «Зіпсований телефон»

Мета: усвідомлення спотворення інформації у процесі комунікації.

Обладнання: заздалегідь підготовлені фрази або тексти.

Хід вправи: учасники стають у ряд або коло. Першому учаснику ведучий тихо повідомляє певну фразу. Він передає її наступному учаснику пошепки, і так далі до останнього. Останній учасник озвучує отриману інформацію.

Після цього порівнюється початковий і кінцевий варіант повідомлення. Ведучий разом із групою аналізує причини спотворення інформації. Вправа допомагає усвідомити важливість точності та уважності у спілкуванні.

Вправа «Дзеркало»

Мета: розвиток навичок невербальної комунікації та взаєморозуміння.

Обладнання: не потребує.

Хід вправи: учасники працюють у парах. Один із них виконує роль «дзеркала», інший – «людини». «Людина» виконує повільні рухи (жести, міміку), а «дзеркало» має максимально точно їх повторювати. Після 2–3 хвилин ролі змінюються.

Після вправи обговорюється, що допомагало або заважало виконанню завдання. Вправа сприяє розвитку уважності до невербальних сигналів та координації дій.

Вправа «Діалог без слів»

Мета: розвиток невербальних способів спілкування.

Обладнання: картки із ситуаціями (за потреби).

Хід вправи: учасники об'єднуються в пари або малі групи. Їм пропонується розіграти певну ситуацію (наприклад, прохання про допомогу, вибачення, знайомство), використовуючи лише жести, міміку та рухи – без слів.

Інші учасники повинні здогадатися, що саме відбувається. Після виконання вправи проводиться обговорення: що було складно, які сигнали були найбільш зрозумілими. Вправа розвиває чутливість до невербальної комунікації.

Вправа «Я-повідомлення»

Мета: формування навичок конструктивного висловлення власних почуттів і думок.

Обладнання: картки з прикладами ситуацій (за потреби).

Хід вправи: ведучий пояснює різницю між «ти-повідомленнями» (звинуваченнями) і «я-повідомленнями» (вираженням власних почуттів). Учасникам пропонується переформулювати висловлювання (наприклад: «Ти мене дратуєш» → «Мені неприємно, коли так відбувається»). Після цього учасники виконують вправу в парах, застосовуючи «я-повідомлення» у змодельованих ситуаціях. Вправа сприяє розвитку асертивної поведінки.

Вправа «Міст довіри»

Мета: розвиток довіри та співпраці в групі.

Обладнання: пов'язки на очі.

Хід вправи: учасники об'єднуються в пари. Один із них заплющує очі (або використовує пов'язку), інший – виступає «провідником», який словами допомагає партнеру рухатися по кімнаті.

Завдання – безпечно пройти маршрут. Потім учасники змінюються ролями. Після вправи обговорюється, що відчували учасники, чи було легко довіряти. Вправа формує довіру та відповідальність.

Вправа «Рефлексія»

Мета: усвідомлення отриманого досвіду та закріплення результатів.

Обладнання: стікери або усне обговорення.

Хід вправи: учасникам пропонується відповісти на запитання:

- Що нового я дізнався про спілкування?
- Що було найскладнішим?
- Що я буду використовувати у повсякденному житті?

Ведучий підсумовує заняття, підкреслюючи важливість комунікативних навичок для лідерства.

Заняття 3. «Емоції та їх сила»

Мета заняття: розвиток емоційного інтелекту підлітків, формування навичок розпізнавання, розуміння та регуляції емоцій, розвиток емпатії та здатності керувати власними емоційними станами.

Вправа «Впізнай емоцію»

Мета: розвиток уміння розпізнавати емоції інших людей за невербальними ознаками.

Обладнання: картки з назвами емоцій або зображення емоцій (за потреби).

Хід вправи: учасники по черзі витягують картку з назвою емоції (радість, сум, злість, страх, здивування тощо) та мають показати її без слів – лише за допомогою міміки, жестів і пози. Інші учасники намагаються відгадати, яку саме емоцію демонструє учасник.

Після виконання вправи ведучий обговорює з групою, які ознаки допомогли впізнати емоцію, та підкреслює важливість невербальних сигналів у спілкуванні.

Вправа «Емоційний барометр»

Мета: усвідомлення власного емоційного стану та розвиток емоційної самосвідомості.

Обладнання: шкала (намальована на дошці або ватмані) від «-5» до «+5», стікери.

Хід вправи: учасникам пропонується оцінити свій емоційний стан «тут і зараз» за шкалою (від дуже негативного до дуже позитивного) і позначити його на «барометрі».

Після цього кілька учасників пояснюють свій вибір (за бажанням). Ведучий звертає увагу на те, що емоції можуть змінюватися і важливо вміти їх усвідомлювати.

Вправа «Стоп-емоція»

Мета: формування навичок саморегуляції та контролю емоцій.
Обладнання: картки з ситуаціями (конфлікт, образа, хвилювання тощо).

