

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

Хазієв Арсеній Вадимович

УДК 378.371

**ДИСЕРТАЦІЯ
ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ
ПСИХОЛОГІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Спеціальність – 011 Освітні, педагогічні науки
Галузь знань – 01 Освіта/Педагогіка

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

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

 А. В. Хазієв

Науковий керівник :
Грень Лариса Миколаївна
доктор наук з державного
управління, професор

Харків-2025

АНОТАЦІЯ

Хазієв А.В. Формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки» – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Міністерство освіти і науки України, Харків, 2025.

У дисертації здійснено теоретичний аналіз проблеми та запропоновано нове вирішення наукового завдання, яке полягає у виявленні, теоретичному обґрунтуванні педагогічних умов та експериментальній перевірці їх впливу на сформованість лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти.

Об'єкт дослідження – процес професійної підготовки майбутніх психологів у закладі вищої освіти.

Предмет дослідження – педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти.

Метою дослідження є виявлення впливу науково обґрунтованих і експериментально перевірених педагогічних умов формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти на рівень сформованості означеної якості,

У *вступі* обґрунтовано актуальність, доцільність наукового вивчення проблеми формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти, яка посилюється необхідністю усунення виявлених *суперечностей*, що об'єктивно існують у педагогічній теорії та практиці сучасних закладів вищої освіти, зокрема:

- між суспільною потребою у фахівцях-лідерах, здатних до управління змінами, професійної рефлексії і соціальної відповідальності та недостатнім рівнем сформованості лідерських якостей у випускників закладів вищої освіти;

- між необхідністю розвитку інноваційних педагогічних технологій формування лідерських якостей у майбутніх психологів та відсутністю науково обґрунтованих моделей і методик, які б забезпечували ефективну інтеграцію цих технологій у навчальний процес;

- між необхідністю формування у студентів-психологів готовності до лідерської діяльності в умовах сучасних викликів та недостатнім психолого-педагогічним забезпеченням процесу розвитку лідерського потенціалу у закладах вищої освіти.

У *першому розділі* на підставі уточнення суті ключових понять дослідження («лідерський потенціал», «лідерський потенціал студента-психолога», «компетентнісний підхід», «компетентнісний підхід у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів», «формування лідерських якостей у професійній підготовці») визначено лідерські якості майбутніх психологів як інтегрований комплекс особистісних і професійних характеристик (ціннісно-мотиваційних, когнітивних, комунікативних, емоційно-вольових, рефлексивних), що забезпечують здатність ефективно організовувати спільну діяльність, спрямовувати розвиток інших, приймати виважені рішення в умовах професійної відповідальності та сприяти гармонізації міжособистісних відносин у різних соціальних контекстах. Визначено специфіку психологічного лідерства, що полягає в унікальному поєднанні класичних лідерських якостей з професійними компетенціями, цінностями та етикою професії психолога. Проведено аналіз сучасного стану підготовки майбутніх психологів у закладах вищої освіти.

У *другому розділі* структуру формування лідерських якостей майбутніх психологів представлено як сукупність взаємопов'язаних компонентів: *когнітивного* (знання з теорії лідерства, психодіагностики, консультування, а також навички аналізу поведінки та управління міжособистісною взаємодією); *мотиваційно-ціннісного* (особистісна зацікавленість у професійній діяльності та сформована система цінностей, що спрямовує поведінку майбутнього психолога-лідера); *емоційно-вольового* (емоційна стійкість, емоційна

гнучкість, емпатія, толерантність, саморегуляція, цілеспрямованість, стресостійкість та ініціативність); *комунікативного* (навички міжособистісної комунікації, конструктивної взаємодії, інтуїція в комунікації, соціальний інтелект); *лідерського* (організаторські здібності, здатність до прийняття рішень, психологічна переконливість, авторитетність, гнучкість стилю лідерства).

З'ясовано, що формування лідерських якостей вимагає від майбутніх психологів цілеспрямованого розвитку професійних, особистісних і соціальних компетентностей, які сприяють здатності до лідерської діяльності, ініціативності, відповідальності, комунікативної компетентності та уміння організовувати колективну діяльність у професійному середовищі.

Уточнено критеріальну базу дослідження, які склали такі критерії та їх відповідні показники (*мотиваційно-ціннісний критерій* (прагнення до лідерства, самореалізація, відповідальність); *когнітивний критерій* (знання про лідерство, знання про комунікативні стратегії, знання про стилі управління); *комунікативно-соціальний критерій* (уміння впливати, уміння переконувати, уміння вести групу); *емоційно-вольовий критерій* (саморегуляція, емоційна стабільність, стресостійкість); *рефлексивний критерій* (усвідомлення себе, самоаналіз, розвиток). *діяльнісно-організаційний критерій* (прояв лідерства в діях, ініціативність, організаційні вміння). На основі визначених критеріїв і показників охарактеризовано три рівні сформованості лідерських якостей майбутніх психологів: *низький, середній, високий*.

Визначено й обґрунтовано педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти на засадах компетентнісного підходу, які передбачають: створення особистісно орієнтованого та підтримуючого освітнього середовища; використання інтерактивних та діяльнісних технологій навчання; формування рефлексивно-ціннісної позиції студента-лідера. Розроблено педагогічну модель формування лідерських

якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти, що поєднує психологічні, педагогічні та управлінські складові професійної підготовки.

У *третьому розділі* проведено відстеження змін у рівні сформованості лідерських якостей майбутніх психологів.

Про ефективність розроблених педагогічних умов свідчать дані контрольного етапу дослідно-експериментальної роботи. У дослідженні експериментально доведена ефективність педагогічного забезпечення визначених умов. Проведений кількісний, якісний і статистичний аналіз засвідчив позитивну динаміку рівня сформованості лідерських якостей студентів експериментальної групи. Отримані результати можуть бути застосовані в практиці професійної підготовки майбутніх фахівців інших спеціальностей.

У *висновках* наведено основні результати наукової роботи щодо вирішення поставлених наукових задач дослідження.

За результатами дослідження отримано такі наукові результати:

- уперше:

1) науково обґрунтовано та експериментально перевірено педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти (створення особистісно орієнтованого та підтримуючого освітнього середовища; використання інтерактивних та діяльнісних технологій навчання; формування рефлексивно-ціннісної позиції студента-лідера);

2) розроблено інтегративну модель лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти, що поєднує психологічні, педагогічні та управлінські складові професійної підготовки;

- уточнено:

1) ключові поняття дослідження: «*лідерські якості майбутнього психолога*» – сукупність особистісних рис, соціальних і професійних компетенцій, що забезпечуть здатність психолога ефективно організовувати, мотивувати й вести за собою інших, реалізуючи лідерські функції з урахуванням етичних і професійних норм; «*лідерський потенціал*» – сукупність внутрішніх ресурсів, що включають мотиваційні, когнітивні, емоційно-вольові та рефлексивні

компоненти, які створюють передумови для розвитку ефективної лідерської поведінки та здатності впливати на інших у різних соціальних і професійних контекстах; *«лідерський потенціал студента-психолога»* – внутрішні можливості і ресурси особистості студента-психолога, які включають мотивацію, знання, уміння, ціннісні орієнтації й особистісні характеристики, що створюють передумови для розвитку ефективних лідерських якостей і реалізації лідерських функцій у майбутній професійній діяльності; *«компетентнісний підхід»* – педагогічна концепція, орієнтована на формування у суб'єктів навчання цілісної системи компетентностей – інтегрованих знань, умінь, ціннісних ставлень і досвіду діяльності, які забезпечують їх здатність ефективно вирішувати професійні та життєві задачі в умовах змін і складних соціальних вимог»; *«компетентнісний підхід у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів»* – це педагогічна парадигма, яка спрямована на цілісне формування у студентів психологічної освіти, сукупності ключових компетентностей – знань, умінь, навичок, ціннісних ставлень і особистісних якостей, що забезпечують їхню здатність ефективно виконувати лідерські функції у професійній діяльності, приймати відповідальні рішення, керувати колективом, розвивати власний потенціал у контексті сучасних вимог суспільства і професії; *«формування лідерських якостей у професійній підготовці»* – це цілеспрямований процес розвитку у студентів професійних, особистісних і соціальних компетентностей, які сприяють розвитку здатності до лідерської діяльності, ініціативності, відповідальності, комунікативної компетентності та уміння організовувати колективну діяльність у професійному середовищі;

2) зміст структурних компонентів *формування лідерських якостей майбутніх психологів* (когнітивний, мотиваційно-ціннісний, емоційно-вольовий, лідерський);

3) критерії рівнів сформованості лідерських якостей майбутніх психологів (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, комунікативно-соціальний,

емоційно-вольовий, рефлексивний, діяльнісно-організаційний) та їх показники;

- *розроблено* педагогічну модель формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти, що передбачає інтеграцію теоретичної, практичної та рефлексивної підготовки студентів;

- *подальшого розвитку* набули форми, методи і засоби забезпечення педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти (анкетування, тренінги лідерського розвитку, моделювання професійних ситуацій, ділові та рольові ігри, рефлексивні щоденники, інтерактивні методи, кейс-методи, портфоліо, педагогічні програмні засоби, міні-дослідження тощо).

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає в тому, що експериментально перевірені педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх психологів, запропонована інтегративна модель, уможлиблюють їх широке впровадження у навчальний процес закладів вищої освіти для підвищення якості професійної підготовки фахівців відповідного профілю.

Матеріали дослідження *впроваджено* в навчальний процес Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (акт від 15 травня 2025 року), Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького (довідка № 01-15/1793 від 02 жовтня 2025 року), Міжнародного гуманітарного університету (довідка від 26 серпня 2025 року (протокол № 1).

Теоретичними положеннями та практичними напрацюваннями *можуть* *послугуватися* викладачі та науково-педагогічні працівники при розробці та реалізації освітніх програм, створенні навчальних посібників, курсів, тренінгів, спрямованих на розвиток лідерських компетентностей, і студенти для розвитку власного лідерського потенціалу та підготовки до професійної діяльності. Матеріали дослідження *доцільно використовувати* в процесі підвищення кваліфікації викладачів закладів вищої освіти.

Ключові слова: лідерські якості, лідери, майбутні психологи, фахова підготовка, формування, соціальні навички, навчально-методичний інструментарій.

Список публікацій здобувача

Статті у періодичних наукових виданнях, що увійшли до переліку наукових фахових видань України, Scopus, Web of science.

1. Хазієв А. В. Формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти: аналіз вітчизняних та зарубіжних наукових досліджень. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків: НТУ «ХПІ», 2024. № 1. С. 74-85. DOI: 10.20998/2078-7782.2024.1.06

2. Хазієв А. В. Трансформаційне лідерство та його роль у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків: НТУ «ХПІ», 2024. № 3. С. 89-99. DOI: 10.20998/2078-7782.2024.3.07

3. Грень Л. М., Хазієв А. В. Компоненти психологічної готовності майбутніх психологів-лідерів до професійної діяльності у закладах вищої освіти. *Актуальні питання у сучасній науці (Серія «Педагогіка»): журнал*. 2025 № 6(36). С. 918-929. DOI: 10.52058/2786-6300-2025-6(36)-918-929

4. Хазієв А. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти. *Суспільство та національні інтереси. (Серія «Педагогіка»)*. № 8(16) 2025. С. 306-314. DOI: 10.52058/3041-1572-2025-8(16)-306-314

5. Хазієв А. В. Лідерські якості майбутніх психологів – ключ до професійного успіху. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків: НТУ «ХПІ», 2025. № 3. С. 151-162. DOI: 10.20998/2078-7782.2025.3.10

6. Хазієв А. В. Експериментальна перевірка ефективності педагогічних умов формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти. *Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка»)*. № 10(56), 2025. С. 1073-1084. DOI: 10.52058/2786-4952-2025-10(56)-1073-1084

Опубліковані праці апробаційного характеру:

7. *Хазієв А.В., Грень Л. М.* Особливості формування лідерських якостей у майбутніх психологів: виклики сьогодення. Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика: Матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів та молодих вчених (12 жовтня 2023 р.) / за заг. ред. Н.В. Підбуцької. Харків : НТУ «ХП», 2023. 193 с. С. 159-162.

URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/72330>

8. *Arseniy Khaziev.* Leadership qualities formation of future psychologists: theoretical aspect. Performanțe într-o economie competitivă : [culegere de lucrări ale Conferinței Științifice Internaționale, 21-22 septembrie 2023 și Mesei Rotunde "Leadership in education: an inclusive approach", 7 octombrie 2023] : (ediția 10) / comitetul științific: Valentin Răilean (președinte) (Moldova), Sorin Mihai Radu (România) [et al.]. Chișinău : [Imi-Nova], 2023 (Impressum). 115 p. P. 109-110.

9. *Khaziyev Arseniy.* Adaptation of foreign leadership development models to leadership qualities formation of future psychologists in high schools of Ukraine. Лідери XXI століття. Погляд у майбутнє: Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції 26-27 жовтня 2023 р. / За заг. ред. Романовського О. Г. Х. : НТУ «ХП», 2023. 141 с. С. 7-8. URL: https://kafk.edu.ua/wp-content/uploads/2024/05/2_2023.pdf

10. *Хазієв А. В., Грень Л. М.* Відповідальність та її роль у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти. Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес [Електронний ресурс] : матеріали всеукр. наук.-теорет. конф. студ. і аспірантів, 18-19 квітня 2024 р. / гол. ред. А. В. Кіпенський ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Електрон. текст. дані. Харків, 2024. 605 с. С. 224-225.

URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/items/eea7516a-5970-4d2b-a41e-e27a4e54bb76>

11. *Хазієв А. В.* Погляди дослідників на структуру лідерських якостей у майбутніх психологів та їх формування у закладах вищої освіти / А. В. Ха-

зієв // Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів : матеріали 8-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 23-24 травня 2024 р. / заг. ред. О. Г. Романовський ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків : НТУ «ХПІ», 2024. С. 202-204. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/81777>

12. *Хазієв Арсеній*. Розвиток лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти. XXXI International scientific and practical conference «Scientific Research in the Conditions of Rapid Development of Information Technologies» (July 17-19, 2024). Helsinki, Finland. International Scientific Unity, 2024. 201 p. С. 126-128. URL: https://isu-conference.com/wp-content/uploads/2024/07/Scientific_research_in_the_conditions_of_rapid_development_of_information_technolo_July_17_19_2024_Helsinki_Finland.pdf

13. *Khaziyev Arseniy*. Extraordinary work in the formation of leadership qualities of future psychologists in institutions of higher education. Această Culegere de lucrări științifice a fost elaborată ca urmare a desfășurării Conferinței Științifice Internaționale "Creative interdisciplinary cooperation: proceedings ideas in education research and innovation" în zilele de 11-12 noiembrie 2024. Moldova. P. 128-132.

14. *Хазієв А. В.* Професійне становлення майбутнього психолога-лідера під час навчання у ЗВО. Актуальні проблеми соціального розвитку в суспільстві змін = Pressing problems of social development in society of changes [Електронний ресурс] : матеріали 3-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 27-29 березня 2025 р. / заг. ред. А. В. Кіпенський ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Електрон. текст. дані. Харків, 2025. 188 с. С. 34-35. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/87841>

15. *Хазієв А. В.* Роль самооцінки у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів. Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я: тези доповідей XXXIII міжнародної науково-практичної конференції MicroCAD-2025, 14-17 травня 2025 р. / за ред. проф. Сокола Є.І. Харків: НТУ «ХПІ». 1882 с. С. 1333.

URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/93796>

16. *Хазієв А. В.*, Грень Л. М. Роль лідерських якостей студентів-психологів у майбутній професійній діяльності. Наукова школа академіка І.А. Зязюна у працях його соратників та учнів: матеріали 9-ї наук.-практ. конф. 22–23 травня 2025 року / за заг. ред. Романовського О. Г. МОН України, НАПНУ, Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т» [та ін.]. Електрон. текст. дані. Харків : НТУ «ХПІ», 2025. 193 с. С. 89-91. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/91784>

ABSTRACT

Khaziyev Arseniy. Developing leadership qualities in future psychologists in higher education institutions. – Qualification for scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for the degree of Doctor of Philosophy in the field of 011 «Educational and Pedagogical Sciences» – National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute», Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2025.

The dissertation provides a theoretical analysis of the problem and proposes a new solution to the scientific task, which consists of identifying and theoretically substantiating pedagogical conditions and experimentally testing their impact on the formation of leadership qualities in future psychologists in higher education institutions.

Subject of research – Process of professional training of future psychologists in higher education institutions.

Subject of research – Pedagogical conditions for developing leadership qualities in future psychologists at institutions of higher education.

The purpose of this research is to investigate the impact of scientifically grounded and experimentally verified pedagogical conditions on the formation of leadership qualities in future psychologists in higher education institutions, specifically on the level of development of the specified quality.

The *introduction* substantiates the relevance and expediency of scientific study of the problem of leadership qualities formation in future psychologists in higher education institutions, which is reinforced by the need to eliminate the identified contradictions that objectively exist in the pedagogical theory and practice of modern higher education institutions, in particular:

- between the social need for specialist leaders capable of managing change, professional reflection, and social responsibility, and the insufficient level of leadership qualities in graduates of higher education institutions;

- between the need to develop innovative pedagogical technologies for the formation of leadership qualities in future psychologists and the lack of scientifically based models and methodologies that would ensure the effective integration of these technologies into the educational process;

- between the need to prepare psychology students for leadership activities in the context of modern challenges and the insufficient psychological and pedagogical support for the process of developing leadership potential in higher education institutions.

In the *first part*, based on the clarification of the essence of key research concepts (“leadership potential,” “leadership potential of psychology students,” “competence-based approach,” “competence-based approach to the formation of leadership qualities in future psychologists,” “formation of leadership qualities in professional training”), the leadership qualities of future psychologists are defined as an integrated set of personal and professional characteristics (value-motivational, cognitive, communicative, emotional-volitional, reflective) that ensure the ability to effectively organize joint activities, guide the development of others, make informed decisions in conditions of professional responsibility, and promote the harmonization of interpersonal relationships in various social contexts. The specifics of psychological leadership have been identified, comprising a unique combination of classic leadership qualities with the professional competencies, values, and ethics of the psychology profession. An analysis of the current state of training future psychologists in higher education institutions has been conducted.

In the second part, the structure of developing leadership qualities in future psychologists is presented as a set of interconnected components: cognitive (knowledge of leadership theory, psychodiagnostics, counseling, as well as skills in analyzing behavior and managing interpersonal interactions); motivational and value-based (personal interest in professional activity and a formed system of values that guides the behavior of the future psychologist-leader); emotional-volitional (emotional stability, emotional flexibility, empathy, tolerance, self-

regulation, purposefulness, stress resistance, and initiative); communicative (interpersonal communication skills, constructive interaction, intuition in communication, social intelligence); leadership (organizational skills, decision-making ability, psychological persuasiveness, authority, flexibility of leadership style).

It has been established that the formation of leadership qualities requires future psychologists to purposefully develop professional, personal, and social competencies that contribute to leadership skills, initiative, responsibility, communication skills, and the ability to organize collective activities in a professional environment.

The criteria base of the study was refined, consisting of the following criteria and their corresponding indicators (motivational-value criterion (striving for leadership, self-realization, responsibility); cognitive criterion (knowledge of leadership, knowledge of communication strategies, knowledge of management styles); communicative-social criterion (ability to influence, ability to persuade, ability to lead a group); emotional-volitional criterion (self-regulation, emotional stability, stress resistance); reflective criterion (self-awareness, self-analysis, development). activity-organizational criterion (manifestation of leadership in actions, initiative, organizational skills). Based on the defined criteria and indicators, three levels of leadership qualities in future psychologists are characterized: low, medium, and high.

The pedagogical conditions for the formation of leadership qualities in future psychologists in higher education institutions based on a competency-based approach have been identified and substantiated, which include: the creation of a person-oriented and supportive educational environment; the use of interactive and activity-based teaching technologies; and the formation of a reflective and value-based position of the student leader. A pedagogical model for developing leadership qualities in future psychologists in higher education institutions has been developed, combining psychological, pedagogical, and managerial components of professional training.

The third section examines the changes in leadership qualities that future psychologists will develop.

The effectiveness of the developed pedagogical conditions is evidenced by the data of the control stage of the experimental work. The study experimentally proved the effectiveness of pedagogical support for the specified conditions. Quantitative, qualitative, and statistical analyses showed positive dynamics in the level of leadership qualities of students in the experimental group. The results obtained can be applied in the practice of professional training of future specialists in other fields.

The conclusions present the main findings of the scientific work on addressing the study's research questions.