Хід вправи: ведучий пропонує учасникам змодельовати ситуації, у яких виникають сильні емоції (наприклад, сварка з другом). Після цього вводиться техніка «Стоп»: учасники вчаться зупиняти емоційну реакцію, робити паузу, глибоко дихати та обирати більш конструктивну поведінку. Обговорюється, як ця техніка може допомогти в реальному житті.

Вправа «Емпатійне слухання»

Мета: розвиток емпатії та здатності розуміти емоції інших.

Хід вправи: учасники працюють у парах. Один розповідає про ситуацію, яка викликала у нього сильні емоції. Інший уважно слухає та намагається відобразити почуття співрозмовника («Ти, мабуть, відчував...»). Після цього учасники змінюються ролями.

Обговорюється, наскільки точно були зрозумілі емоції. Вправа сприяє розвитку емоційної чутливості.

Вправа 5. «Контроль емоцій»

Мета: розвиток навичок керування емоційними станами.

Обладнання: не потребує або картки із ситуаціями.

Хід вправи: учасникам пропонується обговорити, які способи допомагають заспокоїтися або впоратися з емоціями (дихання, пауза, зміна діяльності тощо). Після цього кожен обирає 2–3 власні способи і презентує їх групі. Ведучий узагальнює відповіді та формує «банк способів саморегуляції».

Вправа «Мій емоційний стан»

Мета: розвиток здатності до саморефлексії.

Обладнання: аркуші паперу, олівці.

Хід вправи: учасникам пропонується зобразити свій емоційний стан у вигляді малюнка, символу або кольору. Після цього вони пояснюють, що означає їхній малюнок. Вправа допомагає краще усвідомити власні переживання та їх причини.

Вправа «Рефлексія»

Мета: узагальнення отриманого досвіду та закріплення результатів.

Хід вправи: учасники відповідають на запитання: Які емоції я сьогодні усвідомив? Що нового я дізнався про себе? Яку навичку я буду використовувати в житті?

Ведучий підсумовує заняття, підкреслюючи значення емоційного інтелекту для ефективного лідерства.

Заняття 4. «Я – лідер»

Мета заняття: формування уявлення про феномен лідерства, усвідомлення власного лідерського потенціалу, розвиток лідерських якостей та навичок прийняття рішень.

Вправа «Асоціації з лідером»

Мета: формування уявлення про поняття «лідер» та його основні характеристики.

Обладнання: фліпчарт або дошка, маркери.

Хід вправи: ведучий пропонує учасникам назвати асоціації до слова «лідер» (слова, якості, образи). Усі відповіді записуються на дошці. Після цього проводиться обговорення: які якості повторюються, які з них є

найважливішими. Ведучий підсумовує, що лідерство — це не лише влада, а й відповідальність, уміння взаємодіяти та впливати на інших.

Вправа «Який я лідер»

Мета: розвиток самосвідомості та усвідомлення власних лідерських якостей.

Обладнання: аркуші паперу, ручки.

Хід вправи: учасникам пропонується письмово відповісти на запитання: Чи вважаю я себе лідером? Які мої сильні сторони як лідера? Що мені потрібно розвинути?

Після цього (за бажанням) учасники діляться своїми відповідями. Ведучий підкреслює, що кожен має потенціал до розвитку лідерства.

Вправа «Лідер у групі»

Мета: виявлення лідерських ролей у групі та розвиток навичок взаємодії.

Обладнання: не потребує або картки із завданнями.

Хід вправи: група отримує спільне завдання (наприклад, вирішити проблему або виконати невелике завдання). Під час виконання ведучий спостерігає за тим, хто бере на себе ініціативу, як розподіляються ролі. Після завершення проводиться обговорення: хто виконував роль лідера, які дії цьому сприяли. Вправа допомагає усвідомити прояви лідерства у реальній взаємодії.

Вправа «Рольова гра»

Мета: розвиток навичок лідерської поведінки в різних ситуаціях. Обладнання: картки з ситуаціями.

Хід вправи: учасникам пропонуються ситуації (наприклад, організація заходу, вирішення конфлікту, керування командою). Вони розігрують ситуацію, виконуючи ролі лідера та учасників групи.

Після виконання проводиться аналіз: які дії були ефективними, що можна покращити. Вправа формує практичні лідерські навички.

Вправа «Прийняття рішення»

Мета: розвиток навичок аналізу ситуації та прийняття рішень.

Обладнання: картки з проблемними ситуаціями.

Хід вправи: учасникам пропонується проблемна ситуація, яка потребує рішення. Вони працюють у малих групах, обговорюють варіанти та обирають оптимальний.

Після цього групи презентують свої рішення. Ведучий аналізує, які аргументи були використані, чи враховано думки всіх учасників.

Вправа «Мій стиль лідерства»

Мета: усвідомлення індивідуального стилю лідерства.

Обладнання: аркуші паперу, ручки.

Хід вправи: ведучий коротко пояснює різні стилі лідерства (орієнтація на завдання, на взаємостосунки, змішаний стиль). Учасникам пропонується визначити, який стиль їм ближчий, і пояснити свій вибір. Обговорюється, що ефективний лідер повинен бути гнучким.

Вправа «Рефлексія»

Мета: узагальнення досвіду та усвідомлення змін.

Хід вправи: учасники відповідають на запитання:

- Що нового я дізнався про лідерство?
- Чи змінилося моє уявлення про лідера?
- Яку якість я хочу розвивати?

Ведучий підсумовує заняття, підкреслюючи, що лідерство — це процес розвитку, доступний кожному.

Заняття 5. «Команда і відповідальність»

Мета заняття: розвиток організаторських здібностей підлітків, формування навичок командної роботи, усвідомлення ролі відповідальності у діяльності лідера та групи.

Вправа «Башта»

Мета: розвиток навичок співпраці, планування та розподілу ролей у команді.

Обладнання: аркуші паперу, газети або інші підручні матеріали (скотч, палички тощо).

Хід вправи: учасники об'єднуються в малі групи (3–5 осіб). Кожній команді пропонується за обмежений час (10–15 хвилин) побудувати найвищу та найстійкішу «башту» з наданих матеріалів. Перед початком учасники мають обговорити план дій і розподілити ролі.

Після завершення відбувається презентація результатів. Ведучий разом із групою обговорює, що сприяло успіху, як відбувався розподіл відповідальності. Вправа формує навички координації дій і взаємодії.

Вправа «Командний виклик»

Мета: розвиток згуртованості та вміння діяти спільно.

Обладнання: картки із завданнями.

Хід вправи: групам пропонуються нестандартні завдання (наприклад, придумати спільний символ команди, створити коротку сценку або вирішити логічну задачу).

Завдання мають виконуватися у стислі терміни, що стимулює швидке прийняття рішень.

Після виконання учасники обговорюють, як відбувалася взаємодія, чи всі були залучені. Вправа розвиває командну ефективність.

Вправа «Розподіл ролей»

Мета: усвідомлення важливості ролей у команді та розвиток організаторських здібностей.

Обладнання: картки з ролями (лідер, організатор, виконавець, аналітик тощо).

Хід вправи: учасникам пропонується виконати групове завдання, попередньо розподіливши ролі між собою. Після виконання завдання проводиться обговорення: чи вдалося ефективно розподілити ролі, які труднощі виникли. Вправа допомагає усвідомити значення функціонального розподілу обов'язків.

Вправа «Спільна мета»

Мета: формування навичок цілепокладання та колективного планування.

Обладнання: аркуші паперу, маркери.

Хід вправи: кожна група отримує завдання сформулювати спільну мету (наприклад, організація заходу) та розробити план її досягнення. Учасники презентують свої результати. Ведучий звертає увагу на чіткість мети, реалістичність плану та участь усіх членів команди.

Вправа «Лідер і команда»

Мета: усвідомлення ролі лідера у групі та особливостей взаємодії.
Обладнання: не потребує.

Хід вправи: учасникам пропонується виконати завдання (наприклад, скласти історію або вирішити проблему), але один із них призначається лідером.

Лідер координує роботу групи, приймає рішення, розподіляє завдання. Після виконання вправи обговорюється, як учасники сприймали лідера, що допомагало або заважало взаємодії. Вправа формує розуміння функцій лідера.

Вправа «Відповідальність»

Мета: формування усвідомлення особистої та групової відповідальності.

Обладнання: картки із ситуаціями.

Хід вправи: учасникам пропонуються ситуації (наприклад, невиконання завдання членом команди). Вони обговорюють, хто несе відповідальність і як можна вирішити проблему. Після цього проводиться загальне обговорення. Вправа сприяє формуванню відповідального ставлення до діяльності.

Вправа «Рефлексія»

Мета: узагальнення досвіду та закріплення результатів заняття.

Хід вправи: учасники відповідають на запитання:

- Що допомагає команді бути ефективною?
- Яку роль я зазвичай займаю?
- Що означає бути відповідальним?

Ведучий підсумовує заняття, підкреслюючи значення командної роботи для розвитку лідерських якостей.

Заняття 6. «Мій лідерський проєкт»

Мета заняття: закріплення сформованих лідерських якостей через практичну діяльність, розвиток навичок проєктного мислення, командної взаємодії, відповідальності та самопрезентації.

Вправа «Ідея проєкту»

Мета: розвиток ініціативності, креативності та вміння формулювати ідеї.

Обладнання: аркуші паперу, ручки, фліпчарт.

Хід вправи: ведучий пропонує учасникам об'єднатися в малі групи та придумати ідею міні-проєкту (соціального, освітнього, творчого або шкільного).

Учасники обговорюють проблеми, які їх хвилюють, та пропонують варіанти їх вирішення. Кожна група формулює одну ідею та коротко презентує її. Ведучий допомагає уточнити мету проєкту.

Вправа «Планування»

Мета: формування навичок цілепокладання, планування та організації діяльності.

Обладнання: шаблони плану або аркуші паперу.