The study yielded the following scientific results:

- for the first time:

- 1) pedagogical conditions for the formation of leadership qualities in future psychologists in higher education institutions have been scientifically substantiated and experimentally verified (creation of a personality-oriented and supportive educational environment; use of interactive and activity-based teaching technologies; formation of a reflective and value-based position of a student leader);

- 2) an integrative model of leadership qualities of future psychologists in higher education institutions was developed, combining psychological, pedagogical, and managerial components of professional training;

- clarified:

- 1) key concepts of the study: “leadership qualities of a future psychologist” – a set of personal traits, social and professional competencies that will ensure the psychologist's ability to effectively organize, motivate, and lead others, performing leadership functions in accordance with ethical and professional standards; “leadership potential” – a set of internal resources, including motivational, cognitive, emotional-volitional, and reflective components, which create the prerequisites for the development of effective leadership behavior and the ability to influence others in various social and professional contexts; “leadership potential of a psychology

student” – the internal capabilities and resources of a psychology student, including motivation, knowledge, skills, value orientations, and personal characteristics that create the prerequisites for the development of effective leadership qualities and the realization of leadership functions in future professional activities; “Competence-based approach” – a pedagogical concept focused on the formation of a comprehensive system of competencies in learners – integrated knowledge, skills, value orientations, and experience that ensure their ability to effectively solve professional and life tasks in conditions of change and complex social demands; “A competency-based approach to developing leadership qualities in future psychologists” is a pedagogical paradigm aimed at holistically developing students' psychological education, a set of key competencies – knowledge, skills, abilities, values, and personal qualities that ensure their ability to effectively perform leadership functions in their professional activities, make responsible decisions, manage a team, and develop their own potential in the context of modern society and professional requirements; “the formation of leadership qualities in professional training” is a purposeful process of developing professional, personal, and social competencies in students that contribute to the development of leadership skills, initiative, responsibility, communication skills, and the ability to organize collective activities in a professional environment; 2) the content of the structural components of the formation of leadership qualities in future psychologists (cognitive, motivational-value, emotional-volitional, leadership); 3) criteria for the levels of development of leadership qualities in future psychologists (motivational-value, cognitive, communicative-social, emotional-volitional, reflective, activity-organizational) and their indicators;

- A pedagogical model for developing leadership qualities in future psychologists in higher education institutions has been developed, which provides for the integration of theoretical, practical, and reflective training of students.

- Further development has been made in the forms, methods, and means of ensuring pedagogical conditions for the formation of leadership qualities in future psychologists in higher education institutions (questionnaires, leadership devel-

opment trainings, modeling of professional situations, business and role-playing games, reflective journals, interactive methods, case methods, portfolios, pedagogical software tools, mini-research, etc.).

The practical significance of the research results lies in the fact that the experimentally verified pedagogical conditions for the formation of leadership qualities in future psychologists, along with the proposed integrative model, enable their widespread implementation in the educational process of higher education institutions, thereby improving the quality of professional training of specialists in the relevant field.

The research materials have been incorporated into the educational process of the National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute” (act dated May 15, 2025), Melitopol State Pedagogical University named after Bohdan Khmelnytsky (certificate No. 01-15/1793 dated October 2, 2025), and International Humanitarian University (certificate dated August 26, 2025 (protocol No. 1)).

Teachers and academic staff can apply theoretical principles and practical developments when developing and implementing educational programs, creating teaching aids, courses, and training sessions designed to develop leadership competencies. Students can utilize these principles to develop their own leadership potential and prepare for professional activity. The research materials are useful in the process of improving the qualifications of teachers in higher education institutions.

Keywords: leadership qualities, leaders, future psychologists, professional training, formation, social skills, teaching, and methodological tools.

List of publications of the applicant.

Scientific works in which the main results of the research are published

1. *Khaziyeu A. V. Formation of leadership qualities in future psychologists in higher education institutions: analysis of domestic and foreign scientific research. Theory and practice of social systems management.* Kharkiv: NTU "KhPI", 2024. No. 1. P. 74-85. DOI: 10.20998/2078-7782.2024.1.06

2. Khaziyev A. V. Transformational leadership and its role in the formation of leadership qualities of future psychologists in higher education institutions. *Theory and practice of social systems management*. Kharkiv: NTU "KhPI", 2024. No. 3. P. 89-99. DOI: 10.20998/2078-7782.2024.3.07

3. Hren L. M., Khaziyev A. V. Components of psychological readiness of future psychologists-leaders for professional activity in higher education institutions. *Current issues in modern science (Series "Pedagogy")*: journal. No. 6(36). P. 918-929. DOI: 10.52058/2786-6300-2025-6(36)-918-929

4. Khaziyev A. V. Pedagogical conditions for the formation of leadership qualities in future psychologists in higher education institutions. *Society and national interests. (Series "Pedagogy")*. No. 8(16) 2025. P. 306-314. DOI: 10.52058/3041-1572-2025-8(16)-306-314

5. Khaziyev A. V. Leadership qualities of future psychologists – the key to professional success. *Theory and practice of social systems management*. Kharkiv: NTU "KhPI", 2025. No. 3. P. 151-162. DOI: 10.20998/2078-7782.2025.3.10

6. Khaziyev A. V. Experimental verification of the effectiveness of pedagogical conditions for the formation of leadership qualities in future psychologists in higher education institutions. *Prospects and innovations of science (Series "Pedagogy")*. No. 10(56), 2025. P. 1073-1084. DOI: 10.52058/2786-4952-2025-10(56)-1073-1084

*Articles in publications included in scientometric databases (Scopus, Web of
Published works of approbation character:*

7. Khaziyev A.V., Gren L. M. Peculiarities of the formation of leadership qualities in future psychologists: challenges of the present. Psychological tools for developing the leadership potential of modern youth: theory and practice: Materials of the IX International Scientific and Practical Conference of Applicants and Young Scientists (October 12, 2023) / edited by N.V. Pidbutskaya. Kharkiv: NTU "KhPI", 2023. 193 p. P. 159-162.

URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/72330>

8. *Arseniy Khaziev*. Leadership qualities formation of future psychologists: theoretical aspect. Performanțe într-o economie competitivă : [culegere de lucrări ale Conferinței Științifice Internaționale, 21-22 septembrie 2023 și Mesei Rotunde "Leadership in education: an inclusive approach", 7 octombrie 2023] : (ediția 10) / comitetul științific: Valentin Răilean (președinte) (Moldova), Sorin Mihai Radu (România) [et al.]. Chișinău : [Imi-Nova], 2023 (Impressum). 115 p. P. 109-110.

9. *Khaziyev Arseniy*. Adaptation of foreign leadership development models to leadership qualities formation of future psychologists in high schools of Ukraine. Leaders of the XXI century. A look into the future: Materials of the VII International Scientific-Practical Conference October 26-27, 2023 / General editor Romanovsky O. G. Kh.: NTU "KhPI", 2023. 141 p. P. 7-8.

URL: https://kafk.edu.ua/wp-content/uploads/2024/05/2_2023.pdf

10. *Khaziyev A. V., Gren L. M.* Responsibility and its role in the formation of leadership qualities of future psychologists in higher education institutions. Ukraine and the world: humanitarian and technical elite and social progress [Electronic resource]: materials of the All-Ukrainian scientific-theoretical conference of students and postgraduates, April 18-19, 2024 / editor-in-chief A. V. Kipensky; National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute". Electronic text data. Kharkiv, 2024. 605 p. P. 224-225. URL:

<https://repository.kpi.kharkov.ua/items/eea7516a-5970-4d2b-a41e-e27a4e54bb76>

11. *Khaziyev A. V.* Researchers' views on the structure of leadership qualities in future psychologists and their formation in higher education institutions / A. V. Khaziyev // The scientific school of academician Ivan Zyazyun in the works of his associates and students: materials of the 8th International Scientific-Practical Conference, May 23-24, 2024 / general editor O. G. Romanovsky; National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute". Kharkiv: NTU "KhPI", 2024. P. 202-204. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/81777>

12. *Khaziyev Arseny*. Development of leadership qualities in future psychologists in higher education institutions. XXXI International scientific and practical conference «Scientific Research in the Conditions of Rapid Development of

Information Technologies» (July 17-19, 2024). Helsinki, Finland. International Scientific Unity, 2024. 201 p. P. 126-128. URL: https://isu-conference.com/wp-content/uploads/2024/07/Scientific_research_in_the_conditions_of_rapid_development_of_information_technology_July_17_19_2024_Helsinki_Finland.pdf

13. *Khaziyev Arseniy*. Extraordinary work in the formation of leadership qualities of future psychologists in institutions of higher education. Această Culegere de lucrări științifice a fost elaborată ca urmare a desfășurării Conferinței Științifice Internaționale "Creative interdisciplinary cooperation: proceedings ideas in education research and innovation" în zilele de 11-12 noiembrie 2024. Moldova. P. 128-132.

14. *Khaziyev A. V.* Professional formation of the future psychologist-leader during studies at a higher educational institution. Pressing problems of social development in society of changes = Pressing problems of social development in society of changes [Electronic resource]: materials of the 3rd International Scientific-Practical Conference, March 27-29, 2025 / general editor A. V. Kipensky; National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute". Electronic text data. Kharkiv, 2025. 188 p. P. 34-35. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/87841>

15. *Khaziyev A. V.* The role of self-esteem in the formation of leadership qualities of future psychologists. Information technologies: science, engineering, technology, education, health: abstracts of the reports of the XXIII international scientific and practical conference MicroCAD-2025, May 14-17, 2025 / edited by Prof. Sokol E.I. Kharkiv: NTU "KhPI". 1882 p. P. 1333. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/93796>

16. *Khaziyev A. V., Hren L. M.* The role of leadership qualities of psychology students in future professional activity. Scientific school of academician I.A. Zyazyun in the works of his associates and students: materials of the IX scientific and practical conference of May 22–23, 2025 / edited by Romanovsky O. G.

Kharkiv: NTU "KhPI", 2025. 325 p. P. 89-91. URL:
<https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/92194>

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	5
ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ	16
1.1 Феномен лідерства у психолого-педагогічній науці: сутність, структура, теорії	16
1.2 Специфіка та зміст лідерських якостей у професійній діяльності майбутніх психологів.....	42
1.3 Аналіз сучасного стану підготовки майбутніх психологів у закладах вищої освіти: можливості та дефіцити у контексті формування лідерства .	54
Висновки до розділу 1	63
РОЗДІЛ 2 ПЕДАГОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ	65
2.1 Компоненти психологічної готовності майбутніх психологів-лідерів до професійної діяльності	65
2.2 Визначення та характеристика ефективних педагогічних умов формування лідерських якостей у майбутніх психологів	80
2.3 Педагогічна технологія формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти	92
Висновки до розділу 2	103
РОЗДІЛ 3 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ	104
3.1 Загальні питання організації та проведення експерименту.....	104
3.2 Реалізація педагогічних умов формування лідерських якостей у майбутніх психологів.....	133
3.3 Аналіз результатів експериментальної роботи	153

Висновки до розділу 3	176
ВИСНОВКИ.....	178
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	181
ДОДАТОК А СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ	219
ДОДАТОК Б МЕТОДИКА «ПРАГНЕННЯ ДО ЛІДЕРСТВА».....	223
ДОДАТОК В МЕТОДИКА «САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ»	226
ДОДАТОК Г МЕТОДИКА «МОТИВАЦІЯ НА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЛІДЕРА».....	229
ДОДАТОК Ґ ТЕСТ НА «ЗНАННЯ ПРО ЛІДЕРСТВО»	232
ДОДАТОК Д ТЕСТ «ЗНАННЯ ПРО КОМУНІКАТИВНІ СТРАТЕГІЇ»	237
ДОДАТОК Е ТЕСТ ДЛЯ МАЙБУТНІХ ЛІДЕРІВ: «ЯКИЙ У ВАС СТИЛЬ УПІ-РАВЛІННЯ?».....	242
ДОДАТОК Є ТЕСТ «УМІННЯ ВПЛИВАТИ НА ІНШИХ (ДЛЯ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА-ЛІДЕРА)»	244
ДОДАТОК Ж ТЕСТ «УМІННЯ ПЕРЕКОНУВАТИ (ДЛЯ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА-ЛІДЕРА)».....	246
ДОДАТОК З ТЕСТ «УМІННЯ ВЕСТИ ГРУПУ (ДЛЯ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА-ЛІДЕРА)».....	248
ДОДАТОК И ТЕСТ САМОРЕГУЛЯЦІЯ ПСИХОЛОГА-ЛІДЕРА.....	250
ДОДАТОК І ТЕСТ «ЕМОЦІЙНА СТАБІЛЬНІСТЬ ПСИХОЛОГА- ЛІДЕРА».....	252
ДОДАТОК К ТЕСТ «СТРЕСОСТІЙКІСТЬ У ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА-ЛІДЕРА»	255
ДОДАТОК Л МЕТОДИКА «УСВІДОМЛЕННЯ СЕБЕ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ЛІ-ДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА»	258
ДОДАТОК М МЕТОДИКА «ШЛЯХ ДО САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА-ЛІДЕРА».....	261

ДОДАТОК Н ТЕСТ «РІВЕНЬ САМООЦІНКИ»	264
ДОДАТОК О ТЕСТ «СИЛА ВОЛІ»	266
ДОДАТОК П ТЕСТ «ОЦІНКА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ» (ЗА Ю. Ф. ПАЧКОВСЬКИМ).....	268
ДОДАТОК Р САМООЦІНКА ЛІДЕРСТВА.....	271
ДОДАТОК С «ДІАГНОСТИКА ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ» (Є. ЖАРІКОВ, Є. КРУШЕЛЬНИЦЬКИЙ).....	273
ДОДАТОК Т МЕТОДИКА КОМУНІКАТИВНИХ ТА ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ СХИЛЬНОСТЕЙ (В. В. СИНЯВСЬКОГО ТА Б. А. ФЕДОРИШИНА).....	282
ДОДАТОК У АКТ ТА ДОВІДКИ ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ	288

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ГО – громадська організація;

ЕГ – експериментальна група;

ЕІ – емоційний інтелект;

ЗВО – заклад вищої освіти;

ЗСУ – Збройні Сили України;

ІКТ – інформаційні комп’ютерні технології;

КГ – контрольна група;

ККД (КРІ) – коефіцієнт корисної дії;

МОН – Міністерство освіти і науки;

ННІ – навчально-науковий інститут;

НТБ – науково-технічна бібліотека;

НТУ «ХПІ» – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

ВСТУП

Сучасні трансформаційні процеси в українському суспільстві, зокрема реформи у сфері освіти, охорони здоров'я та соціальної підтримки, актуалізують потребу у фахівцях, здатних брати на себе відповідальність, ініціювати зміни, мотивувати інших і ефективно організовувати міжособистісну взаємодію. У цьому контексті особлива роль належить психологам, які виступають не лише як консультанти чи діагности, а як лідери у процесі особистісного та соціального розвитку людини. Для майбутніх психологів такими вимогами стає наявність лідерських якостей – здатності формувати бачення, вести за собою, ініціювати, організовувати, підтримувати розвиток інших.

Нормативно-правове підґрунтя розвитку вищої освіти в Україні підкреслює орієнтацію на підготовку соціально відповідального фахівця, спроможного до саморозвитку, самовдосконалення та інтеграції в суспільні процеси. Так, Закон України «Про освіту» (№ 2145-VIII від 05.09.2017) гарантує право на освіту на всіх рівнях, забезпечує умови для формального і неформального навчання [60]. Додатково для спеціальності 053 «Психологія» затверджено відповідні стандарти вищої освіти, які задають очікувані результати освіти, компетентності випускника [165]. Сама ситуація у вищій освіті свідчить про те, що хоча освітні програми містять формування загальних і професійних компетентностей, цілеспрямована технологія формування лідерських якостей у майбутніх психологів поки що представлена фрагментарно.

Останні дослідження українських науковців підтверджують наявність запиту на розвиток таких якостей, як відповідальність, ініціативність, комунікативність, адаптивність, здатність до саморефлексії, а сучасні соціальні, освітні, психологічні виклики, зокрема в умовах війни – глобалізація, цифровізація, трансформація праці, воєнний стан в Україні – збільшують потребу у психологах-лідерах, спроможних працювати не тільки у межах традиційних ролей, а й брати активну участь у змінах, керувати проектами, ініціативами, впливати на розвиток соціальних систем, бути агентами змін.

Освітня політика України передбачає компетентісно орієнтований підхід, спрямований на розвиток цілісної професійної особистості, яка має активну громадянську позицію та здатна до саморозвитку. Підготовка психологів-лідерів відповідає цій парадигмі і сприяє підвищенню якості освіти, конкурентоспроможності випускника, відповідності стандартам вищої освіти та ринковим вимогам. «Постать лідера – це важлива фігура кожного соціуму, на яку орієнтуються люди, слідує за нею» [85, с. 28].

Наукові розробки дослідників у психолого-педагогічній науці, які розглядають питання лідерства, лідерського потенціалу особистості, формування, розвитку і наявності у неї лідерських якостей, свідчать про стійкий інтерес людства до феномену лідерства. Дослідження як закордонних, так і вітчизняних авторів з лідерства проводяться у різних науках, особливо це стосується педагогіки, психології, а також соціальної сфери – найширшого поля діяльності для майбутніх психологів-лідерів.

Вирішення проблем педагогічного, психологічного, управлінського лідерства знайшло своє втілення у наукових роботах багатьох закордонних вчених. «Настільними для керівників будь-якого рангу залишаються книги М. Вудкока, Д. Гоулмана, П. Сенге, Р. Стогділла, Ф. Тейлора, Д. Френсіса» [225]. Їх дослідження стали підґрунтям для інших зарубіжних авторів, таких як: О. Естін [265], Пайл Лорі [309], Х. Фредерік [293], М. Гіберт та Б. Клатт [302], Е. Яннаріно [260], П. Старк і Дж. Флаерті [312], Г. Томлінсон [320]. Загальновідомими є наукові роботи з лідерства таких закордонних дослідників, як: Н. Адлер [258], С. Аппельбаум [261], Т. Бендас [270], Б. Басс [267; 268], В. Бенніс [269], А. Брайман [274], Т. Буш [Bush,], Д. Гоулман [294], С. Дроттер [278], Р. Канунго [279], Т. Кешман [277], Дж. Конгер [279], М. Лінч [300], Дж. Ноель [278], Стогділл [315], Р. Чаран [278].

Свої праці репрезентують вітчизняні дослідники лідерства у психології: В. Бліхар [82], О. Бондарук [20], М. Герасименко [98], Ю. Гичко [29], О. Голуб [61], Т. Гура [42-47], Т. Децюк [48], О. Зарічанський [61], Т. Здоровець [62], А. Капська [75], О. Карпенко [75], В. Кашперський [210], Т. Кириченко

[79], З. Кісіль [82], А. Ключко [83], А. Книш [84], О. Кокун [86], О. Копаниця [97], Н. Куриця [95], Д. Куриця [95], О. Лозова [120], Н. Лозінська [86], Н. Лук'янова [75], А. Перепелиця [82], Н. Підбуцька [159-161], Ю. Приходько [164], М. Пророк [166], І. Пішко [97; 100], М. Тесленко [210], В. Ткаченко [98], Н. Хупавцева [238] та інші автори.

У педагогіці відомі дослідження з лідерства вітчизняних науковців, а саме: Д. Алфімова [4], Є. Балджи [10], О. Беспарточної [14], О. Біди [16], Н. Бідюк [185], О. Бойка [18], Г. Васяновича [22], Б. Головешка [31], О. Ігнатюк [68; 172], Л. Грень [33; 182], Т. Гури [44; 46], С. Калашнікової [72], В. Кондратьєва [192], І. Костирі [90], О. Лапузіної [113; 179], Л. Лебедик [114; 115], О. Логвись [168], В. Михайличенко [182], О. Нестулі [143], С. Нестулі [143], О. Паламарчук [10], Н. Підбуцька [160; 161], О. Пономарьова [173-175], Т. Поясок [14], Г. Радчук [168], С. Резнік [176], О. Романовського [172-176], Л. Руденко [185], Л. Савченко [188], А. Семенової [190], Н. Семченко [191], Л. Сергєєвої [192], Є. Сокола [200], Т. Солодовник [172], В. Стрельнікова [114; 115], Г. Тітової [212], М. Хромей [192], З. Черваньової [240], А. Черкашина [6; 241] та інших дослідників.

Розробка питань лідерства знайшла своє втілення і в соціальній сфері, прикладом цього можуть бути наукові розвідки таких дослідників, як: Т. Астахової [7], Д. Бирик [15], В. Бліхар [82], Н. Грабар [219], А. Весельської [25], Л. Грень [219], О. Грибко [219], Т. Гури [42; 43], С. Денисюк [48], Є. Жарик [56], В. Жигір [58], А. Жукової [59], В. Заячковського [78], Є. Зеленова [63], Л. Зіннер [64], І. Ібрагімової [67], О. Ігнатюк [68], О. Каламан [73], Л. Києнко-Романюк [78], З. Кісіль [82], А. Ключко [83], А. Книш [42], В. Мороза [100], А. Перепелиці [82], О. Пономарьова [43], О. Пурцхванідзе [73], І. Хмирова [219], А. Черкашина [219] та інших авторів.

Проте аналіз науково-педагогічної літератури засвідчує недостатність дослідження специфіки формування лідерських якостей саме у майбутніх психологів у закладах вищої освіти, недостатньо приділено уваги питанням інтеграції розвитку лідерських якостей у систему професійної підготовки

майбутніх психологів, визначенню психолого-педагогічних механізмів і умов, що забезпечують їх ефективне формування. Відсутність комплексного підходу у цій сфері актуалізує необхідність наукового дослідження, спрямованого на розробку педагогічних умов і педагогічної моделі формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти.

Формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти є перспективним напрямком спеціального вивчення з урахуванням усунення виявлених *суперечностей*, що об'єктивно існують у педагогічній теорії та практиці сучасних закладів вищої освіти, зокрема:

- між суспільною потребою у фахівцях-лідерах, здатних до управління змінами, професійної рефлексії і соціальної відповідальності та недостатнім рівнем сформованості лідерських якостей у випускників закладів вищої освіти;

- між необхідністю розвитку інноваційних педагогічних технологій формування лідерських якостей у майбутніх психологів та відсутністю науково обґрунтованих моделей і методик, які б забезпечували ефективну інтеграцію цих технологій у навчальний процес;

- між необхідністю формування у студентів-психологів готовності до лідерської діяльності в умовах сучасних викликів та недостатнім психолого-педагогічним забезпеченням процесу розвитку лідерського потенціалу у закладах вищої освіти.

Отже, актуальність, недостатнє теоретичне вивчення проблеми та необхідність розв'язання зазначених суперечностей зумовили вибір теми дисертаційного дослідження: «Формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти».

Зв'язок роботи з науковими програмами, темами. Тема дисертації є складовою частиною комплексної програми науково-дослідної роботи кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна «Розвиток лідерських компетентностей здобувачів вищої освіти в системі підвищення якості їх підготовки» (№ ДР 0124U004395), відповідно

до плану наукових досліджень Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут».

Мета дослідження – виявити вплив науково обґрунтованих і експериментально перевірених педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти на рівень професійної підготовки.

Відповідно до мети дослідження визначено **завдання**:

1. З'ясувати суть ключових понять дослідження («лідерський потенціал», «лідерський потенціал студента-психолога», «компетентнісний підхід», «компетентнісний підхід у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів», «формування лідерських якостей у професійній підготовці»);
2. Визначити суть лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти та розкрити зміст їх структурних компонентів;
3. Теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти;
4. Уточнити критерії та показники рівнів сформованості лідерських якостей майбутніх психологів;
5. Розробити модель формування лідерських якостей майбутніх психологів.

Об'єкт дослідження – процес професійної підготовки майбутніх психологів у закладах вищої освіти.

Предмет дослідження – педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх психологів у процесі професійної підготовки.

Дослідження ґрунтується на **припущенні**, що рівень сформованості лідерських якостей у студентів-психологів підвищиться, якщо у професійній підготовці буде впроваджено системну педагогічну технологію, яка ґрунтується на компетентністному підході, інтеграції теоретичних і практичних активностей із застосуванням мотиваційно-ціннісних, діяльнісно-практичних і рефлексивних методів навчання за створення педагогічних умов:

- 1) створення особистісно орієнтованого та підтримуючого освітнього середовища;
- 2) використання інтерактивних та діяльнісних технологій навчання;
- 3) формування рефлексивно-ціннісної позиції студента-лідера.

Методи дослідження:

- *теоретичні*: аналіз, синтез, узагальнення, порівняння, систематизація наукових джерел із психології, педагогіки, менеджменту освіти вітчизняних і зарубіжних авторів із порушеної проблеми з метою з'ясування сутності та структури лідерських якостей, їх місця у системі професійної підготовки психолога;

- *емпіричні*: діагностичні (анкетування, опитування, бесіди, тестування), обсерваційні (пряме, побічне, включене спостереження, ретроспективний аналіз власної педагогічної практики), прогностичні (узагальнення незалежних характеристик, експертні оцінки); педагогічний експеримент для виявлення впливу науково обґрунтованих і експериментально перевірених педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладі вищої освіти на рівень сформованості означеної якості; методи самооцінювання та рефлексії учасників освітнього процесу;

- *статистичні*: методи математичної статистики для обробки експериментальних даних, доведення достовірності результатів експериментального дослідження;

- *методи* моделювання для побудови інтегративної моделі формування лідерських якостей майбутніх психологів;

Наукова новизна отриманих результатів дослідження полягає в тому, що:

- *уперше*:

- 1) визначено, теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти (створення особистісно орієнтованого та підтримуючого освітнього середовища; використання інтерактивних та діяльнісних

технологій навчання; формування рефлексивно-ціннісної позиції студента-лідера);

2) розроблено педагогічну модель лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти, що поєднує психологічні, педагогічні та управлінські складові професійної підготовки;

- уточнено:

1) ключові поняття дослідження: *«лідерські якості майбутнього психолога»* – сукупність особистісних рис, соціальних і професійних компетенцій, які забезпечують здатність психолога ефективно організовувати, мотивувати й вести за собою інших, реалізуючи лідерські функції з урахуванням етичних і професійних норм; *«лідерський потенціал»* – сукупність внутрішніх ресурсів, що включають мотиваційні, когнітивні, емоційно-вольові та рефлексивні компоненти, які створюють передумови для розвитку ефективної лідерської поведінки та здатності впливати на інших у різних соціальних і професійних контекстах; *«лідерський потенціал студента-психолога»* – внутрішні можливості і ресурси особистості студента-психолога, які включають мотивацію, знання, уміння, ціннісні орієнтації та особистісні характеристики, що створюють передумови для розвитку ефективних лідерських якостей і реалізації лідерських функцій у майбутній професійній діяльності; *«компетентнісний підхід»* – педагогічна концепція, орієнтована на формування у суб'єктів навчання цілісної системи компетентностей – інтегрованих знань, умінь, ціннісних ставлень і досвіду діяльності, які забезпечують їх здатність ефективно вирішувати професійні та життєві задачі в умовах змін і складних соціальних вимог; *«компетентнісний підхід у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів»* – це педагогічна парадигма, яка спрямована на цілісне формування у студентів психологічної освіти, сукупності ключових компетентностей – знань, умінь, навичок, ціннісних ставлень і особистісних якостей, що забезпечують їхню здатність ефективно виконувати лідерські функції у професійній діяльності, приймати відповідальні рішення, керувати колективом, розвивати власний потенціал у контексті сучасних вимог суспільства і про-

фесії; «*формування лідерських якостей у професійній підготовці*» – це цілеспрямований процес розвитку у студентів професійних, особистісних і соціальних компетентностей, які сприяють розвитку здатності до лідерської діяльності, ініціативності, відповідальності, комунікативної компетентності та уміння організовувати колективну діяльність у професійному середовищі;

2) зміст структурних компонентів *формування лідерських якостей майбутніх психологів* (когнітивний, мотиваційно-ціннісний, емоційно-вольовий, лідерський);

3) критерії рівнів сформованості лідерських якостей майбутніх психологів (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, комунікативно-соціальний, емоційно-вольовий, рефлексивний) та їх показники;

- *подальшого розвитку* набули форми, методи і засоби забезпечення педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти (анкетування, тренінги лідерського розвитку, моделювання професійних ситуацій, ділові та рольові ігри, рефлексивні щоденники, інтерактивні методи, кейс-методи, портфоліо, педагогічні програмні засоби, міні-дослідження тощо).

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає в тому, що експериментально перевірені педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх психологів, запропонована інтегративна модель, уможлиблюють їх широке впровадження у навчальний процес закладів вищої освіти для підвищення якості професійної підготовки фахівців відповідного профілю.

Матеріали дослідження *впроваджено* в навчальний процес Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (акт від 15 травня 2025 року), Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького (довідка № 01-15/1793 від 02 жовтня 2025 року), Міжнародного гуманітарного університету (довідка від 26 серпня 2025 року (протокол № 1).

Теоретичними положеннями та практичними напрацюваннями *можуть послуговуватися* викладачі та науково-педагогічні працівники при розробці та реалізації освітніх програм, створенні навчальних посібників, спрямованих на розвиток лідерських компетентностей, студенти для розвитку власного лідерського потенціалу та підготовки до професійної діяльності. Матеріали дослідження *доцільно використовувати* в процесі підвищення кваліфікації викладачів закладів вищої освіти.

Авторський внесок здобувача полягає в розробленні й експериментальній перевірці педагогічних умов, які забезпечують виконання поставлених в дисертаційній роботі наукових завдань. Результати дисертаційної роботи отримані здобувачем особисто та в спіавторстві опубліковані у публікаціях (Додаток А):

А) фахові видання України:

[1] – здобувачем здійснено аналіз наукової літератури зарубіжних авторів з формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти.

[2] – здобувачем розглянуто витоки походження трансформаційного лідерства та його роль у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти.

[3] – здобувачем визначено основні структурні компоненти психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх психологів-лідерів, їх змістовне наповнення та характеристики.

[4] – здобувачем визначено педагогічні умови, що забезпечують ефективне формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти, та окреслено очікувані результати їх впровадження.

[5] – здобувачем розкрито значення лідерських якостей студентів-психологів, сформованих під час навчання, у досягненні успіху в майбутній професійній діяльності.

[6] – здобувачем експериментально перевірено ефективність педагогічних умов формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертаційної роботи представлені та обговорені на міжнародних, всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Особливості формування лідерських якостей у майбутніх психологів: виклики сьогодення» (Харків, 2023), «Leadership qualities formation of future psychologists: theoretical aspect» (Молдова, 2023), «Adaptation of foreign leadership development models to leadership qualities formation of future psychologists in high schools of Ukraine» (Харків, 2023), «Відповідальність та її роль у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти» (Харків, 2024), «Погляди дослідників на структуру лідерських якостей у майбутніх психологів та їх формування у закладах вищої освіти» (Харків, 2024), «Розвиток лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти» (Гельсинки, 2024), «Extraordinary work in the formation of leadership qualities of future psychologists in institutions of higher education» (Молдова, 2024), «Професійне становлення майбутнього психолога-лідера під час навчання у ЗВО» (Харків, 2025), «Роль самооцінки у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів» (Харків, 2025), «Роль лідерських якостей студентів-психологів у майбутній професійній діяльності» (Харків, 2025).

Публікації. Основні положення дослідження відображені у 16 публікаціях, серед них: 6 – статті у періодичних наукових фахових виданнях України (Б), 10 – у матеріалах апробаційного характеру.

Структура дисертації. Дисертаційна робота складається з анотації двома мовами, вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 196 сторінок основного тексту, серед них: 9 рисунків, 31 таблиць, 5 формул, 333 найменувань у списку використаних джерел на 36 сторінках, додатків на 71 сторінці. Загальний обсяг роботи викладено на 303 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1 Феномен лідерства у психолого-педагогічній науці: сутність, структура, теорії

Велика кількість досліджень вітчизняних і закордонних авторів, присвячених питанням лідерства, свідчить про актуальність і важливість даної проблеми. Як зауважує колектив авторів на чолі з З. Кісіль, «нині, у сучасному соціумі, феномен лідерства невпинно прогресує, одержуючи нові виклики» [82, с. 157]. Цю думку підтверджує інший колектив авторів на чолі з О. Романовським: «Багато галузей психолого-педагогічної науки стали більш продуктивно розробляти концептуальні аспекти сутності та змісту формування та розвитку лідерства. Суспільні виклики, що формують новий тип лідерства: підвищення ролі нематеріальної мотивації; зростання ролі цінностей; високий темп суспільних та економічних змін; зміна характеру праці» [209, с. 57].

Автори наукового дослідження «Педагогіка лідерства» підкреслюють, що «систематичне, цілеспрямоване вивчення лідерства розпочато з часів Фрідріха Тейлора. Систематизуючи теоретичні та експериментальні зарубіжні дослідження лідерства, вченими були виділені такі основні напрямки: теорії лідерських рис (Ф. Гальтон, К. Берд, С. Сміт, Д. Крюгер), ситуативні теорії (Дж. Шнайдер, Л. Картер, П. Пігорс), теорії «очікування взаємодії» (С. Джибб) та ін. Проблему лідерства як соціально-психологічного феномену досліджували К. Левін, Р. Вуд, С. А. Гіб, Т. Мітчелл, Р. Стогділл та інші» [182, с. 7].

Розвиток уявлень про лідерство у педагогіці та психології відбувався поетапно:

1 етап – теорії рис (кінець XIX – початок XX ст.): лідером стає людина з певними вродженими якостями (сила волі, інтелект, харизма). представники – Т. Карлейн, Ф. Гальтон. «У теорії «рис» акцентується увага, що лідером особистість визначають певні психологічні якості та властивості (риси)» [40, с. 35].

2 етап – ситуаційні і поведінкові теорії (30-60-ті рр. XX ст.): лідерство визначається не лише особистісними рисами, а й ситуацією; ефективний лідер адаптує стиль керівництва до умов (Ф. Фідлер, П. Херсі, К. Бланшар). «Ситуаційні теорії пояснюють зв'язок між стилем лідерства та ефективністю у специфічних обставинах» [70, с. 44]. Як зазначає Л. Шевченко, «ефективність лідера (згідно ситуаційної теорії лідерства) залежить як від того, наскільки даний лідер орієнтований на задачу чи на відносини, так і від того, у якому ступені лідер контролює групу і реалізує свій вплив на неї» [247, с. 518]. «Ситуаційні теорії описують характеристики груп та ситуацій, а також відповідні їм ефективні стилі лідерства. В основі лежить припущення, згідно з яким лідер адекватно оцінює ситуацію та гнучко адаптує до неї свою поведінку, розробляє найбільш успішний стиль» [70, с. 45].

3 етап – теорії взаємодії та групової динаміки (лідерство розглядається як продукт групової взаємодії (К. Левін); лідер – не лише індивід, а й функція колективу. «Його представники бачать основні недоліки в «теорії рис» в тому, що ця теорія зосереджує основну увагу на особистості лідера, несправедливо ігноруючи інший, але не менш важливий, бік відношень «відомі – лідер». Ця теорія стверджує, що група сама обирає лідера, який здатен задовольнити її інтереси, потреби; лідер виступає в ролі певного інструмента у досягненні групових цілей» [247, с. 519]. На думку дослідника О. Бойка, «лідерство – це феномен внутрішньо групового розвитку соціальної групи, який характеризує її неофіційні відносини, взаємини та ставлення, домінування і підпорядкування осіб в ній, результат складного багатогранного, різноманітного, а інколи і суперечливого впливу різних ситуацій і чинників на міжособистісні стосунки між членами групи [18, с. 4]. «Саме лідерство як феномен

управління групою, при правильному його застосуванні, може забезпечити результативність та спрямованість на досягнення спільних цілей» [219, с. 80].

4 етап – харизматична та трансформаційна концепція (кінець XX ст.): лідерство ґрунтується на здатності надихати, формувати бачення майбутнього, створювати ціннісні орієнтири (Дж. Бернс, Б. Басс). Як зазначає О. Гуменюк, «особливою концепцією лідерства, наближеною до «теорії рис», є концепція харизматичного лідерства, представники якої трактують лідерство в якості не дуалістичного, а колективного процесу, в основу якого покладено схильність працівників ідентифікувати себе з групою та високо цінувати приналежність до неї» [40, с. 33]. «Харизматичне лідерство було визначено як здатність «принудити звичайних людей поступати екстраординарно в екстремальній ситуації» [42, с. 35]. Вказуючи на парадоксальну природу харизматичного лідерства, О. Романовський та О. Пономарьов пишуть: «Справжнім проявом парадоксальної природи харизматичного лідерства слід вважати якраз те, що складні проблемні ситуації тільки посилюють волю і здібності лідера, активізують його інтелектуальні, фізичні та психічні ресурси. Завдяки цій активізації у поєднанні з високою професійною компетентністю та розвиненим почуттям упевненості у собі, своїх силах, здібностях і можливостях лідерові вдається приймати на перший погляд неочікувані, але цілком адекватні щодо ситуації, що виникла, рішення» [175, с. 13].

Дослідники дають таке визначення поняття «лідер»: «Лідер (від англ. leader – ведучий, перший, що йде попереду) – особа в будь-якій групі, яка користується великим, визнаним авторитетом, яка має вплив, який проявляється як керуючі дії. При цьому група визнає за ним право приймати відповідальні рішення у значущих для неї ситуаціях... Лідер – людина, до думки якої прислухаються, хто може вести за собою людей, яка навчилася контролювати, мотивувати та спрямовувати себе та інших для досягнення своїх цілей та вирішення поставлених завдань» [182, с. 12-13].

«Лідер – це той, хто усвідомлює, що влада дається іншими, хто готовий прийняти владу, готовий вести і готовий брати за це відповідальність» [219, с. 74].

Автори монографії «Педагогіка лідерства» вказують, що «динамічний лідер – стабілізатор групової взаємодії, але він є і руйнівником стабільності, оскільки змушений це робити, спрямовуючи групу на досягнення зовнішньої мети. Тож функція лідера двояка, а сам він – втілена суперечність. І лише гармонійно поєднуючи в собі ці протилежності, він може відбутися як лідер» [182, с. 15].

Харизматичний лідер – це особистість, яка здатна впливати на інших завдяки своїй внутрішній силі, привабливості, емоційній енергії та особливій здатності надихати. Його авторитет ґрунтується на особистих якостях і довірі послідовників. «Д. Гоулман, Г. Бояціс і Е. Маккі спеціально підкреслюють, що в тому разі, коли лідери своїм цілеспрямованим впливом на людей та їх психіку пробуджують в них емоції, вони розкривають у своїх прихильників і послідовників найкращі якості» [174, с. 51]. Харизматичний лідер часто сприймається як виняткова особистість, яка надихає інших своєю енергією та стає для них прикладом. Автори З. Кісіль, В. Бліхар та А. Перепелиця доводять, що «соціальна та психологічна квінтесенція феномену лідерства в певній мірі виявляється власне у складності та, подеколи, суперечливості зазначеного феномену, котрі є виявом як індивідуального так і суспільного явища. Індивідуальна квінтесенція феномену лідерства власне полягає у тому, що лідером є унікальна особистість, котрій є притаманними харизматичність та вміння впливати на людей» [82, с. 159].

Основними характеристиками харизматичного лідера є сильна віра у власні ідеї та цінності, вміння емоційно захоплювати інших, виразна комунікація й ораторська майстерність, здатність створювати бачення майбутнього і переконувати в цьому інших, впевненість у собі та внутрішня цілісність, вміння встановлювати тісний емоційний зв'язок з послідовниками.

5 етап – сучасні гуманістичні й педагогічні концепції: акцент робиться на емоційному інтелекті [283], комунікативній культурі, морально-ціннісних орієнтаціях. На розвиненість емоційного інтелекту майбутнього психолога-лідера вказують і науковці Н. Підбуцька та А. Книш: «Лідерство в професійній діяльності психолога неможливе без високого рівня емоційного інтелекту, який забезпечує здатність розуміти власні емоції та емоції інших, контролювати їх та ефективно застосовувати у професійній взаємодії» [161, с. 763]. Як зазначає колектив авторів на чолі з Т. Гурою, «Р. Ріджіо досліджував харизматичне лідерство в контексті емоційного інтелекту. В якості найбільш важливих компонентів харизматичного лідерства дослідник виділив 3 емоційні навички (емоційна експресивність, емоційна чутливість, емоційний контроль) та 3 соціальні компоненти (соціальна експресивність, соціальна чутливість, соціальний контроль). Всі перераховані автором компоненти є породженням емоційного інтелекту» [42, с. 29].

За моделлю Д. Гоулмана, емоційний інтелект включає п'ять основних компонентів: самосвідомість (усвідомлення власних емоцій, сильних і слабких сторін), саморегуляцію (здатність керувати своїми емоціями, імпульсами, поведінкою), мотивацію (внутрішнє прагнення до досягнення цілей), емпатію (здатність розуміти емоції, переживання та потреби інших) та соціальні навички (уміння будувати стосунки, спілкуватися, розв'язувати конфлікти, взаємодіяти в команді). Компоненти емоційного інтелекту – сприйняття емоцій, використання емоцій, розуміння емоцій, управління емоціями – «пов'язані між собою і мають однакове велике значення для реалізації практичного потенціалу емоційного інтелекту» [42, с. 30].

Оскільки сама професія психолога базується на глибокому розумінні людських емоцій, мотивації, стосунків і внутрішніх конфліктів, то роль емоційного інтелекту у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів є фундаментальною, адже лідерство у цій сфері пов'язано з впливом, емпатією, етикою, здатністю надихати.