Хід вправи: групи розробляють детальний план реалізації свого проєкту: мета; завдання; етапи виконання; необхідні ресурси; розподіл ролей.

Після виконання кожна група презентує свій план. Ведучий звертає увагу на логічність і реалістичність планування.

Вправа «Презентація»

Мета: розвиток навичок самопрезентації та публічного виступу.
Обладнання: плакати, маркери або презентації (за можливості).

Хід вправи: кожна команда готує коротку презентацію свого проєкту (3–5 хвилин). Учасники мають чітко представити ідею, мету та значущість проєкту. Після виступів інші учасники можуть поставити запитання. Вправа сприяє розвитку впевненості та комунікативних навичок.

Вправа «Робота в команді»

Мета: закріплення навичок взаємодії, розподілу ролей і відповідальності.

Хід вправи: у процесі виконання попередніх завдань ведучий звертає увагу на те, як учасники взаємодіють у команді: чи є лідер, як розподіляються ролі, чи враховуються думки всіх. Після завершення роботи проводиться обговорення командної взаємодії.

Вправа «Захист проєкту»

Мета: розвиток уміння аргументувати свою позицію та відстоювати ідеї.

Хід вправи: групи презентують свої проєкти перед «експертами» (іншими учасниками або ведучим). Експерти оцінюють: актуальність ідеї; реалістичність; командну роботу; креативність.

Після цього надається зворотний зв'язок. Вправа формує навички критичного мислення та впевненості.

Вправа «Самооцінка»

Мета: розвиток рефлексії та усвідомлення власного внеску в діяльність.

Обладнання: аркуші паперу.

Хід вправи: учасникам пропонується відповісти письмово на запитання: Яку роль я виконував у команді? Що мені вдалося найкраще? Що я хотів би покращити?

Після цього (за бажанням) відбувається обговорення. Вправа сприяє розвитку самоаналізу.

Вправа «Підсумкова рефлексія»

Мета: узагальнення досвіду всієї програми та усвідомлення особистісних змін.

Обладнання: стікери.

Хід вправи: учасникам пропонується відповісти на запитання:

- Що я дізнався про себе як лідера?
- Які якості у мене розвинулися?
- Що я буду використовувати у майбутньому?

Ведучий підсумовує роботу всієї програми, підкреслюючи досягнення учасників і важливість подальшого розвитку.

Висновки до розділу 3

У результаті проведеного теоретичного та практичного аналізу проблеми формування лідерських якостей у підлітковому віці встановлено, що цей процес має комплексний, системний та цілеспрямований характер і потребує поєднання психологічних, педагогічних і соціальних впливів. Формування лідерського потенціалу підлітків є можливим за умови створення сприятливого освітнього середовища, що забезпечує розвиток особистісної активності, самостійності та відповідальності.

Визначено, що ефективний розвиток лідерських якостей ґрунтується на інтеграції когнітивного, емоційного та поведінкового компонентів особистості. Особливого значення набувають розвиток самосвідомості, рефлексії, емоційного інтелекту, комунікативних і організаторських здібностей, а також формування мотивації до досягнення та самореалізації.

У ході дослідження обґрунтовано доцільність використання сучасних психолого-педагогічних технологій, зокрема тренінгових програм, проєктної та волонтерської діяльності, коучингових підходів, рольових ігор та інтерактивних методів навчання. Встановлено, що саме активні форми роботи забезпечують найвищу ефективність розвитку лідерських якостей, оскільки створюють умови для набуття практичного досвіду соціальної взаємодії.

На основі отриманих результатів було розроблено авторську програму «ЛІДЕР+: розвиток особистісного потенціалу підлітка», яка має комплексний характер і спрямована на гармонійний розвиток особистості. Програма поєднує сучасні наукові підходи (гуманістичний, діяльнісний, соціально-психологічний, компетентнісний та ситуаційний) і враховує вікові особливості підлітків, зокрема їх прагнення до самоствердження, потребу у визнанні та розвиток рефлексії.

Структура програми передбачає поетапне формування лідерських якостей через шість взаємопов'язаних занять, кожне з яких спрямоване на розвиток окремих компонентів лідерства: самосвідомості, комунікативних умінь, емоційного інтелекту, лідерської ідентичності, командної взаємодії та практичної реалізації лідерського потенціалу. Застосування тренінгових вправ,

рольових ігор, групових дискусій та проєктної діяльності забезпечує активну участь підлітків і сприяє ефективному засвоєнню досвіду.

Встановлено, що важливими умовами ефективного формування лідерських якостей є: демократичний стиль взаємодії в освітньому середовищі, наявність позитивних моделей лідерства, організація спільної діяльності, створення ситуацій успіху, а також підтримка з боку дорослих і однолітків. Значну роль відіграють сімейне середовище та соціальне оточення підлітка, які визначають характер розвитку його лідерського потенціалу.