Емоційний інтелект є важливим для психолога-лідера, тому що, по-перше, психолог, який не розуміє власних емоцій, не зможе уникнути проєкцій в роботі з клієнтами, підтримувати професійні межі, працювати в умовах емоційного вигорання, адже психолог-лідер має бути стійким, надійним, автентичним; по-друге, лідерство психолога не галасливе – це захист уразливих, просвіта, створення безпечного середовища, а це, у свою чергу, виявляється неможливим без емпатії – здатності почути не лише слова, а невимовлене, визнати страждання іншого без осуду, діяти з урахуванням гідності клієнта. Емпатія перетворює психолога з «експерта» на партнера у змінах, що є однією з форм професійного лідерства; по-третє, ключем до відповідальності та етики психолога-лідера є високий рівень саморегуляції, адже у складних ситуаціях він не піддається паніці чи гніву, приймає виважені рішення, зберігає професійну поведінку навіть під тиском; по-четверте, основою командного та громадського лідерства є соціальні навички, а робота психолога-лідера не відбувається ізольовано – він взаємодіє з педагогами, лікарями, соціальними працівниками, керує командою (наприклад, у школі або ЦНАП), ініціює проекти, залучає волонтерів, працює з командою, що від нього вимагає розвинених соціальних навичок, таких як: активного слухання, конструктивної критики, вміння делегувати, мотивувати, розв'язувати конфлікти; по-п'яте, самосвідомість як джерело автентичного лідерства дозволяє майбутньому психологу-лідеру усвідомлювати власні упередження, розуміти свій вплив на клієнтів, обирати стиль лідерства, що відповідає його цінностям. Тому емоційний інтелект є професійною необхідністю для психолога-лідера, тому що він стає основою лідерства, яке ґрунтується на довірі, дозволяє бути прикладом емоційної зрілості для клієнтів, колег, суспільства.

Наголошуючи на наявності комунікативної культури лідера, О. Гузар наводить якісні особливості спілкування комунікативного лідера, що представляють: «Доступність – точний добір мовних засобів для вираження своїх думок. Варіативність – здатність говорити по-різному про одне й те саме. Довільність – готовність підтримати чи організувати розмову на будь-яку тему.

Емоційність – здатність впливати на емоції й почуття оточуючих людей. Виразність – уміння викликати у свідомості слухачів необхідні образи. Логічність – послідовність викладу думок. Літературність – точність уживання слів, правильність наголосів, закінчень. Доречність – відповідність змісту мовного висловлення до даної ситуації» [103, с. 7] і надає рекомендації освітньому лідеру з комунікації, об'єднуючи їх у 5 основних методів спілкування: «враховуй потреби аудиторії; спілкуйся лаконічно, виразно й послідовно; розвивай потужний голос; використовуй ефективну невербальну комунікацію; орієнтуйтесь на конкретні дії» [103, с. 8]. Дослідники Л. Грень, В. Бондаренко, Ю. Панфілов, розглядаючи комунікативну компетентність майбутнього лідера-менеджера, визначають, що «майбутній лідер-менеджер повинен володіти такими здатностями до ефективної комунікації: чітко, послідовно та логічно висловлювати свої думки та переконання; підтримувати гармонійну соціальну мережу ділових та особистісних контактів як передумову психічного здоров'я та ділового успіху; залежно від ситуації обирати найбільш доцільні інформаційні засоби та канали комунікації; переконувати, аргументувати, вести результативні ділові бесіди; доводити інформацію до виконавців, тримати їх у курсі справ, зацікавлювати у вирішенні проблем; ефективно використовувати невербальні засоби спілкування; протидіяти маніпуляції, долати бар'єри спілкування; створювати власний імідж, вдосконалювати його складові: зовнішній вигляд, манери, впевненість у собі, позитивну енергетику» [154, с. 14-15].

У. Михайлишин зауважує, що «ціннісні орієнтації – компонент структури особистості, який відображає життєвий досвід, накопичений особистістю в індивідуальному розвитку, та являє собою серцевину свідомості, з огляду на яку особистість приймає рішення щодо важливих життєвих питань» [129, с. 50].

Автори Л. Сергєєва, В. Кондратьєва та М. Хромей зауважують, що «серед цінностей, які б працівники хотіли бачити у своїх керівників-лідерів, виділяють: людські властивості: почуття власної гідності, повагу до людей, во-

лю в досягненні мети, неприйняття фальші, чесність, порядність, мужність, моральну чистоту, терпимість, розвинене почуття краси, гармонію, природність поведінки за будь-яких обставин, комунікабельність, уміння спілкуватися з людьми; професійні якості: відданість справі, виконавчу дисципліну, високий професіоналізм, бережне ставлення до ресурсів, уміння чітко ставити завдання, почуття нового, творчість, прагнення до самовдосконалення, здатність знаходити вихід із складних ситуацій, досягати найкращих результатів тощо» [192., с. 98-99]. Їх підтримує У. Михайлишин, розглядаючи ціннісні орієнтації в структурі особистості, автор пише, що «цінності, як одне з центральних особистісних утворень, виражають свідоме ставлення людини до соціальної дійсності й завдяки цій якості визначають широку мотивацію її поведінки та впливають на всі аспекти діяльності» [129, с. 50].

Лідерство трактується як педагогічна компетентність і здатність до партнерської взаємодії. «У межах окресленого напрямку почали розвиватися: інтеграційна теорія індивіда й організації (К. Арджиріс (Argirys, 1990)); теорія емоційного лідерства (Д. Гоулмен, Р. Боятіз, Е. Маккі (Goleman, Boyatzis & McKee, 2013)); концепція лідерства-служіння (Р. Грінліф (Greenleaf, 1970)); інтеграційна психологічна теорія (Дж. Скуллер (Scouller, 2016)); концепція автентичного лідерства (Б. Джордж (George, 2003)); теорія тотального лідерства (С. Фрідмен (Freidman, 2014) тощо. Акцент у цих розробках автори ставлять на важливості турботи лідерів про своїх послідовників». [26, с.12].

Лідерство-служіння – концепція, згідно якої головна мета лідера полягає не у власній владі чи контролі, а у служінні команді, організації та суспільству. «Перелік особистісних якостей та умінь лідера у цій концепції включає: уміння слухати та розуміти інших; прийняття й емпатію; уміння аналізувати ситуацію та передбачати проблеми; усвідомленість і проникливість; уміння переконувати й організовувати інших» [26, с.16]. Такий лідер ставить на перший план потреби інших, допомагає розкривати їхній потенціал і створює умови для розвитку кожного. М. Вижва доводить, що «гуманізм і важливість турботи щодо своїх послідовників містить концепція лідерства-

служіння, розроблена Р. Грінліфом... Відповідно до цієї теорії лідер повинен, перш за все, служити людям, тобто піклуватися, щоб їх потреби були задоволені. Лідер-слуга не вважає себе вищим за тих, кого він веде» [26, с.15-16].

Основні риси, що притаманні лідеру-слуги – це альтруїзм і турбота, емпатія, розвиток інших, слухання, етичність і скромність, довгострокове бачення. «Такі дослідники лідерства, як С. Кові (Covey, 1989), Т. Серджіовані (Sergiovanni, 1992), Л. Спірс (Spiers, 2010), Р. Хейфец (Heifetz, 1998), також визначають окреслені характеристики як важливі компоненти ефективного лідерства» [26, с.16].

Від інших традиційних моделей, тобто, харизматичного та трансформаційного лідера, модель лідера-слуги відрізняється тим, що його діяльність спрямована на розвиток людей і їхнє благополуччя, що, зрештою, підвищує ефективність усієї команди. Тоді як харизматичний лідер робить акцент на особисту силу впливу, а трансформаційний лідер – на зміну організації та мотивацію.

Як пише М. Вижва щодо лідера-слуги, що «швидше за все, він є першим серед рівних і готовий вести за собою інших, щоб досягти узгодженої мети. Йому не властива статусна позиція лідера, яка сама по собі робить його кращим, ніж інші. Тому він постійно працює над розвитком команди. Такий лідер опиратиметься на сильні сторони послідовників, дозволить кожному робити те, що він робить найкраще, а не вести за собою команду, використовуючи лише накази (Greenleaf, 1970). [26, с. 16].

Популяризований у 1970-х роках Р. Грінліфом підхід лідерства-служіння на теперішній час широко використовується в освіті, управлінні, соціальній сфері.

«Саме лідерство-служіння передбачає усвідомлення того, що влада дається іншими і використовується для створення можливостей і альтернатив для тих, кого ведуть, бо люди не хочуть, щоб ними керували, а хочуть, щоб їх вели. І перш, ніж відкрити власне лідерство та стати лідером, здатним вести і

надихати інших, майбутній лідер повинен добре попрацювати над формуванням свого характеру, його чеснот» [219, с. 74].

«Представники гуманістичного підходу щодо феномену лідерства (К. Арджиріс (Argirys, 1990), Р. Блейк і Дж. Моутон (Blake & Mouton, 1982), Р. Лайкерт (Likert, 1961), Д. Мак-Грегор (McGregor, 1966) вважають, що лідер повинен змінити організацію таким чином, щоб кожен індивід мав свободу для забезпечення його власних цілей і потреб, які не лише не нашкодять цілям організації, а, навпаки, – сприятимуть її розвитку» [26, с. 11-12].

Як зауважує О. Гуменюк, «на сучасному етапі розробка питань лідерства проходить на трьох рівнях: теоретико-методологічному, концептуальному та операційному. Теоретико-методологічний рівень передбачає дотримання основних принципів та підходів до природи лідерства... У рамках концептуального рівня лідерство розглядається із врахуванням динамічних, функціональних характеристик групової організації... Операційний рівень досліджень лідерства дозволяє визначати рівень ефективності певного стилю лідерства в залежності від рівня орієнтації групи на досягнення успіху, участі у діяльності, типології та змісту завдань групової діяльності» [40, с. 30].

Л. Шевченко, розглядаючи сучасні підходи до наукового вивчення лідерства, констатує, що «сучасна психологічна наука притримується думки, що лідерство – це соціально необхідний процес групової організації і самоорганізації, самоврядування, реалізований у груповій діяльності; це процес, який спонтанно виникає на базі міжособистісних відносин між учасниками малої групи і спрямований на досягнення загальної мети» [247, с. 523].

«На часі виявилися актуальними раніше вже впроваджувані у теорію лідерства ідеї гуманістичної психології про розвиток, потребу в саморозвитку та самореалізації особистості. Сучасне їх звучання визначилося акцентом на здатності лідера бути резонансним, щирим, відкритим у стосунках, аутентичним, унікальним, прагнути служіння справі, ідеї, власним послідовникам» [26, с. 20-21].

О. Гуменюк підкреслює, що «на сучасному етапі прикладні дослідження особистісних якостей ефективних лідерів ґрунтуються саме на п'ятифакторній моделі особистісних рис (Л. Первін, О. Джон) – одному з найбільш перспективних підходів у вивченні особистості» [40, с. 35]. Нам імponує думка науковців стосовно того, що «переважно продуктивними лідерами вважають власне тих, хто є придатним консолідувати довкола однієї цілі людей, спонукати рухатися вперед до поставленої цілі, переконати команду увірити у свій потенціал, сформувати відчуття цілковитої довіри. Лідери, котрі володіють умінням надихати людей, покладаються лишень на власну внутрішню інтуїцію, задля визначення вірного моменту задля позиціонування власних вад або навпаки власної унікальності» [82, с. 157]. Колектив авторів монографії «Управління професійним розвитком кадрового потенціалу органів державної влади» доводить, що «справжнім лідером може бути тільки така людина, яка користується довірою своєї команди, демонструє вміння швидко пристосовуватися до змін, має стратегічне і адаптивне мислення, віру в себе і команду, має харизматичні здібності і силу волі. При цьому він є чесною і відкритою людиною. Але, щоб досягти справжнього успіху, лідеру необхідна свобода, самостійність і автономність» [219, с. 92].

Авторка В. Міляєва вказує, що «лідерський потенціал особистості з позиції психологічного аналізу містить: комунікабельність, цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість, мотивацію до успіху, урівноваженість, розсудливість, емпатію, позитивну самооцінку, упевненість у собі, щирість, рішучість, розвинуту інтуїцію, чутливість, готовність до ризику (інноваційність), критичність (до себе й інших) – та реалізується через емоційну, поведінкову та когнітивну гнучкість» [133, С. 142].

Її думка корелює з думкою Я. Мовчан, яка, визначаючи роль університету в розвитку лідерського потенціалу студентів-психологів, зазначає, що «для досягнення професійного та життєвого успіху сучасному фахівцю недостатньо сформованих на високому рівні професійних навичок, потрібні ще й розвинуті лідерські якості» [134, с. 208].

«Сутність сучасного лідерства полягає в оволодінні сучасними методами керівництва, використання ним мистецтва формування, розвитку, спрямування моральних цінностей не лише колективу, а й кожного підлеглого співробітника» [219, с. 69].

«...Ефективний лідер має володіти діагностичними навичками і демонструвати гнучкість поведінки» [70, с. 49]. Безперечно, лідер є авторитетною особистістю, до його думки дослухаються послідовники, вважають її аксіомою. «Лідери керують людьми не тому, що мають владу, а за допомогою авторитету, що випливає із характеру. Лідерство не залежить від займаної посади. На будь-якому місці особа може бути лідером, якщо вона має авторитет» [219, с. 75].

«У сучасній психологічній науковій літературі існує низка психологічних теорій лідерства» [244]. Досліджуючи психологічні аспекти лідерства Ю. Александров дає таке визначення дефініції «лідер»: «Лідер – це людина, що здатна повести за собою колектив, а колектив не просто слідує за лідером, а бажає слідувати за ним, виконувати його розпорядження, вказівки, побажання» [3, с. 152]. Звичайно, лідер постійно знаходиться у динаміці, його енергія спрямована на взаємодію з послідовниками, на вирішення поставлених завдань. Його підтримує М. Вижива: «Лідер повинен бути добре усвідомленим щодо власних особистісних якостей і властивостей, здійснювати їх розвиток. При цьому його увага до зовнішнього середовища, колективу людей, керівництво якими він здійснює, не повинна обмежуватися використанням їх наявного ресурсу, а має бути з передбаченням їх розвитку, стимуляцією, мотивацією до саморозвитку» [26, с. 21].

«Лідери практикують чесноти передусім для того, щоб стати кращими. Ефективність – лише один із численних наслідків чесноти. Лідери більшою мірою дотримуються етики, заснованої на чесноті, ніж етики, заснованої на правилах. Правила повинні служити чесноті, яка, на відміну від них, завжди має оригінальний, творчий і багатогранний характер» [219, с. 75].

Лідерство у психолого-педагогічному контексті розглядається як соціально-психологічний та педагогічний феномен, що проявляється у здатності особистості організовувати, спрямовувати, мотивувати й об'єднувати інших для досягнення спільних цілей.

Психологічний аспект обумовлює здатність впливати на поведінку людей, регулювати міжособистісні відносини, ініціювати зміни. «В своїй більшості члени групи оцінюють психологічні якості лідера, його знання і здібності набагато вище, чим у інших членів групи» [3, с. 153].

Психологічний аспект лідерства – це сукупність психічних процесів, якостей, станів і особливостей особистості, що визначають здатність людини впливати на інших, мотивувати їх, організовувати спільну діяльність і досягати поставлених цілей. Цей аспект лежить в основі ефективного керівництва і пов'язаний із внутрішнім світом лідера та його взаємодією з оточуючими. Ю. Александров зазначає, що «з психологічної точки зору розрізняють різні види лідерства: явні і неявні, або виражені і невиражені. Явний лідер веде людей за собою і вони про це знають і свідомо ідуть за ним. Нейвний лідер – це лідер, який керує людьми, колективом, впливає на рішення, але вони про це і не здогадуються» [3, с. 153].

Психологічні теорії лідерства:

- теорія рис – лідерство визначається вродженими особистісними якостями;
- ситуаційні теорії – ефективність лідера залежить від контексту і вміння адаптуватися;
- трансакційне та трансформаційне лідерство: трансакційне – обмін: «ти виконуєш – я нагороджую»; трансформаційне – надихання, зміна цінностей і мотивації підлеглих, розвиток їхнього потенціалу; «трансформаційне лідерство – це здатність одного чи кількох людей позитивно впливати на прогрес і розвиток людей, з якими вони працюють» [228, с. 92];
- служницьке лідерство – лідер ставить потреби команди вище власних, обслуговує її розвиток.

Отже, психологічний аспект лідерства – це динамічна система взаємодії особистості лідера з оточенням. Сучасний лідер – це той, хто надихає, розуміє, розвиває й об'єднує. Розвиток психологічних компетенцій (емоційного інтелекту, емпатії, гнучкості) стає ключовим фактором успіху у будь-якій сфері.

Розглянемо реальні та уявні ситуації, які ілюструють ключові психологічні аспекти лідерства:

1. Емоційна стійкість. Наприклад, у компанії виникла криза – втрачено основного клієнта, команда в паніці. Молодий менеджер Олександр, замість того, щоб звинувачувати або панікувати, збирає команду, каже: «Так, це удар. Але ми вже долали складніші ситуації. Давайте проаналізуємо, що пішло не так, і знайдемо нові рішення». Його спокій передається команді – люди заспокоюються, концентруються на рішенні проблеми, а не на емоціях.

Психологічний ефект щодо цієї ситуації полягає у вмінні лідера в якості «емоційного якоря» стабілізувати клімат у команді.

2. Емпатія та психологічна безпека. Наприклад, керівниця Марія помітила, що один з її співробітників, зазвичай активний, останнім часом замкнутий, неефективний. Замість критики вона запрошує його на неформальну зустріч і питає: «Я помітила, що тобі, схоже, важко останнім часом. Може, щось трапилось? Якщо захочеш поділитися – я тут». Виявляється, у співробітника проблеми в родині. Марія дає йому кілька днів відпочинку і пропонує гнучкий графік. Через тиждень співробітник повертається з новою енергією».

Психологічний ефект полягає у довірі, відданості, зниженні тривожності – люди працюють краще, коли відчують підтримку.

3. Емоційний інтелект (EQ). Розглянемо ситуацію, коли на зустрічі двоє членів команди починають сваритися через розподіл обов'язків. Лідерка Ганна не втручається відразу, а чекає, поки емоції трохи вщухнуть. Потім каже: «Я бачу, ви обидва дуже зацікавлені в успіху проєкту – це добре. Давайте кожен пояснить свою точку зору, не перебиваючи. Потім знайдемо

компроміс». Ганна не признає «винуватця», а направляє емоції в конструктивне русло.

Психологічний ефект полягає у перетворенні конфлікту на діалог, збереження поваги між учасниками.

4. Мотивація через визнання (теорія Герцберга). Розглянемо таку ситуацію: команда розробників місяць працювала над важливим оновленням продукту. Після успішного випуску лідер не просто каже «молодці», а організовує невелике святкування, публічно виражає подяку кожному члену команди за конкретний внесок: «Олеже, твій код зробив систему на 30% швидшою. Світлано, твоя робота з UX зменшила кількість скарг від користувачів удвічі». Співробітники відчують, що їхня праця помічена».

Психологічний ефект полягає у задоволенні кожного члена команди від досягнень, що виявляється у внутрішній мотивації щодо бажання працювати ще краще.

5. Трансформаційне лідерство. Наприклад, новий директор школи не просто вимагає від учителів «працювати краще», а проводить зустрічі, на яких висловлює таку думку: «Уявіть школу, де кожен учень хоче приходити, бо тут його розуміють і розвивають. Давайте разом створимо таке місце». Він запрошує вчителів до розробки нових методик, формує їхні курси, підтримує ініціативи. Через рік школа стає лідером району.

Психологічний ефект можемо спостерігати у тому, що вчителі та співробітники школи відчують себе частиною великої мети, що активізує їх внутрішню мотивацію, креативність, відданість справі.

6. Самоусвідомленість та відповідальність. Наприклад, така ситуація: лідер проєкту Максим прийняв рішення, яке призвело до провалу проєкту. Замість того, щоб звинувачувати маркетингологів або клієнтів, він на зустрічі з командою каже: «Це була моя помилка – я не врахував ризики. Дякую, що вказали на це. Ось як ми виправимо ситуацію...». Команда не лише не втрачає довіри, а навпаки – поважає його щирість.

Психологічний ефект полягає у тому, що лідер, який визнає помилки, створює культуру відкритості, де інші теж не бояться визнавати свої промахи.

7. Харизма через щирість та візіонерство. Наприклад, засновниця стартапу Катерина на презентації не просто показує цифри, а розповідає історію: «Я створюю цей додаток, бо сама втратила маму через те, що не могла швидко знайти лікаря. Я не хочу, щоб хтось ще пережив це». Її очі блищать, голос тремтить – інвестори не просто вірять у продукт, вони вірять у неї.

Психологічний ефект у цій ситуації полягає у доведенні того, що харизма – це не красномовство, а щирість, емоційна зв'язаність із метою, яка «заражає» інших.

8. Комунікація та активне слухання. Наприклад, на брейнштормі мовчазний стажер висловлює ідею, яку інші спочатку ігнорують. Лідерка Юлія зупиняє обговорення: «Почекайте, давайте повернемося до ідеї Максима. Максим, можеш розповісти детальніше? Мені цікаво, як ти до цього дійшов». Ідея виявляється геніальною. Максим вперше відчуває себе частиною команди.

Психологічний ефект полягає в активному слуханні: активне слухання = визнання цінності людини, підвищення самооцінки та залученості.

Отже, психологія лідерства – це щоденні дії, слова, реакції, які формують атмосферу довіри, мотивацію та ефективність команди. Найсильнішими лідерами виявляються ті, хто розуміє себе (свої емоції, мотиви, слабкі місця), бачать інших (їхні почуття, потреби, потенціал), створюють простір, де люди хочуть зростати, діяти, бути собою.

Педагогічний аспект лідерства містить уміння лідера формувати команду, забезпечувати освітню взаємодію, виховувати та передавати цінності.

Педагогічний аспект лідерства у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів виявляється у вихованні фахівців, які зможуть надихати, вести, трансформувати середовище, залишаючись вірними психологічній

етиці, емпатії та гуманістичним цінностям. Психолог-лідер – це особистість, яка допомагає іншим стати більш сильними, свідомими, вільними.

Психологи працюють з людською свідомістю, емоціями, травмами, потенціалом. Вони часто стають наставниками, коучами, консультантами, модераторами змін та впливають на культуру, психологічну атмосферу, цінності організацій, сімей, освітніх середовищ, тому для психолога лідерство – не влада, а відповідальність. А педагогічний аспект лідерства у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів – це своєрідний місток між знаннями і практикою, між теорією і життям, а основними завданнями цього феномену є:

- розвиток внутрішнього лідера, що означає не «керувати іншими», а «керувати собою» – емоціями, цінностями, етикою, межами;
- формування служницької позиції, адже лідер-психолог – це людина, яка служить розвитку клієнта, студента, команди;
- навчання через рефлексію згідно принципу: «не я знаю – слухай», а «ти досліджуй – я допоможу зрозуміти себе»;
- створення безпечного середовища для росту, причому без осуду, конкуренції, страху лише з підтримкою, довірою, експериментом;
- розвиток системного мислення – психолог-лідер бачить не лише особистість, а й систему, складниками якої виступає сім'я, організація, суспільство.

Головними педагогічними принципами у формуванні лідерства, на нашу думку, можна назвати такі:

1. Принцип моделювання (наставництво). Дотримуючись цього принципу, викладач/тренер/супервізор є живим прикладом для психолога, адже демонструє: як слухати без оцінки; як говорити щиро, але не агресивно; як брати відповідальність, а не звинувачувати; як бути впевненим, а не авторитарним. Наприклад, супервізор не говорить студенту: «Ти неправильно провів сесію», а питає: «Що ти відчував у цей момент? Які інші варіанти могли б змінити динаміку?»

2. Принцип ситуативного навчання (learning by doing) – лідерські якості формуються не під час проведення лекцій, а в дії. Це використання рольових ігор («Ти – лідер групи підтримки»), реальних проєктів («Проведи тренінг для першокурсників»), супервізії («Проаналізуй свою роль у конфлікті в команді»). Наприклад, студенти отримують завдання провести групову сесію, після якої відбувається аналіз: «Як ти відчував себе як лідер? Що спрацювало? Що викликало труднощі? Що ти виніс для себе?»

3. Принцип рефлексії та самоаналізу – психолог-лідер – це особистість, яка постійно усвідомлює себе, використовуючи такі інструменти, як: щоденник рефлексії, «лист собі через рік», карти «Мій лідерський профіль», групові супервізії. Наприклад, після тренінгу студент пише: «Я хотів надихнути, але відчував напругу. Чому? Бо боявся, що мене не сприймуть. Що я можу змінити? Працювати над самооцінкою».

4. Принцип індивідуалізації, адже кожний майбутній психолог унікальний, і його лідерський стиль має бути автентичним. Завдання педагога – допомогти майбутньому психологу-лідеру знайти власний стиль, не копіюючи викладача, розвинути сильні сторони, а не «виправляти слабкі», враховувати особистісні особливості, такі як інтроверсію, чутливість, емоційну стійкість тощо. Наприклад, студент-інтроверт не зобов'язаний ставати «харизматичним оратором». Його лідерство може бути через глибоке слухання, письмові тексти, індивідуальні консультації.

5. Принцип ціннісно-орієнтованого виховання. Лідер-психолог – носій гуманістичних цінностей, таких, як повага до особистості, недирективність, емпатія, автономія клієнта, етика вище за результат. Формування педагогом цих цінностей відбувається через обговорення етичних дилем, аналіз власної поведінки, розбір кейсів з порушенням етики. Наприклад, кейс: «Клієнт просить поради – що робити?»

У сучасних психолого-педагогічних дослідженнях лідерство розглядається як багатовимірний феномен, що охоплює особистісні, професійні та соціальні виміри. Якщо індивідуальний аспект зосереджується на внутрішніх

характеристиках особистості (мотивація, емоційний інтелект, цілеспрямованість), а педагогічний – на вихованні та організаційній функції, то соціальний аспект акцентує увагу на здатності лідера інтегрувати індивідуальні й колективні зусилля, створювати умови для ефективної взаємодії та соціальної мобілізації. «У феномені лідерства також важливу роль відіграє саме здатність лідера на орієнтацію до активної інтеграції в групі, соціумі» [85, с. 30].

Соціальний аспект лідерства у діяльності психолога полягає у здатності:

- організовувати взаємодію в соціальних групах і професійних колективах;
- впливати на суспільні процеси шляхом психологічної просвіти, фасилітації та консультування;
- формувати соціально значущі норми, цінності та зразки поведінки;
- сприяти розвитку громад, виявляти соціальні потреби та ініціювати відповідні проекти.

Отже, лідерство психолога має не лише професійно-індивідуальний, але й суспільний вимір, що робить його діяльність значущою для розвитку соціального середовища. «Саме соціальні чинники окреслюють тенденцію до розвитку певних індивідуальних психічних аспектів індивіда-лідера» [85, с. 29].

Соціальний аспект лідерства психологів виконує низку важливих функцій:

- інтеграційну – об'єднання членів групи навколо спільних цілей і цінностей;
- комунікативну – забезпечення ефективного діалогу, попередження конфліктів і сприяння взаєморозумінню;
- мобілізаційну – активізація ресурсів спільноти, особливо у кризових умовах;
- нормативну – формування та підтримка етичних стандартів у професійній соціальній взаємодії;

- соціально-трансформаційну – оцінювання позитивних змін у суспільстві через психологічні та освітні практики.

Вияви соціального аспекту у професійній діяльності психологів знаходять своє втілення у професійній практиці, студентському середовищі, суспільстві, в умовах соціальних викликів і воєнного стану. Так, у професійній практиці психолог-лідер виступає фасилітатором групових процесів, супервізором, організатором командної роботи. «Вагомим феноменом будь-якого суспільства чи групи людей є те, що їм властиво віднайти собі того, кого вони будуть наслідувати» [85, с. 28].

У студентському середовищі майбутні психологи реалізують лідерський потенціал у волонтерських та соціальних проектах, органах студентського самоврядування.

У суспільстві психологи беруть активну участь у формуванні культури психічного здоров'я, організовують просвітницькі програми, допомагають у кризових ситуаціях.

В умовах соціальних викликів і воєнного стану соціальне лідерство психологів проявляється у здатності координувати допомогу громадам, створювати середовище психологічної безпеки та підтримки.

Для реалізації соціального аспекту лідерства психолог має володіти такими характеристиками, як емпатійність та гуманістична спрямованість, соціальна відповідальність і готовність діяти в інтересах спільноти, організаторські та комунікативні здібності, здатність до соціального впливу й формування колективного бачення, навички роботи у мультидисциплінарних командах.

Формування соціального аспекту лідерства у студентів спеціальності «Психологія» є важливим завданням сучасної вищої школи, яке забезпечує:

- підготовку майбутніх фахівців до роботи у професійних колективах і громадах;
- розвиток навичок соціальної комунікації та партнерства;

- становлення психолога як лідера соціальних змін, здатного впливати на якість життя суспільства;
- зміцнення його професійної та громадянської позиції.

Соціальний аспект лідерства психолога представлений у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Соціальний аспект лідерства психолога: функції, вияви, значення

Функції соціального аспекту	Основні вияви у діяльності психолога	Значення для підготовки майбутніх психологів
Інтеграційна	Об'єднання групи навколо спільних цілей і цінностей	Формування здатності консолідувати колектив, працювати в команді
Комунікативна	Налагодження ефективного діалогу, фасилітація, профілактика конфліктів	Розвиток комунікативної культури, уміння вирішувати проблемні ситуації
Мобілізаційна	Активізація ресурсів громади у складних умовах (криза, війна, стрес)	Формування готовності діяти у нестандартних та кризових обставинах
Нормативна	Утвердження етичних стандартів, формування правил взаємодії	Виховання професійної відповідальності, дотримання принципів етики
Соціально-трансформаційна	Ініціювання соціальних змін	Підготовка до ролі агента позитивних змін у суспільстві, розвитку громадянської позиції

Формування цього аспекту у майбутніх психологів є необхідною умовою їхньої професійної підготовки, адже воно сприяє розвитку комунікативної культури, умінню працювати в команді, здатності мобілізувати соціальні ресурси й відповідати на виклики сучасного суспільства.

Отже, соціальне лідерство виступає ключовим чинником становлення психолога як фахівця нового типу – професійно компетентного, соціально відповідального та громадянсько активного.

Автори виокремлюють «характерні ознаки лідера, як харизматичної особистості: вмє впевнено та гідно поводитися (володіє ситуацією, виглядає зібраним та впевнено реагує на неочікувані ситуації, випромінює успіх, енер-

гію та бажання діяти, своїм прикладом надихає інших); має відмінні риторичні здібності (вміє добре висловлювати свою думку, надзвичайно переконливий, здібний до міжособистісного спілкування тощо); високо оцінює свої особисті здібності; незалежність характеру (впевненість у своїй думці, своїх поглядах, не покладається на суспільну думку та традиції як на істину в останній інстанції); приваблива зовнішність для відповідної соціальної групи» [176, с. 12]

Таблиця 1.2 – Порівняння різних стилів лідерства (психологічний аналіз)

Стиль лідерства	Основна характеристика	Психологія лідера	Вплив на команду емоційно/мотиваційно	Психологічна безпека	Переваги	Недоліки	Коли ефективний
1	2	3	4	5	6	7	8
Авторитарний (директивний)	Лідер приймає всі рішення, контроль зверху	Висока потреба в контролі, страх втрати влади, низька довіра до інших	Страх помилки-стрес, пасивність Зовнішня мотивація (покарання/винагорода) Низька ініціативність	Низька – помилки караються, ідеї ігноруються	Швидкі рішення, чіткість у кризі	Пригнічує креативність, викликає виснаження, висока плінність	У надзвичайних ситуаціях, при низькій кваліфікації команди
Демократичний (участь)	Рішення приймаються разом, лідер – фасилітатор	Високий EQ, емпатія, віра в колективний розум	Внутрішня мотивація («маю вплив») Висока залученість, задоволеність Почуття власної значущості	Висока – ідеї приймаються, помилки – частина процесу	Розвиває ініціативу, довіру, креативність	Повільніше прийняття рішень, може бути хаос без початкової структури	У стабільних умовах з досвідченою командою, для інновацій
Ліберальний (потурання)	Лідер мінімально втручається, свобода дій	Бажання уникати конфліктів, страх відповідальності, іноді – відсутність лідерської ідентичності	Висока автономія_ добре для зрілих Для незрілих – тривога, плутанина, «хто за що відповідає» Мотивація залежить від особистості	Середня/низька – немає чіткої підтримки, неясно. Чи хтось «прикриє»	Розвиває самостійність, ініціативу	Може викликати безвідповідальність, конфлікти, відчуття покинутості	Для дуже зрілих, самодостатніх команд (наприклад, креативні групи)
Трансформаційний	Надихає. Змінює цінності, розвиває потенціал	Висока самосвідомість, харизма, емпатія, візіонерство	Внутрішня мотивація через значення («я змінюю світ») Висока лояльність, ентузіазм Люди ростуть, виходять за межі себе	Дуже висока – помилки=досвід, ідеї=цінність	Максимальний розвиток команди, інновації, довгострокова лояльність	Вимагає високого рівня EQ і енергії від лідера	Для змін, інновацій, побудови культури, розвитку талантів

Продовження таблиці 1.2

1	2	3	4	5	6	7	8
Трансакційний	Обмін: «Ти виконуєш – я нагороджую»	Прагматизм, орієнтатор на результат, слабкий зв'язок з емоціями команди	Зовнішня мотивація через значення («я зміною світ») Ефективно коротко-строково Не розвиває лояльність чи ініціативу	Середня – безпека залежить від виконання норм	Чіткі очікування, передбачуваність	Люди «вимикаються». Якщо немає винагороди, не розвивають потенціал	Для рутинних задач, короткострокових проєктів, чітких КРІ
Служницьке лідерство	Лідер на першому місці ставить потреби команди	Висока емпатія, скромність, орієнтаторі на розвиток інших	Внутрішня мотивація через підтримку («мене цінують») Висока довіра, психологічна безпека Команда відчуває себе «безпечною гаванню»	Висока – лідер «прикриває». Підтримує, розвиває	Формує лояльність, знижує стрес, розвиває лідера у команді	Може сприйматися як «слабкість», повільні рішення, виснаження лідера	Для побудови довіри, розвитку талантів, високостресових середовищ

Наведемо порівняння різних стилів лідерства з психологічної точки зору – з аналізом їхнього впливу на особистість лідера, мотивацію команди, емоційний клімат, психологічну безпеку та довгострокові наслідки. На кожен стиль ми дивимося крізь призму емоційного інтелекту лідера; типу мотивації, яку він формує в команді (зовнішня/внутрішня); рівня психологічної безпеки; впливу на самооцінку, стресостійкість і розвиток підлеглих: особистісних якостей, які розвиває/пригнічує.

У таблиці 1.3 наведено психологічні наслідки для команди, залежно від стилю лідерства.

«Сьогодні необхідні фахівці, які будуть прагнути творчо проявляти себе, швидко адаптуватися в колективі, вміти вирішувати та запобігати конфліктам, вміти швидко приймати рішення і нести за них відповідальність» [69, с. 77].

Таблиця 1.3 – Психологічні наслідки для команди

Стиль	Самооцінка команди	Рівень стресу	Розвиток особистості	Лояльність до лідера
Авторитарний	Низька («Я нічого не вирішую»)	Високий	Пригнічений	Низька (страх замість поваги)
Демократичний	Висока («Мою думку чують»)	Низький	Активний	Висока
Ліберальний	Залежить від особистості	Середній/ високий (через невизначеність)	Для зрілих – високий	Середня
Трансформаційний	Дуже висока («Я змінюю світ»)	Низький (навіть у складних умовах)	Максимальний	Дуже висока
Трансакційний	Середня («Я отримаю за роботу»)	Низький (якщо винагорода стабільна)	Обмежений	Середня (поки є винагорода)
Служницьке лідерство	Висока («Мене підтримують»)	Низький	Високий	Дуже висока

У таблиці 1.4 наведено психологічний профіль лідера за стилями.

Таблиця 1.4 – Психологічний профіль лідера за стилями

Стиль	Емоційний інтелект	Потреба в контролі	Рівень емпатії	Само усвідомленість	Страхи
Авторитарний	Низький	Дуже висока	Низька	Низька	Втратити владу, бути «не правим»
Демократичний	Високий	Середня	Висока	Середня/ висока	Прийняти неправильне рішення разом
Ліберальний	Середній	Низька	Середня	Низька/середня	Конфлікти, відповідальність
Трансформаційний	Дуже високий	Низька (довіряє процесу)	Дуже висока	Дуже висока	Не реалізувати візію, не надихнути
Трансакційний	Низький/ середній	Середня	Низька	Низька	Не виконати план, втратити бонуси
Служницький	Дуже високий	Низька	Дуже висока	Дуже висока	Не допомогти, не підтримати

Отже, можемо зробити такі висновки щодо стилів лідерства, які найбільш сприятливі для психічного здоров'я команди:

1. Найбільш «здоровий» для психіки команди – трансформаційний та служницький стилі, тому що вони створюють психологічну безпеку, розвивають внутрішню мотивацію, підвищують самооцінку і залученість.

2. Авторитарний стиль – найбільш руйнівний для довгострокової мотивації та психічного здоров'я команди, проте він може бути ефективним лише в екстрених ситуаціях.

3. Трансакційний стиль – добре працює для короткострокових, вимірюваних завдань, але не створює лояльності чи розвитку.

4. Ліберальний стиль характеризується не «відсутністю лідерства», а високим рівнем довіри, але він буде ефективним лише з дуже зрілою, самодостатньою командою.

5. Демократичний стиль – це ідеальний баланс для більшості сучасних організацій, цього можна характеризувати такою формулою: розвиток+стабільність+безпека.

6. Стиль не є постійним – ефективний лідер адаптує стиль до ситуації та потреб команди (ситуаційне лідерство).

Феномен лідерства у психолого-педагогічній науці – це багатовимірний конструкт, який поєднує індивідуально-психологічні якості, комунікативно-організаційні навички та соціально-ціннісні функції. Його структура охоплює особистісний, когнітивний, діяльнісний і соціально-регулятивний компоненти.

Специфіка психологічного лідерства полягає в унікальному поєднанні класичних лідерських якостей з професійними компетенціями, цінностями та етикою психологічної професії. Психологічне лідерство є лідерством впливу, фасилітації, служіння, а основними аспектами, що визначають його специфіку, виступають:

1. Мета та фокус акцентуються на зміні та розвитку людей і систем. Класичний лідер часто фокусується на досягненні організаційних цілей (при-

буток, ефективність, продуктивність), а психолог-лідер прагне розвитку, зміни та покращення благополуччя окремої людини, групи, організації або суспільства, маючи на меті створення умов для позитивних змін, навіть якщо вони повільні й не очевидні з точки зору ККД (KPI).

2. Джерело впливу є експертність та стосунки, а не посада, адже класичний лідер часто має формальний авторитет посади, а психолог-лідер не має або не покладається на формальну владу, тому що його вплив ґрунтується на професійній експертності та глибоких знаннях, вмінні будувати довірливі стосунки на емпатії, безоціночності, автентичності, особистому авторитеті та репутації; здатності розпізнавати потреби інших.

3. Основні компетенції полягають у психологічних навичках як інструмент лідерства, і свої професійні навички психолог-лідер використовує для ведення за собою, до них належать активне слухання та спостереження для розуміння прихованих динамік, конфліктів, мотивації; емоційний інтелект як високий рівень самосвідомості, саморегуляції, співпереживання (емпатії) та вміння керувати стосунками; фасилітація як вміння керувати груповими процесами, щоб група сама приходила до рішень, а не нав'язувати свою думку; конструктивний зворотний зв'язок як вміння надавати фідбек, який сприймається як допомога, а не критика; вирішення конфліктів як трансформація конфлікту в джерело розвитку.

4. Етична платформа та відповідальність. Діяльність психолога-лідера ґрунтується на Кодексі етики психолога. Це закладає особливу відповідальність: не нанесення шкоди – найвищий пріоритет; конфіденційність навіть у рамках організаційної роботи; повага до автономії та гідності кожної людини, адже психолог-лідер не маніпулює, а надихає і надає вибір; соціальна відповідальність – відстоювання інтересів клієнта/співробітника в організаційній структурі.

5. Контексти прояву – лідерство психолога проявляється не в командній ієрархії, а в різних ролях, такі, як: лідер-експерт, який веде за собою через глибоке розуміння людської поведінки (наприклад, консультуючи керів-

ництво); лідер-змінник, що ініціює та керує процесами організаційних змін, трансформації корпоративної культури; лідер-адвокат, який відстоює інтереси психологічного благополуччя співробітників або клієнтів на рівні прийняття рішень; лідер-наставник (ментор) та супервізор, який веде за собою молодих фахівців, формує професійну спільноту; неформальний лідер у міждисциплінарній команді, який бере на себе роль фасилітатора комунікації між лікарями, соціальними працівниками, педагогами.

6. Стил ь лідерства: служіння та трансформація. Найбільш органічними для психолога є трансформаційне лідерство, яке надихає на зміни, розвиток мотивації та моральних цінностей послідовників, та сервісне лідерство (лідерство служіння), адже лідер-слуга прагне служити іншим, ставить потреби інших на перше місце і допомагає людям розвиватися.

Отже, психологічне лідерство – це здатність використовувати професійні психологічні знання та навички для того, щоб позитивно впливати на людей та системи, створюючи безпечний, довірливий простір для розвитку і змін. Психологічне лідерство є лідерством без формальної влади, але з великим моральним авторитетом та відповідальністю. Воно є невід’ємною частиною професійної ідентичності сучасного психолога, який прагне не просто реагувати на проблеми, а проактивно творити краще психологічне середовище.

Отже, теоретичний розвиток уявлень про лідерство пройшов шлях від пошуку «ідеальних рис» до сучасних підходів, що акцентують увагу на емоційному інтелекті, ситуаційній адаптивності та педагогічній функції лідера.

1.2 Специфіка та зміст лідерських якостей у професійній діяльності майбутніх психологів

Лідерські якості психолога мають унікальний характер, оскільки вони тісно переплетені з професійною етикою, методами роботи та призначенням психологічної допомоги на відміну від традиційного лідерства, де часто домінують адміністративні функції та вертикальний вплив. Лідерство психоло-

га ґрунтується на ефективній комунікації, емпатії, довірі та здатності стимулювати позитивні зміни без нав'язування влади. О. Романовський з колегами зазначають, що «лідер – це член групи, який своїми безпосередніми діями інтегрує та цілеспрямовує її» [176, с. 13]

Специфіка лідерства психолога полягає в неформальному впливі, тому що психолог рідко має формальну владу над клієнтами чи колегами. Його лідерство виникає завдяки професійному авторитету, здатності чути та підтримувати, а також вмінню створювати атмосферу безпеки.