Таким чином, розроблена програма «ЛІДЕР+» є ефективним інструментом формування лідерських якостей у підлітків, оскільки забезпечує поєднання теоретичних знань, практичного досвіду та особистісного розвитку. Її реалізація сприяє становленню соціально активної, відповідальної та впевненої особистості, здатної до ефективної взаємодії та самореалізації в сучасному суспільстві.

ВИСНОВКИ

На основі теоретичного узагальнення проблеми дослідження щодо психологічних особливостей формування лідерських якостей у підлітковому віці, здійсненого експериментального дослідження було зроблено наступні висновки.

У ході теоретичного аналізу проблеми лідерства встановлено, що воно виступає складним і багатогранним соціально-психологічним феноменом, який формується на перетині індивідуальних особливостей особистості та впливу соціального середовища. Лідер розглядається як активний суб'єкт групової взаємодії, здатний організовувати спільну діяльність, здійснювати вплив на інших та забезпечувати досягнення колективних цілей.

З'ясовано, що сучасні підходи до розуміння лідерства відійшли від трактування його як сукупності вроджених рис і розглядають його як динамічний процес, що формується у взаємодії особистості, групи та конкретної ситуації. Особливого значення набувають ситуаційні, трансформаційні та гуманістичні концепції, які акцентують увагу на гнучкості поведінки, розвитку емоційного інтелекту, внутрішній мотивації та здатності до саморозвитку.

Доведено, що лідерські якості мають інтегративний характер і включають сукупність системних, комунікативних та внутрішньо-особистісних характеристик. До них належать здатність до цілепокладання, наполегливість, гнучкість мислення, комунікабельність, уміння мотивувати та організовувати діяльність, а також впевненість, внутрішня цілісність і проактивність. Їх розвиток зумовлюється як індивідуальними передумовами, так і соціальним досвідом особистості.

Аналіз психологічних особливостей підліткового віку дозволив визначити його як сенситивний період для становлення лідерського потенціалу. Активний розвиток самосвідомості, рефлексії, емоційного інтелекту та соціальної компетентності створює сприятливі умови для формування лідерської ідентичності. Водночас криза ідентичності, підвищена залежність від оцінки

однолітків та емоційна нестабільність можуть як стимулювати, так і ускладнювати цей процес.

Встановлено, що лідерство у підлітковому віці має переважно неформальний, ситуативний характер і значною мірою визначається контекстом взаємодії, характером міжособистісних відносин та видом діяльності. Важливими детермінантами його розвитку виступають рівень сформованості емоційного інтелекту, здатність до рефлексії, децентрації та особливості становлення «Я-концепції».

Обґрунтовано, що ефективне формування лідерських якостей підлітків можливе лише за умов цілеспрямованого психолого-педагогічного впливу. До ключових умов належать створення підтримувального освітнього середовища, розвиток автономії та ініціативності, організація спільної діяльності, наявність позитивних моделей для наслідування, а також застосування інтерактивних і практико-орієнтованих методів навчання.

Визначено, що важливу роль у розвитку лідерського потенціалу відіграють сім'я, група однолітків, освітні інституції та цифрове середовище, які можуть як сприяти, так і перешкоджати цьому процесу. У зв'язку з цим особливої ваги набуває комплексний підхід, що поєднує психологічну підтримку, розвиток соціальних компетентностей та надання підліткам реального досвіду відповідальної діяльності.

Отже, формування лідерських якостей у підлітковому віці є складним, поліфакторним і динамічним процесом, який потребує системного психолого-педагогічного супроводу та врахування вікових, індивідуальних і соціокультурних особливостей розвитку особистості.

У результаті проведеного емпіричного дослідження встановлено, що формування лідерських якостей у підлітковому віці є складним, багатокомпонентним і динамічним процесом, який визначається взаємодією індивідуально-психологічних особливостей особистості та впливом соціального середовища її розвитку.

Дослідження було реалізовано з дотриманням науково-методичних вимог, із використанням валідних психодіагностичних методик, що забезпечило

надійність і об'єктивність отриманих результатів. У вибірці підлітків застосування комплексу методик дало змогу здійснити всебічний аналіз рівня сформованості лідерських якостей та особливостей прояву лідерських стилів.

Отримані результати свідчать, що переважна частина досліджуваних характеризується середнім рівнем розвитку лідерських якостей, що відображає процес їх активного становлення у підлітковому віці. Водночас наявність підлітків із достатнім і високим рівнями розвитку лідерського потенціалу підтверджує можливості його подальшого ефективного розвитку. Виявлення групи з низьким рівнем сформованості лідерських якостей засвідчує необхідність організації цілеспрямованої психолого-педагогічної роботи з такими підлітками.

Аналіз лідерських стилів показав, що для підліткового віку характерним є домінування соціально-емоційного та змішаного стилів лідерства. Це вказує на орієнтацію підлітків на міжособистісні взаємини, підтримку та згуртованість групи, що відповідає їх віковим потребам у спілкуванні та визнанні. Разом із тим зафіксовано тенденцію до розвитку ділового стилю, що проявляється у прагненні до організації діяльності та досягнення результату.