Замість директивного керівництва психолог використовує методи фасилітації, допомагає іншим знаходити власні рішення, а не нав'язує готові відповіді. Лідерство психолога полягає в орієнтації на розвиток і зміни, адже метою лідерства у психолога є допомога людям у розвитку їх потенціалу, а не досягнення власних цілей. Етична обумовленість психолога-лідера полягає в тому, що всі його дії ґрунтуються на принципах конфіденційності, добровільності та неупередженості.

Ю. Александров зазначає, що «як правило, лідеру властиві різні психологічні якості. Це високий інтелект, самовпевненість в собі, гострий розум, рішучість, розвинені комунікативні якості, міцні емоційно-вольові якості, вміння переконувати та вести за собою, організаційні якості, уміння зрозуміти психологічні якості інших, вміння сформувати групу, згуртувати її, визначити спільні цілі та задачі. Однією з основних якостей лідера є доскональне знання своєї справи» [3, с. 152].

Основні психологічні аспекти лідерства включають: особистісні якості лідера, його мотиваційну сферу, комунікативні навички, когнітивні здібності, емоційний інтелект (EI), авторитет і харизму, психологічну безпеку в команді. Розглянемо складові цих аспектів більш детально.

1. Особистісні якості лідера:

- емоційна стійкість – здатність залишатися спокійним у стресових ситуаціях.

- самоусвідомленість – розуміння власних сильних і слабких сторін, емоцій, мотивів;
- емпатія – здатність розуміти почуття інших, що дозволяє будувати довіру та ефективну комунікацію;
- відповідальність – готовність брати на себе відповідальність за рішення та наслідки; «Лідер нового покоління є особою, яка бере на себе відповідальність за діяльність від усього колективу, має авторитет, власний приклад та демонструє своєю діяльністю напрям досягнення цілей і мети сучасної організації» [118, с. 168];
- впевненість у собі – внутрішня впевненість, яка надихає інших.

2. Мотиваційна сфера:

- лідер повинен не лише сам бути мотивованим, а й уміти мотивувати інших – розуміти їх потреби (за теорією А. Маслоу, Герцберга тощо) і створювати умови для їх реалізації;
- використання позитивного підкріплення, визнання досягнень, підтримки ініціативи.

3. Комунікативні навички:

- вміння слухати активно, відчувати настрій колективу. А. Лозова доводить, що «крім того, активне слухання є не менш важливим для ефективної комунікації, оскільки лідери повинні бути уважними до поглядів і проблем інших, сприяти відкритому діалогу і створювати середовище, в якому кожен відчуває, що його почули і цінують» [120].

«Комунікативна компетентність є частиною комунікативної культури лідера, яка включає систему якостей особистості і містить: 1) творче мислення (нестандартність, гнучкість мислення); 2) культуру мовної дії (писемна побудова фраз, простота й ясність викладу думок, образна виразність та чітке аргументування, адекватний ситуації спілкування тон, динаміка звучання голосу, темп, інтонація, хороша дикція); 3) культуру самоналаштування на спілкування та психоемоційної регуляції свого стану; 4) культуру жестів і пластики рухів (самокерування психофізичним напруженням та розслабленням,

діяльна самоактивація тощо); 5) культуру сприйняття комунікативних дій партнера зі спілкування; 6) культуру емоцій (як вираз емоційно-оцінних думок у спілкуванні)» [118, с. 322-323];

- невербальна комунікація – жести, міміка, тон голосу – часто важливіші за слова;

- уміння конструктивно вирішувати конфлікти, знаходити компроміси.

4. Когнітивні здібності:

- гнучкість мислення – здатність адаптуватися до змін. Бачити різні варіанти рішень. «Лідери, які володіють когнітивною гнучкістю, з готовністю вчаться на своєму досвіді і розпізнають ситуації, коли старі підходи не спрацьовують. Лідери з гнучким мисленням вміють чітко та лаконічно доносити свої ідеї та слухати думки інших, що забезпечує ефективну комунікацію та допомагає уникнути непорозумінь. Вони створюють атмосферу довіри та поваги, в якій люди відчують себе комфортно та готові йти на співпрацю» [253, с. 67-68];

- стратегічне мислення – бачення «великої картини», довгострокових цілей. «Стратегічне лідерство зосереджується на здатності створювати відчуття мети та напрямку, що є критично важливими чинниками, які дозволяють взаємодіяти з ключовими внутрішніми та зовнішніми зацікавленими сторонами у прагненні до високих результатів» [119, с. 8].

- креативність – здатність генерувати нові ідеї, приймати нестандартні рішення. «Креативний лідер – це не той, у кого завжди є готова стратегія, а той, хто може розгледіти її потенціал у поведінці іншого й ефективно адаптувати її до поточної ситуації» [118, с. 174].

5. Емоційний інтелект (EI) – один із ключових факторів сучасного лідерства і включає:

- управління власними емоціями;
- розпізнавання емоцій інших;
- використання емоцій для прийняття рішень;
- управління взаєминами.

Лідери з високим ЕІ створюють клімат довіри, співпраці та психологічної безпеки. Як пише А. Лозова, «лідери з високим емоційним інтелектом розуміють і ефективно керують своїми емоціями, а також співпереживають почуттям і перспективам інших. Демонструючи емпатію, лідери можуть будувати довіру, розвивати позитивні відносини та створювати сприятливе робоче середовище, що сприяє співпраці та інноваціям» [120].

6. Авторитет і харизма:

Авторитет – це визнання компетентності, чесності та справедливості лідера. Харизма – особлива привабливість, що надихає інших слідувати за лідером, вона базується на ширості, енергії, візіонерстві.

7. Психологічна безпека в команді: ефективний лідер створює атмосферу, де люди не бояться помилятися, висловлювати думку, пропонувати нові ідеї. Це підвищує креативність, залученість і продуктивність.

Автори дослідження «Лідерські якості в професійній діяльності» визначають, що «лідерські якості – це сукупність індивідуально-особистісних та соціально-психологічних властивостей особистості, що дозволяють їй виконувати роль лідера у групі» [176, с. 18].

Нам імponує думка А. Лозової стосовно того, що «розвиток лідерських навичок є ключовим аспектом особистого та професійного зростання. У сучасному динамічному та конкурентному середовищі наявність сильних лідерських якостей може значно підвищити ефективність у різних ролях та ситуаціях» [120]. Зміст лідерських якостей у професійній діяльності психолога відображено у таблиці 1.5.

«Особливістю самосвідомості є осмислення та розуміння людиною своїх дій, почуттів, думок, мотивів поведінки, інтересів, свого стану в суспільстві» [13, с. 258]. У професійній діяльності психолога самосвідомість розглядається як усвідомлення власних емоцій, мотивів, сильних сторін і слабостей, здатність відрізнати свої проблеми від проблем клієнта. А. Марчук доводить думку, що «результати наукових психологічних досліджень вказують на те, що розвиток свідомості пов'язаний з якісними змінами, які характеризуються

зростанням активності особистості, ускладненням способів пізнання себе. Ця особливість розвитку самосвідомості свідчить про те, що вона є однією з внутрішніх механізмів розвитку особистості» [125, с. 132].

Таблиця 1.5 – Зміст лідерських якостей у професійній діяльності психолога

Якість	Зміст у професійній діяльності психолога
Самосвідомість	Усвідомлення власних емоцій, мотивів, сильних сторін і слабостей. Здатність відрізнити свої проблеми від проблем клієнта
Емпатія	Глибоке розуміння почуттів і потреб клієнта без втрати об'єктивності. Базується на активному слуханні та без оціночного прийняття
Комунікабельність	Вміння чітко виражати думки, адаптувати мову до аудиторії, вести діалог і переконувати без маніпуляцій
Стресостійкість	Здатність зберігати емоційний баланс у складних ситуаціях (наприклад, під час конфліктів або роботи з травмованими клієнтами)
Критичне мислення	Аналіз інформації, оцінка гіпотез, прийняття рішень на основі даних, а не стереотипів
Відкритість	Готовність до нового досвіду, змін, отримання зворотного зв'язку та професійного вдосконалення
Відповідальність	Усвідомлення наслідків своїх дій для клієнтів, колег, організації. дотримання етичних норм навіть у складних ситуаціях
Ініціативність	Здатність пропонувати нові ідеї, брати на себе керівництво проектами, залучати інших до спільних дій
Вміння мотивувати	Допомога іншим у знаходженні власних цілей і ресурсів для їх досягнення

Л. Бегеза визначає, що «самосвідомість є динамічною, розвивається, змінюється протягом життя людини. Розвиток самосвідомості людини виявляється у самоспостереженні, саморефлексії, самовладанні й самоаналізі своєї поведінки» [13, с. 261].

Нам імпонує думка А. Марчук, стосовно того, що «професійне становлення і розвиток практичного психолога доцільно розглядати як становлення, зростання і реалізацію у діяльності професійно значущих особистісних якостей і здібностей, знань та умінь, як активне якісне перетворення психологом свого внутрішнього світу. Розвиток професіоналізму практичного психолога неможливий без становлення його суб'єктності, одним зі стрижневих проявів якої є професійна самосвідомість» [125, с. 141].

Глибоке розуміння почуттів і потреб клієнта без втрати об'єктивності. Базується на активному слуханні та без оціночному прийнятті. Н. Шикирава стверджує, що «емпатія психолога дуже часто є прикладом для клієнта, як потрібно ставитися до себе. Вона навчає як потрібно виявляти увагу до своїх внутрішніх процесів, формуванню довіри до них, саморозумінню, «аутоемпатії» [249, с. 120].

Досліджуючи роль емпатії у професії психолога, А. Мовчан зауважує: «Поняття «емпатія» – це здатність залучатися до емоційного життя іншої людини, переживати її стани як свої власні, співчувати їй. Емпатія в ході активної професійної діяльності набуває особливого значення не тільки як особистісна риса фахівця, але і як засіб консультативного спілкування, як вміння вибудовувати особливий, заснований на співпереживанні і розумінні, контакт з клієнтом» [135, с. 343-344.]. На емпатію як на «усвідомлену позицію психолога» вказує Н. Шикирава: «Емпатія як професійна якість є усвідомленою позицією психолога, яка направлена на розуміння почуттів та емоцій клієнта, детермінована самоконтролем у спілкуванні, навичками гарного співрозмовника та слухача, комунікативними вміннями, співпереживанням «не на шкоду собі», збереженням особистісних кордонів» [249, с. 120].

М. Актаєва, розглядаючи емпатію як необхідну професійну навичку практикуючого психолога, пише: «розвиток емпатійних здібностей у майбутніх психологів сприяє формуванню навичок конструктивної поведінки в життєвих ситуаціях, умінню розуміти емоційний стан інших людей та регулювати його, розвивати та формувати взаємну довіру, розвивати навички ефективного спілкування» [2, с. 309]. О. Федан наголошує, що «здатність до емпатії, співпереживання, співчуття, тобто вміння глибоко психологічно проникати у внутрішній світ іншої людини-клієнта, розуміти його, бачити що відбувається з його власних позицій, сприймати світ його очима, приймати як допустиму і правильну його точку зору і в той же час вміти виходити з внутрішнього світу клієнта в потрібний момент, повністю не ідентифікуючи себе з даною людиною» [220, с. 495].

Комунікабельність психолога полягає у вмінні чітко виражати думки, адаптувати мову до аудиторії, вести діалог і переконувати без маніпуляцій. На думку А. Лозової, «комунікація лежить в основі ефективного лідерства, слугуючи наріжним каменем для побудови довіри, сприяння співпраці та натхнення до дій. У сфері лідерських комунікативних навичок першочерговим є оволодіння мистецтвом чіткої та лаконічної комунікації» [120].

На підставі аналізу наукової літератури, Я. Дранько, розглядаючи психологічні особливості комунікабельності, надає перелік комунікабельних здатностей особистості: «1) давати соціально-психологічний прогноз комунікативній ситуації, у якій доведеться спілкуватися; 2) соціально-психологічно програмувати процес спілкування, спираючись на своєрідність комунікативної ситуації; 3) «вживатися» в соціально-психологічну атмосферу комунікативної ситуації; 4) здійснювати соціально-психологічне управління процесами спілкування у комунікативній ситуації» [51, с. 34].

Г. Дьоміна зазначає, що «в структурі комунікативної здібності виділяють низку умінь та специфічних якостей особистості, що позитивно впливають на процес взаємодії: вміння слухати і розуміти інших, правильно передавати та отримувати інформацію, сприймати й оцінювати ситуацію спілкування, прогнозувати її розвиток, самовиражатися; вміння використовувати зворотній зв'язок, відгукуватись; вміння переконувати, тактовність, дисциплінованість, уважність, ввічливість, емпатійність, контактність, ініціативність; вимогливість не лише до інших, а й до себе тощо [53, с. 55]. «Розвиток комунікабельності передбачає використання всього набору засобів, орієнтованих як на розвиток суб'єкт-суб'єктних, продуктивних, особистісних сторін спілкування, так і його суб'єкт-об'єктних, репродуктивних, операціональних складових (компонентів) [51, с. 36]. Комунікабельність психолога-лідера є однією із значущих його якостей, на чому наголошують дослідники. Так, на думку А. Лозової, «лідери повинні формулювати своє бачення, цілі та очікування таким чином, щоб їх легко розуміли члени команди, зацікавлені сторо-

ни та колеги. Це передбачає використання простої мови, уникнення жаргону та забезпечення чіткості й точності донесення повідомлень» [120].

Стресостійкість є однією з основних якостей майбутнього психолога-лідера. Н. Слободяник, досліджуючи психологічні ресурси особистості, вказує, що «до найбільш значних ресурсів протидії стресам нині відносять стресостійкість як психологічний ресурс, що дозволяє людині протистояти стресу, спираючись на механізми саморегуляції психічних станів» [196, с. 92]. Р. Шевченком «стресостійкість розглядається в контексті професійної діяльності жінок-управлінців як емоційна стійкість, як адаптація до стресу, як бар'єр психічної адаптації, саморегуляції людини, як когнітивно обумовлений механізм подолання стресу (копінг-механізм) і механізм психологічного захисту» [248, с. 280].

Стресостійкість, як одна з визначених нами лідерських якостей психолога, обумовлюється здатністю зберігати емоційний баланс у складних ситуаціях (наприклад, під час конфліктів або роботи з травмованими клієнтами). «До складових стресостійкості відносять психологічну компетентність особистості. Володіння психологічною компетентністю сприяє досягненню оптимальної відповідності особистості та навколишнього середовища в ході здійснення властивої людині діяльності» [196, с. 93].

«Критичне мислення – це мислення вищого порядку, яке спирається на інформацію, усвідомлене сприйняття власної інтелектуальної діяльності та діяльності інших, яке сприяє розвитку такої особистісної риси, як креативність, і формує творче мислення, а отже, творчу особистість» [245, с. 204]. Критичне мислення психолога полягає в аналізі інформації, оцінці гіпотез, прийнятті рішень на основі даних, а не стереотипів. «Критичне мислення сприяє розвитку професійних навичок, таких як здатність до об'єктивного оцінювання, креативного підходу до вирішення проблем і ефективного спілкування. Психологи, які володіють цими навичками, можуть краще взаємодіяти з клієнтами, колегами і представниками інших професій, що є важливим для успішної професійної діяльності» [203, с. 1701].

Це підтверджує і дослідниця А. Лозова, акцентуючи увагу на тому, що «навички критичного мислення дозволяють лідерам аналізувати інформацію, оцінювати варіанти та приймати обґрунтовані рішення. У поєднанні зі стратегічним плануванням лідери можуть передбачати майбутні тенденції, визначати можливості та розробляти дієві плани для досягнення довгострокових цілей» [120]. З нею солідарні А. Стеценко та Н. Хмарук, які стверджують, що «критичне мислення дозволяє психологам більш ефективно аналізувати і розуміти складні психологічні явища, формулювати точні діагнози і розробляти відповідні стратегії втручання. Це допомагає їм уникати поверхневих і односторонніх висновків, забезпечуючи більш глибоке розуміння проблем клієнтів» [203, с. 1701].

Відкритість – готовність до нового досвіду, змін, отримання зворотного зв'язку та професійного вдосконалення, є однією з головних якостей майбутнього психолога-лідера. Відкритість, разом із такими якостями, як товариськість, контактність, асертивність, О. Цільмах відносить до комунікативно-позиціональних професійних якостей психолога-консультанта [239, с. 17]. Як зазначає О. Федан, «відкритість, тут розуміється не в змісті відвертості перед іншими людьми, а як щирість у сприйнятті власних почуттів. Соціальний досвід учить заперечувати, відкидати свої почуття, особливо негативні. Ефективний консультант повинен приймати свої почуття, у тому числі і негативні. Тільки в такому випадку можна успішно контролювати свою поведінку, оскільки витіснені, вони стають ірраціональними, джерелом неконтрольованої поведінки. Коли ми усвідомлюємо свої емоційні реакції, то можемо самі обирати той чи інший спосіб поведінки в ситуації, а не дозволяти неусвідомленим почуттям порушувати її регуляцію [220, с. 495].

Як стверджують І. Матійків та З. Ковальчук, «психологічною основою відповідальності людини є її авторська позиція, – переконання в тому, що події, які відбуваються у житті, залежать насамперед від неї самої та її дій, а не від зовнішніх обставин» [126, с. 57]. Відповідальність – усвідомлення нас-

лідків своїх дій для клієнтів, колег, організації, дотримання етичних норм навіть у складних ситуаціях.

А. Шмига визначає «відповідальність – як спроможність і готовність зіткнутися навіть із небажаними наслідками своїх слів, дій чи бездіяльності, а також рішення та/або зобов'язань» [252]. І. Матійків та З. Ковальчук доводять, що «відчуття персональної відповідальності за поведінку, думки, власний стан (фізичний і душевний), події, що відбуваються, готовність взяти на себе відповідальність за процес, свої дії та результат є передумовами бажаних досягнень у різних сферах життя» [126, с. 58]. Стосовно особистої відповідальності психолога, то О. Федан зазначає, що «консультант повинен бути відповідальний не тільки за ті дії, які робить з метою вирішення проблем клієнта, не тільки за ті нововведення, які застосовує в процес консультування, але й за те, як він впливає на клієнтів, які цінності транслуються їм вербально і власними діями. Особиста відповідальність допомагає більш конструктивно сприймати критику. У таких випадках критика не викликає механізмів психологічного захисту, а служить корисним зворотним зв'язком, поліпшує ефективність діяльності і навіть організацію життя» [220, с. 498].

«Ініціатива (від лат. *initium* – почало, почин) – почин, починання, прийняття людиною самостійного рішення, форма прояву його громадської активності» [223, с. 59]. Л. Харченко доводить, що «ініціативність як стійка і в той же час динамічна якість особистості забезпечує здатність продовжувати пізнавальну діяльність за межами заданої ситуації» [236, с. 221].

На переконання Л. Хабірової, «ініціативність – відносно стійка вольова якість особистості, яка полягає у прагненні людини до виявлення ініціативи» [223, с. 59]. Ініціативність майбутнього психолога-лідера є здатністю пропонувати нові ідеї, брати на себе керівництво проектами, залучати інших до спільних дій.

Досліджуючи розвиток ініціативності майбутніх психологів у процесі використання інтерактивних технологій, В. Помилуйко доводить, що «ініціативність як особистісна якість, визначає успішність різних видів діяльності.

Особливе місце вона посідає у структурі професійно важливих якостей студентів і впливає на їх професійне становлення в різних галузях психології, особливо прикладній. Адже психолог повинен власним прикладом спонукати клієнтів до соціальної активності [162, с.1].

А. Шмига розглядає ініціативність психолога «як готовність брати на себе справи ключової важливості незалежно від їх складності та/чи обсягу і неодмінно продукувати оточуючим предметні ідеї, для вирішення важливих для них нюансів буття тощо» [252]. В. Помилуко визначає «ініціативність як інтегративне особистісне утворення, що характеризується надситуативною активністю та спрямованістю на досягнення цілей, які вимагають вольових зусиль для їх реалізації» [162, с. 5].

Вміння мотивувати – одна з головних якостей майбутнього психолога-лідера. На думку О. Гріненко, «лідерство – уміння керувати та мотивувати групу людей, створювати відчуття командної роботи та співпраці» [39]. «Вміння мотивувати – допомога іншим у знаходженні власних цілей і ресурсів для їх досягнення. Надихати та мотивувати інших – це ознака виняткового лідерства. Лідери культивують почуття мети та ентузіазму серед членів своєї команди, заохочуючи їх прагнути до досконалості та повного розкриття свого потенціалу» [120].

Отже, на підставі проведеного нами аналізу наукових досліджень, визначаємо лідерські якості майбутніх психологів як систему індивідуально-психологічних властивостей, що забезпечують здатність впливати, організовувати та мотивувати інших у професійній взаємодії. Проте, таке визначення не розкриває специфіки професії майбутнього психолога. А вичерпність, наукову глибину, на нашу думку, має таке значення досліджуваної нами дефініції: лідерські якості майбутніх психологів – це інтегрований комплекс особистісних і професійних характеристик (ціннісно-мотиваційних, когнітивних, комунікативних, емоційно-вольових), що забезпечують здатність ефективно організовувати спільну діяльність, спрямовувати розвиток інших, приймати

виважені рішення в умовах професійної відповідальності та сприяти гармонізації міжособистісних відносин у різних соціальних контекстах.