Встановлено, що найбільш ефективною моделлю лідерської поведінки є збалансоване поєднання орієнтації на виконання завдань і на підтримку міжособистісних відносин. Такий стиль забезпечує як результативність діяльності, так і позитивний психологічний клімат у групі.

Таким чином, результати емпіричного дослідження підтверджують, що підлітковий вік є сенситивним періодом для розвитку лідерських якостей, однак цей процес має неоднорідний характер і залежить від багатьох чинників. Це обумовлює необхідність цілеспрямованого психолого-педагогічного супроводу, спрямованого на розвиток лідерського потенціалу підлітків. Отримані дані можуть слугувати основою для розробки та впровадження ефективних програм розвитку лідерства в освітньому середовищі.

У результаті здійсненого теоретичного та емпіричного аналізу проблеми формування лідерських якостей у підлітковому віці встановлено, що цей процес має цілісний, системний і багатокomпонентний характер та потребує

інтеграції психологічних, педагогічних і соціальних впливів. Розвиток лідерського потенціалу підлітків є можливим за умови створення сприятливого освітнього середовища, яке стимулює особистісну активність, самостійність і відповідальність.

З'ясовано, що ефективне формування лідерських якостей ґрунтується на взаємодії когнітивного, емоційного та поведінкового компонентів особистості. Особливої значущості набувають розвиток самосвідомості та рефлексії, емоційного інтелекту, комунікативних і організаторських здібностей, а також формування внутрішньої мотивації до досягнення та самореалізації.

У ході дослідження обґрунтовано доцільність застосування сучасних психолого-педагогічних технологій, зокрема тренінгових програм, проєктної та волонтерської діяльності, коучингових підходів, рольових ігор та інтерактивних методів навчання. Доведено, що саме активні форми організації освітнього процесу забезпечують найбільшу ефективність розвитку лідерських якостей, оскільки сприяють набуттю практичного досвіду соціальної взаємодії.

На основі отриманих результатів розроблено авторську програму «ЛІДЕР+: розвиток особистісного потенціалу підлітка», яка має комплексний характер і спрямована на гармонійний розвиток особистості. Програма інтегрує сучасні наукові підходи (гуманістичний, діяльнісний, соціально-психологічний, компетентнісний і ситуаційний) та враховує вікові особливості підлітків, зокрема їх потребу в самоствердженні, соціальному визнанні та розвитку рефлексії.

Структура програми передбачає поетапне формування лідерських якостей через систему взаємопов'язаних занять, спрямованих на розвиток ключових компонентів лідерства: самосвідомості, комунікативної компетентності, емоційного інтелекту, лідерської ідентичності, навичок командної взаємодії та практичної реалізації лідерського потенціалу. Використання тренінгових вправ, рольових ігор, групових дискусій і проєктної діяльності забезпечує активну залученість учасників та підвищує ефективність засвоєння досвіду.

Встановлено, що визначальними умовами ефективного формування

лідерських якостей є демократичний стиль взаємодії в освітньому середовищі, наявність позитивних моделей для наслідування, організація спільної діяльності, створення ситуацій успіху, а також підтримка з боку дорослих і однолітків. Водночас важливу роль відіграють сімейне середовище та ширший соціальний контекст, які значною мірою визначають динаміку розвитку лідерського потенціалу підлітка.

Отже, запропонована програма «ЛІДЕР+» виступає ефективним засобом формування лідерських якостей у підлітків, оскільки забезпечує органічне поєднання теоретичної підготовки, практичного досвіду та особистісного розвитку. Її реалізація сприяє становленню соціально активної, відповідальної та впевненої особистості, здатної до ефективної взаємодії та самореалізації в сучасному суспільстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алфімов Д. В. Теорія і методика виховання лідерських якостей особистості у сучасній загальноосвітній школі : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.07. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Луганськ. 2014. 493 с.
2. Барбінова А. В. Проектування розвитку лідерського потенціалу менеджерів інноваційної діяльності. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки». 2023. №3 (109). С. 69-72.
3. Бендас Т. В. Психологія лідерства: теорія та методи діагностики. Психологічний журнал. 2017. Т. 3. № 2. С. 45–53.
4. Бех І. Д. Виховання особистості. У двох книгах. Кн. 1. Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади. Київ: Либідь, 2013. 278 с.
5. Бирик Д. Д. Соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу дітей та молоді. Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал: матеріали звітної науково-практичної конференції Інституту проблем виховання НАПН України за 2019 рік. Київ, 2020. С. 29-33.
6. Біда О. А., Орос І. І., Чичук А. П. Зміст та сутність поняття «лідерство». Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. 2021. №197. С. 17-20.
7. Бондарчук О. І., Пустовалов І. В. Психологічні особливості орієнтації учнів підліткового віку на лідерство залежно від типу закладу освіти. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2020. №4(21). С. 12-26
8. Буяк Б. Феномен лідерства в історико-філософській ретроперспективі. Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав Хмельницький державний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди». Педагогіка. Психологія. Філософія. 2015. Вип. 36. С. 238–253.
9. Волківська Д. А. Сучасні підходи до визначення лідерства. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Сер.: Педагогічні науки. 2019. №115. С. 45-47.
10. Гончарук А. П. Психологічні особливості формування лідерських якостей у підлітковому віці : кваліфікаційна робота магістра. Хмельницький :

ХНУ, 2025. 90 с.

11. Гринько С. І. Діагностика соціально-психологічних характеристик лідера в підлітковому віці. Вісник Одеського національного університету. Серія «Психологія». 2020. Т. 25. Вип. 2. С. 56–63.

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

13. Дятленко Н. М.. Лідерські якості студентів-психологів як складова їхньої професійної компетентності. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів: Колективна монографія. Вінниця. 2014. С. 125-134

14. Жаріков Є. С., Крушельницький Є. С. Діагностика лідерських здібностей особистості в умовах групової взаємодії. Практична психологія та соціальна робота. 2018. № 6. С. 12–18.

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

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

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

18. Карамушка Л. М., Філь О. А. Методи дослідження лідерства в організаційній та освітній психології. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2019. № 3 (17). С. 87–95.

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

20. Колмакова Л. О., Совершенна І. О. Чого варто очікувати і як управляти

представниками покоління Z? Глобальні проблеми економіки та 80 фінансів: зб. тез наук. р. IX Міжнар. наук.-практ. конф., Київ–Прага–Відень, 2017 р. С. 20-23.

21. Коломієць Л. І. Розвиток лідерських якостей у підлітків у процесі групової діяльності. Педагогіка і психологія. 2021. № 4. С. 73–80.

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

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

24. Краснощок І. Формування лідерських якостей студентів як завдання виховної діяльності куратора студентської групи. Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. 2021. Вип. 194. С.144-150

25. Кулешова О.В., Стельмах О.І. Професійно значущі якості майбутніх психологів як умова розвитку їх лідерського потенціалу. Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців : тези доповідей XI Всеукраїнської науково-практичної конференції, (Хмельницький, 27 квітня 2023). Хмельницький. 2023. С. 60- 62

26. Левченко Н. В. Роль емоційного інтелекту у формуванні лідерських якостей особистості. Молодий вчений. 2021. № 8 (96). С. 95–99.

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

28. Максименко С. Д. Психологія особистості : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2017. 296 с.

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

30. Мартиненко С. М. Тренінгові технології формування лідерських якостей учнів. Психологія і суспільство. 2019. № 3. С. 118–124.

31. Мороз В. П. Лідерство як наукова проблема. Вісник Луганського

національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. 2019. №1 (1). С. 99-110.

32. Москалець В. П. Психологія особистості : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2018. 400 с.

33. Особливості формування лідерських якостей у студентів в умовах фахового коледжу. Humanitas. 2023. №3. С. 47–52.

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

35. Пархоменко І. О. Тренінгові технології розвитку лідерських якостей особистості. Психологія і особистість. 2022. № 2 (22). С. 155–162.

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

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

38. Психологічні особливості розвитку лідерських якостей у підлітків: навч.-метод. матеріали. 2025. 56 с..

39. Рибалка В. В. Психологічні умови розвитку лідерського потенціалу особистості. Актуальні проблеми психології. 2018. Т. 1. Вип. 48. С. 201–208.

40. Ряді Н., Асакарунія Д., Віджая Ф., Ріантопутра К. Побудова позитивної ідентичності лідера: набуття лідерської позиції та прийняття іншими. Лідерство для високої продуктивності в Азії. 2019. С.65–88

41. Романовський О. Г., Пономарьов О.С. Парадокси харизматичного лідерства. Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. № 1. С. 47-56.

42. Романовський О.Г. Лідерські якості в професійній діяльності. Харків : НТУ «ХПІ», 2017. 143 с.

43. Савицька Т. В., Іотова І. М., Маджар Н. М. Особливості

формування особистості лідера в студентському колективі. Сучасна медична освіта: методологія, теорія, практика. 2020. №1. С. 177-180.

44. Савчин М. В. Вікова психологія : навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2019. 384 с.

45. Савчук І. В. Психологічні чинники розвитку лідерських якостей у підлітків. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. 2022. Вип. 16. С. 142–149.

46. Садохіна К. С. Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків. Проблеми сучасної психології. 2018. Вип. 9. С. 439-448.

47. Салімулліна Є. В., Зацарінна Є. І., Ніколенко Д. А. Лідерська позиція як результат професійного розвитку педагога. Журнал розвитку та досконалості талантів. 2020. №12 (3) С. 195–202

48. Сатановська В. Психологічні особливості лідерських якостей підлітків. Сучасні тенденції психологічної науки та практики. Вінниця : ВДПУ, 2025. С. 146–149.

49. Семченко Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : дис.канд. пед. наук : 13.00.04. Х., 2018. 215 с.

50. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. Івано-Франківськ. «Лілея-НВ». 2015. 296 с.