З акцентом на діяльність психолога, тобто практико-орієнтоване визначення нами лідерських якостей майбутніх психологів є таке: лідерські якості майбутніх психологів – це сукупність особистісних і професійних якостей, які виявляються у вмінні надихати клієнтів і колег, створювати умови для розвитку особистості, координувати спільну діяльність, ініціювати конструктивні зміни та приймати відповідальні рішення в процесі психологічної практики.

1.3 Аналіз сучасного стану підготовки майбутніх психологів у закладах вищої освіти: можливості та дефіцити у контексті формування лідерства

У суспільстві зростає потреба у психологах, здатних не лише консулювати й діагностувати, а й організовувати команди, брати на себе відповідальність у кризових ситуаціях, бути провідниками соціальних змін. Як зазначають Ю. Калюжна та А. Гончаренко, «при проектуванні кар'єри майбутніми психологами фактором, що забезпечує успіх фахової діяльності, особливої значущості набуває розвиток лідерських якостей, які є запорукою ефективного впливу на поведінку людей, груп, колективів та успішного досягнення поставлених цілей» [74, с. 182].

Лідерство для психолога – це не лише управлінська функція, а насамперед професійна компетентність у сфері комунікації, міжособистісної взаємодії та впливу на розвиток особистості й групи.

Освітні програми спеціальності «Психологія» містять окремі дисципліни, що частково торкаються проблем лідерства (соціальна психологія, психологія управління, організаційна поведінка), проте системної програми з формування лідерських якостей у майбутніх психологів здебільшого немає. Проте в НТУ «ХПІ» на 1-ому курсі для студентів-психологів впроваджено з 2015 року курс «Теорія і практика формування лідера», мета якого – «розвиток управлінської компетентності майбутніх психологів через поглиблення

розуміння природи лідерства та цілеспрямований розвиток практичних навичок лідерства» [209, с. 3].

Тематику зазначеного курсу складають вісім тем:

- тема 1. Вступ до теорії і практики формування лідера;
- тема 2. Структура лідерства та теорії його походження;
- тема 3. Харизматичне лідерство;
- тема 4. Психологія лідерства в освітній сфері;
- тема 5. Лідери нового покоління;
- тема 6. Резонансне лідерство;
- тема 7. Стили емоційного лідерства;
- тема 8. Гендерні аспекти прояву лідерства.

«Очікується, що після завершення навчання студент буде:

- давати визначення поняттям лідер, лідерство, команда, вплив, мета, взаємодія;
- розуміти сутність основних етапів історії дослідження феномену лідерства;
- описувати моделі лідерства, представлені в класичних теоріях;
- перераховувати дослідників, що займалися емпіричним дослідженням феномену лідер;
- пояснювати значення лідерства для досягнення успіху в професійній діяльності;
- розпізнавати стилі лідерства за окремими ознаками;
- використовувати прийоми рефлексії, аналізу ситуацій з метою розвитку власних навичок лідерства;
- ілюструвати теоретичні моделі конкретними прикладами з практики лідерства;
- будувати профіль лідера;
- формувати програму розвитку лідерського потенціалу на основі психологічного профілю особистості;

- аналізувати гендерні стереотипи щодо лідерства в різних сферах суспільної діяльності;
- використовувати навички лідерства для розв'язання проблемних і конфліктних ситуацій;
- налагоджувати міжособистісні контакти для досягнення групової мети» [209, с. 3].

Що стосується змісту підготовки психологів у ЗВО, то акцент робиться на теоретичній базі, яку складають такі освітні компоненти, як позитивна психологія, диференційна психологія, психологія досягнення успіху, педагогічна психологія, психологія саморегуляції, психологія мистецтва, психологія екстремальних і кризових ситуацій, основи психологічного консультування, методи гри. У них недостатньо приділяється уваги розвитку практичним навичкам лідерської взаємодії, фасилітації групових процесів, управлінню конфліктами. Проте такі освітні компоненти, як психологія екстремальних і кризових ситуацій та методи гри, більш за інші освітні компоненти спрямовані на розвиток навичок лідерської взаємодії.

Форми навчальної роботи: використовуються традиційні методи (лекції, семінари), які обмежено формують лідерські компетенції, інноваційні методики (тренінги, кейс-стаді, ділові ігри, проєктне навчання) застосовуються фрагментарно. Проте є освітня компонента «Методи гри»,

Рівень сформованості лідерських якостей студентів: у більшості випускників спостерігається достатній рівень емпатії, комунікабельності та відповідальності. Проте низьким залишається рівень стратегічного мислення, асертивності, навичок групової взаємодії та управління командою.

Проблемні аспекти

- відсутність чітко визначених компетентностей лідерства;
- переважання знаннєвої парадигми над практико-орієнтованою;
- недостатня інтеграція дисциплін з менеджменту, комунікацій, фасилітації;

- обмежені можливості студентів реалізувати себе у позанавчальній діяльності (студентське самоврядування, волонтерські та соціальні проєкти).

Позитивні тенденції:

- зростає інтерес до тренінгів особистісного зростання, лідерських програм, програм soft skills;

- поширюється практика інтеграції психологів у міждисциплінарні команди (медицина, освіта, бізнес);

- викладачі все частіше застосовують коучингові технології, методи фасилітації та групового навчання;

- в умовах війни в Україні актуалізувалася потреба у кризових психологах-лідерах, здатних організувати допомогу, підтримати громади.

Отже, сучасний стан підготовки майбутніх психологів у ЗВО щодо формування лідерських якостей характеризується:

- позитивними тенденціями – інтеграція тренінгових методик, інтерес студентів до розвитку soft skills, актуалізація соціального лідерства;

- наявними проблемами є фрагментарність підходів, брак системності, недостатня практична орієнтація.

Формування лідерських якостей майбутніх психологів вимагає:

1. Включення спеціальних курсів («Теорія і практика формування лідера», «Психологія лідерства», «Лідерство у професійній діяльності психолога» та ін.).

2. Використання інтерактивних технологій навчання.

3. Підтримки студентського самоврядування як «поля практики лідерства».

4. Інтеграції міжнародного досвіду (наприклад, програм student leadership development у США та ЄС).

У таблиці 1.6 узагальнено проблеми, позитивні тенденції, шляхи вирішення стосовно підготовки майбутніх психологів у ЗВО з формування лідерських якостей.

Роль викладача у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів є ключовою і багатогранною, тому що у процесі професійної підготовки студентів-психологів викладачі не лише передають теоретичні знання, а й виступають рольовими моделями, наставниками й організаторами освітнього середовища, яке сприяє розвитку лідерства. Основими аспектами в цьому контексті виступають рольове моделювання, створення активного освітнього середовища, розвиток емоційного інтелекту, формування професійної ідентичності, підтримка ініціативності та критичного мислення, організація практико-орієнтованого навчання, етичне виховання.

Викладачі, які демонструють лідерські якості – емпатію, комунікативність, етичність, відповідальність, здатність приймати рішення – стають прикладом для студентів-психологів. Майбутні психологи спостерігають, як викладачі керують групою, розв’язують конфлікти, мотивують інших, що формує їх розуміння лідерства в професійному контексті.

Створення активного освітнього середовища зумовлює організацію викладачами освітнього процесу, що сприяє можливостям студентів брати на себе ініціативу: проводити презентації, керувати дискусіями, працювати в групах, реалізовувати проєкти. Це, у свою чергу, розвиває навички самопрезентації, командної роботи, стратегічного мислення, адже всі вони є компонентами лідерства.

Психологи мають володіти високим рівнем розвитку емоційного інтелекту – основою ефективного лідерства. З цією метою викладачі можуть включати у навчальний процес завдання, спрямовані на розвиток самосвідомості, емпатії, управління емоціями, що може відбуватися через рефлексивні діалоги, супервізію, рольові ігри.

Лідерство в психології – це не лише управління колективом, а й здатність впливати на суспільство, захищаючи права клієнтів, ініціювати зміни. Викладачі допомагають студентам усвідомити свою місію як майбутніх фахівців, що є важливою частиною лідерської ідентичності.

Таблиця 1.6 – Сучасний стан формування лідерства у майбутніх психологів: проблеми, позитивні тенденції, шляхи вирішення

Проблеми	Позитивні тенденції	Шляхи вирішення
Відсутність системного курсу з формування лідерства у програмах підготовки психологів	Зростає інтерес до тренінгів лідерства, soft skills та особистісного зростання	Введення спеціальних дисциплін: «Психологія лідерства», «Лідерство у професійній діяльності психолога»
Орієнтація програм переважно на теоретичні знання	Використання окремих інтерактивних методик (тренінгів, ділових ігор)	Розширення практико-орієнтованої підготовки: проектне навчання, кейс-стаді, фасилітаційні практики
Недостатня інтеграція дисциплін з менеджменту, комунікацій та організації групової взаємодії	З'являються міждисциплінарні ініціативи (психологія-педагогіка-менеджмент)	Розробка інтегрованих курсів, спрямованих на розвиток лідерських і управлінських компетентностей
Низький рівень практичного досвіду студентів в управлінні групами	Активізація студентських ініціатив і проєктів	Розширення можливостей для студентського самоврядування, волонтерських і соціальних проєктів як «поля практики лідерства»
Недостатня підготовка викладачів до формування лідерських компетентностей	Зростає використання коучингових і фасилітаційних методів	Підвищення кваліфікації викладачів, залучення практиків-лідерів до освітнього процесу
Відсутність системної діагностики рівня лідерських якостей студентів	Розробляються авторські опитувальники й діагностичні методики	Введення комплексної діагностики та моніторингу розвитку лідерських якостей у студентів

Підтримка ініціативності та критичного мислення означає те, що викладачі мають стимулювати студентів до критичного мислення, пошуків інноваційних підходів у психології, підтримувати їхні наукові та громадські ініціативи, адже справжній лідер – це той, хто здатен аналізувати ситуацію, пропонувати нові рішення, брати на себе відповідальність.

Організація практико-орієнтованого навчання зумовлює отримання студентами-психологами досвіду реального лідерства, наприклад, управління психопрофілактичними заходами, організація психологічної підтримки у кризових ситуаціях. Отже, все залежить від того, як викладачі через практи-

ку, стажування, волонтерські проекти зможуть для цього створити умови для майбутніх психологів.

Основою етичного лідерства є розуміння відповідальності, поваги до особистості, дотримання професійних стандартів – все це необхідно викладачам формувати у студентів-психологів, адже лідерство психолога завжди пов'язане з етикою.

Прикладами рольового моделювання викладачами лідерських якостей у процесі підготовки майбутніх психологів можуть бути:

- емпатійне ставлення до студентів. Під час конфлікту в групі викладач не засуджує, а організовує конструктивну дискусію, допомагаючи знайти спільне рішення і моделюючи такі головні якості для психолога-лідера, як емпатію, активне слухання, здатність деескалувати напруженість;

- прозорість і відповідальність у прийнятті рішень. Викладач чітко пояснює критерії оцінювання, визнає помилку, якщо вона сталася (наприклад, у формуванні завдання), і виправляє її відкрито, моделюючи такі якості, як чесність, відкритість, що є основою довіри в лідерстві;

- ініціативність і проактивність. Викладач ініціює науково-практичну конференцію, запрошує студентів до участі, допомагає їм готувати доповіді, знаходить зовнішніх експертів, тим самим моделюючи у майбутніх психологів-лідерів ініціативність, організаційні здібності, здатність мотивувати інших;

- етична поведінка в професійному середовищі. Під час розбору кейсів викладач наголошує на важливості конфіденційності, згоди клієнта, недискримінації, дотримуючись і сам цих принципів у спілкуванні із студентами, моделюючи лідерські якості, що є фундаментальними у психології, – професійну етику, повагу до гідності особистості;

- командна взаємодія з колегами. Викладач співпрацює з іншими викладачами, організовує міждисциплінарні проекти (наприклад, разом із педагогами), демонструючи повагу до інших думок;

- рефлексія та готовність до змін. Після завершення курсу викладач просить зворотний зв'язок від студентів і вносить зміни у програму на наступний навчальний рік, пояснюючи, чому це важливо. Отже, викладач моделює такі важливі якості, що є ознаками зрілого лідера, як самоусвідомлення, здатність до критики, здатність до навчання;

- підтримка студентських ініціатив. Наприклад, студент пропонує створити психологічний клуб у ЗВО, а викладач всіляко підтримує цю ідею і допомагає знайти приміщення, ресурси, стає науковим керівником, моделюючи такі лідерські якості, як наставництво, віра в потенціал інших, здатність делегувати та надихати.

Згідно з теорією соціального навчання А. Бандури, люди навчаються не лише через інструкції, а й через спостереження за поведінкою значущих дорослих. Коли викладач є живим прикладом лідерства, студенти інтегрують ці моделі у власну поведінку.

Створення активного навчального середовища – це один із найефективніших шляхів формування лідерських якостей у майбутніх психологів. Таке середовище передбачає не лише передачу знань, а й залучення студентів до активної самостійної, творчої та відповідальної діяльності. Активне навчальне середовище – це освітній простір, у якому студент є суб'єктом навчання, а не пасивним слухачем, де поєднуються теорія і практика, створюються умови для самовираження, ініціативності, критичного мислення, розвиваються комунікативні, організаційні та емоційні компетентності, а помилки сприймаються як частина навчального процесу, а не поразка.

Залучення до громадської діяльності зумовлює викладачів організовувати участь студентів-психологів у волонтерських акціях, тренінгах для молоді, психологічних консультаціях (під наглядом). Так, студенти можуть провести тренінги з емоційного інтелекту для старшокласників, а потім обговорити досвід на занятті. Спостерігається лідерський ефект у формуванні комунікативних навичок, впевненості у собі, соціальній відповідальності.

«Організація та методика тренінгу передбачає побудову процесу навчання, реалізації його мети, взаємовідносин між учасниками у системі «тут і зараз», що ґрунтується на відтворенні (імітації, моделюванні) проблемних ситуацій, характерних для реального життя. Упродовж тренінгу учасники «проживають» конкретну подію (ситуацію, наближену до реальної), осмислюють її, змінюють модель поведінки, виробляють навички прийняття рішень тощо» [147, с. 58].

Роль викладача у формуванні активного навчального середовища полягає у такому: викладач перетворюється з «джерела знань» на фасилітатора, який допомагає процесу, жорстко не керуючи ним; на наставника, який підтримує, задає правильні запитання; на партнера, який співпрацює зі студентами-психологами на рівних у пошуку рішень.

Активне навчальне середовище можна назвати «майданчиком для проного лідерства», адже тут майбутні психологи-лідери вчаться брати ініціативу, відповідати за команду, вирішувати конфлікти, впливати на інших, діяти етично й професійно. Створене викладачем таке середовище перетворює студентів із пасивних слухачів на майбутніх лідерів у сфері психології.

Отже, викладачі є не тільки надавачами знань студентам, вони є так званими архітекторами професійного середовища, що будується ними для розвитку лідерських якостей майбутніх психологів-лідерів. Через особистий приклад, педагогічні стратегії, створення можливостей для самореалізації та підтримку ініціатив викладачі закладають фундамент для формування психологів-лідерів, здатних до позитивних змін у професії та суспільстві.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Аналіз наукових підходів засвідчує, що феномен лідерства у психолого-педагогічній науці розглядається як складне багатовимірне утворення, що поєднує особистісні якості, професійні компетентності та соціальні функції суб'єкта.

Лідерство постає не лише як індивідуальна характеристика, але і як соціально значущий процес організації взаємодії, впливу та трансформації колективу чи спільноти. Структура феномена лідерства інтегрує когнітивний, емоційно-ціннісний, мотиваційний і діяльнісний компоненти, що забезпечують гармонійне поєднання знань, цінностей, установок, умінь і практичних дій.

Теоретичні концепції лідерства (теорії рис, поведінкові, ситуаційні, харизматичного й трансформаційного лідерства) дають змогу комплексно осмислити його природу та механізми впливу.

Важливим є усвідомлення різних аспектів лідерства у діяльності майбутніх психологів: індивідуального (саморозвиток, формування особистісних якостей), педагогічного (організація навчання, виховання, фасилітація групових процесів), соціального (інтеграція колективу, соціальна мобілізація, ініціювання суспільних змін).

Специфіка психологічного лідерства полягає в унікальному поєднанні класичних лідерських якостей з професійними компетенціями, цінностями та етикою професії психолога.

Лідерські якості майбутніх психологів – це інтегрований комплекс особистісних і професійних характеристик (ціннісно-мотиваційних, когнітивних, комунікативних, емоційно-вольових), що забезпечують здатність ефективно організовувати спільну діяльність, спрямовувати розвиток інших, приймати виважені рішення в умовах професійної відповідальності та сприяти гармонізації міжособистісних відносин у різних соціальних контекстах.

Створення активного навчального середовища – один із найефективніших шляхів формування лідерських якостей у майбутніх психологів. Досвід

викладачів-лідерів, їх особистий приклад у створенні можливостей для само-реалізації та підтримка закладає фундамент для формування лідерських якостей майбутніх психологів-лідерів, здатних до позитивних змін у професії та суспільстві.

РОЗДІЛ 2

ПЕДАГОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

2.1 Компоненти психологічної готовності майбутніх психологів-лідерів до професійної діяльності

«У світлі глобалізації, демократизації, інформатизації, технологізації та піднесенні ролі особистості – лідерство набуває нового контексту» [153, с. 168]. «У сучасних умовах гострою залишається проблема пошуку оптимальних шляхів формування готовності психолога до професійної діяльності, адже його робота складна і відповідальна. Вона вимагає відповідної освіти, професійної майстерності; пов'язана з пізнанням суто індивідуальних особистісних особливостей людей, їх глибоких внутрішніх переживань і станів» [221, с. 5]. «Психологічна готовність майбутніх психологів-лідерів до професійної діяльності – це багатовимірне поняття, яке поєднує особистісні, професійні, мотиваційні та ціннісні аспекти становлення фахівця. Вона передбачає наявність не лише професійних знань та навичок, але й здатність ефективно діяти в умовах соціальної взаємодії, приймати відповідальні рішення, здійснювати лідерський вплив, підтримувати емоційну стійкість та саморегуляцію» [33, с. 921]. На підставі опрацьованої наукової літератури, нами виокремлено такі компоненти зазначеного феномену, як когнітивний, емоційно-вольовий, мотиваційно-ціннісний, комунікативний та лідерський.

Когнітивний компонент включає знання, уявлення, мислення, переконання, а також інтелектуальні здібності, які забезпечують ефективне виконання професійних обов'язків у сфері психологічного лідерства.

Інтелектуальні здібності майбутнього психолога-лідера складають основу його професійної компетентності і мають чітку професійну спрямованість, що полягає у володінні специфічним набором розумових інструментів для аналізу та роботи з психікою клієнта.

Формування професійної компетентності майбутнього психолога-лідера ґрунтується на засвоєнні комплексної системи знань, серед яких головне місце посідають нормативно-правові та етичні знання, що становлять нормативну основу професійної діяльності і забезпечують правомірність і гуманістичну спрямованість психологічної практики. Структурв професійних знань майбутнього психолога включає:

- фундаментальні психологічні знання з історії психології та основних психологічних шкіл, системні знання із загальної, соціальної, вікової, клінічної психології, а також розуміння методології і методів психологічного дослідження, знання з психофізіології та нейропсихології;

- спеціальні професійні знання з теорії і практики психологічної діагностики, методик психологічного консультування та психотерапії, технологій колекційної та розвиваючої роботи, основ психологічної профілактики та профорієнтації;

- нормативно-правові знання: а) знання законодавчих актів загального характеру (Закон України «Про освіту» (особливо стосовно психологічного супроводу), Закон України «Про охорону дитинства», Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про соціальні послуги», Основи законодавства про охорону здоров'я); б) спеціалізовані нормативні документи (Професійний стандарт психолога, Стандарти надання психологічних послуг, інструкції щодо діагностики та корекції, нормативи щодо документального супроводу професійної діяльності); в) правові аспекти професійної діяльності (правила фіксування результатів діагностики, порядок надання психологічних висновків, правові підстави для втручання у кризових ситуаціях, правила взаємодії з іншими спеціалістами (педагогами, лікарями, соціальними працівниками);

- етичні знання та стандарти: а) загальноетичні принципи (принцип конфіденційності та його межі, принцип добровільності участі у дослідженнях та корекції, принцип нешкодіння, принцип компетентності та професійних меж, принцип поваги до гідності та прав клієнта); б) етичні стандарти у

конкретних видах діяльності (етика психологічного дослідження, етика психологічного консультування, етика психотерапевтичної роботи, етика роботи з особами з обмеженими можливостями, етика роботи з неповнолітніми); в) процедурні етичні норми (правила отримання інформованої згоди, протоколи вирішення етичних дилем, порядок дій у ситуаціях конфлікту інтересів, правила супервізії та інтервізії);

- значення нормативно-правових та етичних знань: а) для професійної безпеки (захист від професійних помилок та правових наслідків, запобігання професійному вигоранню через чіткі рамки діяльності, страхування професійної відповідальності); б) для якості надання послуг (забезпечення прав клієнтів, підвищення довіри до психолога та професії в цілому, створення безпечного середовища для психологічної роботи); в) для професійного розвитку (формування професійної ідентичності, забезпечення основи для професійного самовдосконалення, розвиток здатності до етичної рефлексії).