51. Спіріна Т. П., Тимошенко Н. Є. Специфіка формування лідерського потенціалу в майбутніх фахівців. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія «Соціальна робота»: зб. наук. пр. Випуск 22. 2016. С. 180-185.

52. Титаренко Т. М. Психологія життєтворення особистості в сучасному світі : монографія. Київ : Міленіум, 2016. 320 с.

53. Тітова Г. В. Феномен лідерства і лідерські якості в навчальному колективі. Наука і освіта. 2018. № 1-2. С. 105-107

54. Трансформаційне лідерство в міжнародному бізнесі: навчально-методичний комплекс дисципліни [Електронний ресурс]: навч. посіб. для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти, спеціальності 073 «Менеджмент», освітньо-професійної програми «Менеджмент міжнародного

83 бізнесу» / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад.: А. Р. Дунська, КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ. 2022. 82 с.

55. Черниш О. В. Психологічні технології розвитку лідерських якостей у підлітків. Проблеми сучасної психології. 2021. Вип. 1. С. 132–140.

56. Шевченко О. А. Розвиток організаторських здібностей як складової лідерства. Психологія: реальність і перспективи. 2020. Вип. 15. С. 167–173.

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

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

59. Brown M. E., Treviño L. K., & Harrison D. A. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 2005. P. 117-134

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

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

ДОДАТКИ

Методика «Діагностика лідерських здібностей»

(Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

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 схильєтесь».

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 свої 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 погоджуєтесь 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.

24

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.

18.3 ким Ви вважаєте за краще працювати?

- а) з покладливими людьми;
- б) з незалежними і самостійними людьми.

19.Чи намагаєтесь 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

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, стримана, задумлива.

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 самотійно, без керівників.

37.Як Ви ставитеся 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 поводитесь, 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 щось 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 з 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, досліджуваний 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).

Вивчення лідерського стилю Р. Бейлза – К. Шнейера,
модифікація Т. В. Бендас

Схема спостереження за поведінкою була розроблена Р. Бейлзом. Ця класична методика широко використовується у всьому світі. На думку К. Шнейера (Schneier, 1978), ця схема дозволяє вивчати 2 стиля лідерської поведінки – діловий (Т – task, тобто орієнтований на задачу) і соціоемоційний (S – socioemotional, тобто орієнтований на взаємостосунки).

Досліджуваним пропонується наступна інструкція: «Оцініть в балах поведінку лідера за 12 формами поведінки. 1 бал Ви ставите, якщо дана особливість поведінки проявляється дуже рідко, 10 – найбільш часто, 0 балів – якщо ви не помітили такої особливості в оцінюваного лідера.

Текст опитувальника:

Лідер:

- 1) підтримує інших, допомагає, заохочує;
- 2) поводить себе дружньо, шуткує, сміється;
- 3) погоджується, розуміє, поступається іншим;
- 4) пропонує ідеї, радить, керує;
- 5) висловлює думки, аналізує;
- 6) інформує, відповідає на питання;
- 7) просить повторити, вимагає висловлювати ідеї;
- 8) задає питання, цікавиться думками;
- 9) підтримує пропозиції;
- 10) критикує, не погоджується;
- 11) проявляє емоції;
- 12) стримує інших, затверджує себе.

При обробці в пунктах 1-9 використовується пряма оцінка (той бал, який поставив досліджуваний), а в пунктах 10, 11 і 12 – реверсивна (зворотній бал – див. таблицю).

Оцінка за шкалою – Використаний бал:

10 – 0
 9 – 1
 8 – 2
 7 – 3
 6 – 4
 4 – 6
 3 – 7
 2 – 8
 1 – 9
 0 – 10

Причина використання реверсивних балів наступна: так якщо в пункті 12 досліджуваний ставить 9 балів, тобто вважає, що лідер дуже часто стримує інших, це свідчить про низьку вираженість соціоемоційної поведінки, тому для підсумовування береться не пряма, а зворотня (реверсивна) оцінка.

Після цього показники балів підраховуються за наступними формулами:

$T = \text{сума балів (4-9)} / 6$

$S = \text{сума балів (1-3, 10-12)} / 6$

де V – бали, що поставлені по питанню;

i – номер питання;

T – професійна складова лідерства (орієнтованість на задачу);

S – соціально-емоційна складова лідерства (орієнтованість на взаємостосунки).

Після проведених обчислень обидва показники діляться на кількість експертів, які оцінюють лідерський стиль. Обидва показники вимірюються від 0 до 10 балів. Показник стилю вважається високим, якщо він дорівнює або більше 7 балів; середнім, якщо він розташований у проміжку 4-6 балів; низьким, якщо він менше або дорівнює 3 балам.

За поєднанням стилей лідерів можна поділити на 3 типа:

- 1) з високим T і низьким S – орієнтований на задачу;
- 2) з низьким T і високим S – орієнтований на взаємостосунки;
- 3) із середнім T і середнім S – поєднує обидва стилі.