Система нормативно-правових та етичних знань формує нормативний каркас професійної діяльності майбутнього психолога, забезпечуючи правову, соціальну та моральну відповідальність фахівця перед клієнтом, суспільством та професійною спільнотою.

Сучасна психологічна практика вимагає від майбутнього психолога-лідера комплексного володіння теоретичними основами управлінських процесів, що забезпечують ефективність професійної діяльності в різних контекстах – від індивідуального консультування до організаційної роботи.

Майбутній психолог-лідер має розуміти управління як цілеспрямований вплив на психічні явища, поведінку та міжособистісні відносини, знати основні функції управління: планування, організацію, мотивацію і контроль; знати різні стилі управління (авторитарний, демократичний, ліберальний) та їх психологічні наслідки, а також їх прояви у професійній діяльності психолога (управління груповими процесами під час тренінгових занять, організацію особистої професійної діяльності та часу, планування етапів психологічного супроводу клієнта, контроль ефективності психологічних втручань).

Щодо теоретичних основ мотивації, то майбутній психолог має володіти знаннями з таких фундаментальних теорій та концепцій, як ієрархія потреб А. Маслоу та її сучасні інтерпретації, двофакторна теорія Ф. Герцберга, теорія очікування С. Адамса, теорія постановки цілей Е. Локка, внутрішня та зовнішня мотивація у теорії само детермінації Е. Деці та Р. Раяна та їх практичне застосування у психологічній практиці, що передбачає:

- аналіз мотиваційної сфери клієнтів;
- розробку програм мотивації для персоналу в організаційному координуванні;
- створення умов для розвитку внутрішньої мотивації у навчальних та корекційних програмах;
- діагностику причин де мотивації та розробку стратегій її подолання.

Майбутній психолог-лідер має знати теоретичні основи комунікації: а) її структуру та види (вербальна та невербальна комунікація, комунікативні бар'єри та шляхи їх подолання, активне слухання як професійний інструмент психолога, зворотний зв'язок та правила його надання); б) теоретичні моделі комунікації (трансляційний аналіз Е. Берна, теорію комунікативної компетентності, модель ненасильницького спілкування М. Розенберга, принципи ефективної комунікації в кризових ситуаціях); в) специфіку професійної комунікації психолога (побудову терапевтичного альянсу з клієнтом, комунікацію з різними цільовими групами, як-от діти, підлітки, дорослі, особи з особливими потребами, міждисциплінарну комунікацію з фахівцями інших професій, етику професійної комунікації та дотримання конфіденційності).

Володіння теоретичними основами прийняття рішень майбутнім психологом-лідером зумовлює його знання: а) етапів процесу прийняття рішень (ідентифікація проблеми та постановка цілей, збір та аналіз інформації, генерація альтернатив, оцінка варіантів та вибір оптимального рішення, впровадження рішення та оцінка його ефективності); б) теоретичні підходи до прийняття рішень (раціональна модель прийняття рішень, обмежена раціо-

нальність Г. Саймона, модель «сміттевого кошика», інтуїтивне прийняття рішень, груповий процес прийняття рішень); в) психологічні аспекти прийняття рішень (когнітивні спотворення та їх вплив на прийняття рішень, емоційні фактори у процесі прийняття рішень, ризик та невизначеність у прийнятті рішень, етичні дилеми та способи їх вирішення).

Інтеграція знань у практичну діяльність психолога полягає:

- в індивідуальній роботі – допомога клієнтам у прийнятті життєво важливих рішень, розвиток комунікативних навичок клієнтів, формування здорової мотиваційної сфери, навчання саморегуляції та управління власною поведінкою;

- у груповій роботі – фасилітація групових процесів прийняття рішень, оптимізація комунікації в групі, управління груповою динамікою, створення с мотивуючого середовища в групі;

- в організаційному консультуванні – оптимізація управлінських процесів в організації, розробка система мотивації персоналу, навчання персоналу ефективним методам прийняття рішень.

Володіння цими теоретичними основами дозволяє психологу-лідеру не лише ефективно виконувати свої прямі обов'язки, але й виступати в ролі агента змін, сприяючи оптимізації психологічного клімату в різних соціальних системах – від окремої особистості до великих колективів.

Автори В. Шмаргун та А. Гапонько, на підставі проведеного аналізу наукової літератури, зауважують, що «актуальність досліджень у галузі психології здібностей зумовлена також і тим, що здібності – це наскрізні психологічні виміри будь-якої діяльності; основа соціально значущих індивідуальних відмінностей; один із чинників індивідуальної успішності діяльності й ключовий чинник ефективності використання людських ресурсів; умова оволодіння новими видами діяльності, що набуває особливої гостроти в період інновацій [251, с. 253]. Інтелектуальні здібності утворюють системну цілісність і мають специфічні прояви у психологічній практиці. Так, аналітико-синтетичні здібності є базовим компонентом професійного мислення психо-

лога і реалізуються через розкладання цілісного функціонування особистості на структурні компоненти, виявлення причинно-наслідкових зв'язків у становленні психологічних проблем, інтеграцію різнорідних даних, таких як результати спостереження, бесіди, тестування, у цілісну психологічну картину.

«Процес формування навичок і вмінь критичного мислення відбувається постійно, але особливу роль відіграє той період, коли людина перебуває на етапі становлення особистості, отримання знань, формування життєвої позиції» [105]. Критичне мислення забезпечує достовірність психологічних висновків і виявляється у здатності до рефлексії власних когнітивних спотворень та професійних упереджень, оцінці валідності та надійності діагностичного інструментарію, диференціації наукового та псевдонаукового підходів у психології.

Прогностичний потенціал психолога реалізується за допомогою побудови гіпотез щодо розвитку психічних явищ, проектування динаміки психологічного стану клієнта, передбачення ефективності втручань та корекційних програм. Гнучкість інтелектуальної діяльності визначає адаптаційний потенціал майбутнього психолога-лідера і містить оперативну зміну стратегій аналізу при отриманні нових даних, креативний підхід до проектування психологічного втручання, варіативне застосування методів відповідно до унікальності ситуації. Соціально-перцептивний інтелект становить основу комунікативної компетентності через інтерпретацію невербальних компонентів спілкування, розпізнавання індивідуальних особливостей комунікації, адекватне сприйняття соціальних ситуацій та групової динаміки. Рефлексивна здатність забезпечує професійний розвиток та самокорекцію через аналіз власних професійних дій та їх ефективності, усвідомлення меж власної компетентності, регуляцію емоційних станів в професійному контексті. Як стверджує А. Котлярова, «продуктивність діяльності психолога, перш за все, залежить від рівня розвитку його інтелектуальних здібностей» [106, с. 121]. Сформованість інтелектуальних здібностей створює необхідний ба-

зис для прийняття професійно обґрунтованих рішень у різноманітних ситуаціях психологічної практики, забезпечуючи високу якість надання психологічної допомоги.

Когнітивний компонент охоплює знання з теорії лідерства, психодіагностики, консультування, а також навички аналізу поведінки та управління міжособистісною взаємодією.

«Когнітивний компонент психологічної готовності майбутніх психологів-лідерів до професійної діяльності виконує такі функції: забезпечує усвідомленість дій психолога-лідера, формує мотиваційну основу до професійного саморозвитку, підтримує ефективну комунікацію та взаємодію з підлеглими, колегами, клієнтами, дозволяє обирати адекватні методи впливу та підтримки групової динаміки» [33, с. 922].

Мотиваційно-ціннісний компонент психологічної готовності майбутніх психологів-лідерів до професійної діяльності визначає особистісну зацікавленість у професійній діяльності та сформовану систему цінностей, що спрямовує поведінку майбутнього психолога-лідера [33].

Основними характеристиками мотиваційно-ціннісного компонента психологічної готовності майбутніх психологів-лідерів є: професійна мотивація, що являє інтерес до психологічної діяльності, бажання впливати на розвиток особистості та груп; професійна мотивація – внутрішня потреба в самореалізації, що являє прагнення до розвитку, самопізнання, професійного вдосконалення; ціннісні орієнтації, тобто, гуманістичні установки, орієнтація на допомогу, довіру, партнерство; лідерська позиція як прагнення впливати, організовувати, вести за собою, брати на себе відповідальність; усвідомлення суспільної значущості професії як розуміння важливої соціальної ролі психолога.

Професійна мотивація психолога-лідера являє собою складну багаторівневу систему спонукальних чинників, що детермінують його активну професійну позицію, прагнення до вдосконалення та здатність виконувати лідерські функції у професійній діяльності. ця мотивація має яскраво вира-

жену соціал-орієнтовану спрямованість і ґрунтується на синтезі внутрішніх та зовнішніх мотивів. Професійна мотивація психолога-лідера представляє собою динамічну систему, що включає два взаємопов'язані рівні: внутрішню (інтринсивну) і зовнішню (екстринсивну) мотивацію. Внутрішня мотивація ґрунтується на ціннісних орієнтаціях і мотивах саморозвитку. Ціннісними орієнтаціями внутрішньої мотивації психолога-лідера виступають служіння іншим та суспільству як вища професійна цінність, прагнення до сприяння позитивним змінам у житті клієнтів соціальних систем, ідеалістичні мотиви допомоги людям у складних життєвих ситуаціях, відчуття професійного обов'язку та соціальної відповідальності. Мотивами саморозвитку психолога-лідера є прагнення до професійного вдосконалення та особистісного зростання, інтерес до пізнання людської природи та механізми психіки, потреба у само актуалізації через професійну діяльність, бажання реалізувати власний творчий потенціал у професійній сфері. Зовнішня мотивація включає соціальне визнання та матеріальні стимули: прагнення до професійного престижу та авторитету, потреба у визнанні з боку колег та професійного співтовариства, мотив досягнення успіху та кар'єрного росту, матеріальна віддача як показник професійної успішності. Окрім загальних професійних мотивів, у психологів-лідерів виокремлюються специфічні мотиваційні чинники:

- мотиви лідерської реалізації – потреба впливати на професійне середовище, ініціювати зміни у психологічній службі, створювати власні програми та методики;

- мотиви інноваційної діяльності – прагнення до впровадження нових технологій у психологічну практику, бажання бути першовідкривачем у певній галузі психології;

- мотиви наставництва – потреба ділитися досвідом з молодими фахівцями, формувати професійну спільноту, забезпечувати професійну спадкоємність.

Розвиток професійної мотивації психолога-лідера проходить такі етапи, як початковий етап (студентські роки), етап становлення (початок професійної діяльності), етап зрілості (стабільна професійна діяльність), етап майстерності (психолог-лідер).

Схарактеризуємо кожний з цих етапів. Так, початковий етап (студентські роки) характеризується переважанням ідеалістичних мотивів, інтересом до психології як науки, впливом викладачів та авторитетів. Етап становлення (початок професійної діяльності) відзначається формуванням практичних професійних мотивів, розвитком мотивів соціального визнання. Етап зрілості (стабільна професійна діяльність) виявляється у переважанні мотивів саморозвитку та само актуалізації, актуалізації мотивів лідерства та наставництва. Етап майстерності (психолог-лідер) характеризується переважанням мотивів соціального служіння, активною професійною позицією, мотивами створення професійної спадкоємності.

Отже, професійна мотивація психолога-лідера є складною багатоконентною системою, що поєднує внутрішні ціннісні орієнтації та зовнішні стимули. Її специфіка полягає у наявності мотивів лідерської реалізації, інноваційної діяльності та наставництва. Розвиток мотивації відбувається поетапно, від ідеалістичних мотивів до мотивів соціального служіння та професійної спадкоємності.

Для ефективної підтримки мотивації психологів-лідерів необхідно створювати умови для професійної самореалізації, забезпечувати можливість кар'єрного росту, підтримувати професійні ініціативи та інновації.

Ціннісні орієнтації психологів-лідерів утворюють складноорганізовану систему, що включає три взаємопов'язані рівні: професійно-етичні цінності, соціально-орієнтовані цінності, цінності розвитку. До професійно-етичних цінностей належать доброчесність, що уявляє дотримання моральних принципів у будь-яких професійних ситуаціях, конфіденційність як усвідомлення наслідків професійних дій та готовність нести за них відповідальність, професійна компетентність як прагнення до постійного вдоскона-

лення знань і навичок та повага до гідності особистості, що означає визнання цінності кожної людини незалежно від її стану чи соціального статусу.

До складу соціально-орієнтованих цінностей входять: соціальна справедливість як активна позиція щодо забезпечення рівних можливостей для всіх, суспільне благо як орієнтація на досягнення позитивних змін у суспільстві, професійна солідарність як підтримка колег та розвиток професійної спільноти, соціальна відповідальність як усвідомлення власної ролі у вирішенні соціальних проблем. Щодо складу цінностей розвитку, то до нього входять: неперервне самовдосконалення, що означає орієнтацію на особистісне і професійне зростання; інноваційність – відкритість до нового, готовність до експериментування; креативність – прагнення до творчого підходу у вирішенні професійних завдань; рефлексивність – здатність до самоспоглядання та аналізу власної діяльності.

Специфіка ціннісних орієнтацій психологів-лідерів полягає:

- в інтеграції професійних і лідерських цінностей, що означає здатність поєднувати психологічну компетентність з лідерською позицією;
- в орієнтації на трансформаційний вплив, тобто прагненні не лише допомагати, а й ініціювати зміни у системі;
- у балансі індивідуального та соціального, що означає здатність поєднувати інтерес до окремої особистості з турботою про суспільне благо;
- в активній соціальній позиції – готовності брати на себе відповідальність за соціальні зміни.

Факторами, що мають вплив на формування ціннісних орієнтацій психологів-лідерів, можна назвати особистісні, професійні, соціокультурні фактори. Так, особистісні фактори являють собою освітній досвід та якість професійної підготовки, вплив наставників та авторитетних людей, власний життєвий досвід та кризові ситуації. До професійних факторів належать професійне середовище та корпоративна культура, етичні стандарти професійної спільноти, можливості професійного розвитку та кар'єрного росту. Соціокультурні фактори представляють суспільні цінності та культурний

контекст, соціальний запит на психологічні послуги, історичний момент та соціальні виклики.

Ціннісні орієнтації психологів-лідерів визначають: професійні вибори тобто напрями діяльності, цільові групи, методи роботи; стиль професійної поведінки (способи взаємодії з клієнтами, колегами, суспільством); готовність до інновацій (відкритість до нового, сміливість у впровадженні змін); соціальну активність (участь у громадському житті, відстоювання прав клієнтів).

Отже, ціннісні орієнтації психологів-лідерів утворюють складноорганізовану систему, що включає професійно-етичні, соціально-орієнтовані цінності, цінності розвитку, які визначають професійну ідентичність фахівця, впливають на професійні вибори і соціальну позицію. Їх формування знаходиться у динаміці, і цей процес відбувається під впливом особистісних, професійних і соціокультурних факторів. Їх ефективне формування можливе за умови інтеграції ціннісного компонента у зміст професійної підготовки та створенні умов для ціннісного самовизначення та розвитку професійної рефлексії.

У формуванні психологічної готовності майбутніх психологів-лідерів особливого значення набуває емоційно-вольовий компонент, що визначає здатність фахівця ефективно працювати в умовах невизначеності, високого навантаження і соціальної відповідальності.

Емоційно-вольовий компонент психологічної готовності майбутніх психологів-лідерів складається з двох взаємопов'язаних підсистем: емоційної та вольової. Емоційна складова. У свою чергу, складається з емоційної стійкості, емоційної гнучкості, емпатії, толерантності, а вольова складова – із саморегуляції, цілеспрямованості стресостійкості та ініціативності.

Емоційну стійкість ми визначаємо як здатність зберігати оптимальну працездатність у стресових ситуаціях, а емоційну гнучкість – як адекватну зміну емоційних станів відповідно до ситуації, що склалась. Емпатія є здатністю до співпереживання та розуміння емоційного стану інших, а толера-

нтність до невизначеності – здатністю ефективно діяти в умовах дефіциту інформації.

Саморегуляція є здатністю майбутніх психологів-лідерів керувати своєю поведінкою та психічними станами.

Цілеспрямованість свідчить про уміння визначати пріоритети та послідовно їх реалізовувати. Стресостійкість – це спроможність протистояти високим психічним навантаженням, а ініціативність визначає готовність майбутніх психологів-лідерів брати на себе відповідальність за прийняття рішень

Головними складовими емоційно-вольового компоненту виступають:

- емоційний інтелект, що проявляється в адекватному розпізнаванні та розумінні власних емоцій, ефективному управлінні емоційними станами, розпізнаванні емоцій інших людей, використанні емоційної інформації для прийняття рішень;

- саморегуляція, що містить контроль імпульсивних реакцій, усвідомлення управління поведінкою, здатність до відстроченої реакції, адаптацію до змінних умов діяльності;

- стресостійкість, яка проявляється у здатності зберігати самовладання в конфліктних ситуаціях, швидкому відновленні після стресових впливів, ефективному використанню використанні стратегій подолання стресу, оптимістичному сприйнятті складних ситуацій.

Чинниками розвитку емоційно-вольового компоненту є освітні фактори, а саме – інтеграція тренінгових програм у навчальний процес, використання активних методів навчання, створення ситуацій вибору та відповідальності, рефлексія власного емоційного досвіду. Особистісними факторами розвитку емоційно-вольового компоненту можна назвати рівень мотивації до професійного саморозвитку, наявність життєвого досвіду подолання труднощів, сформованість системи цінностей, здатність до самоспоглядання. Щодо соціальних факторів розвитку емоційно-вольового компоненту, то

ними є підтримуюче навчальне середовище, моделі ефективної поведінки викладачів, групові форми роботи, конструктивний зворотний зв'язок.

Переоцінити вплив розвиненого емоційно-вольового компоненту у формуванні психологічної готовності майбутніх психологів-лідерів до професійної діяльності неможливо, адже він забезпечує ефективність у кризових ситуаціях, стійкість до професійного вигорання, здатність до емпатичного спілкування, продуктивність в умовах багатозадачності, здатність мотивувати та надихати інших.

Отже, емоційно-вольовий компонент є важливою складовою психологічної готовності майбутніх психологів-лідерів, а його розвиток вимагає цілеспрямованої роботи у процесі професійної підготовки, що включає формування емоційного інтелекту, навичок саморегуляції та стресостійкості.

Для ефективного розвитку емоційно-вольового компоненту викладачам необхідно впроваджувати в освітній процес спеціальні тренінгові програми, активізувати рефлексію власного емоційного досвіду, створювати ситуації, що вимагають прояву вольових якостей.

Комунікативний компонент психологічної готовності відображає здатність особистості встановлювати, підтримувати й розвивати дієву взаємодію з іншими людьми у професійних і навчальних ситуаціях і формується у процесі соціалізації, навчання й професійної підготовки майбутніх психологів-лідерів. До основних структурних елементів комунікативного компонента належать: комунікативна компетентність, емпатійна і соціальна перцепція, вербальна і невербальна експресивність, рефлексивність у комунікації, комунікативно-лідерські якості, а саме уміння організовувати спільну діяльність, мотивувати інших, врівати без тиску, спрямовувати групу на досягнення мети.

Комунікативна компетентність майбутніх психологів-лідерів формується у таких напрямках:

- інтраперсональному – розвиток внутрішньої комунікації, самоусвідомлення, саморегуляції, вміння адекватно оцінювати свої емоції та емоції;

- інтерперсональному – удосконалення міжособистісної взаємодії, уміння впливати, вести за собою, формувати позитивну групову атмосферу.

Ефективна комунікація є ключем до успішної професійної діяльності психологів-лідерів, адже здатність до продуктивної міжособистісної взаємодії визначає можливість впливу на інших, мотивацію команди та реалізацію лідерських функцій. Комунікативний компонент психологів-лідерів має у своєму складі чотири взаємопов'язані рівні, а саме: мовленнєву, соціально-перцептивну, інтерактивну та соціально-психологічну компетентності.

Мовленнєва компетентність зумовлює культуру мовлення (володіння літературною нормою, точність, виразність висловлювань); аргументацію (уміння логічно обґрунтовувати мовленнєвий стиль до різних аудиторій); публічні виступи (майстерність презентації ідей перед аудиторією). Соціально-перцептивна компетентність вимагає від психологів-лідерів емпатичного слухання (здатності до глибокого розуміння почуттів та потреб співрозмовника), невербальної чутливості (вміння зчитувати мову тіла та інші невербальні сигнали), соціальної спостережливості (здатності аналізувати групову динаміку та міжособистісні відносини).

Інтерактивна компетентність зумовлює фасилітацію (вміння організувати та регулювати групову взаємодію), конструктивний зворотний зв'язок (майстерність надання інформації про поведінку інших), вирішення конфліктів (уміння регулювати протиріччя), медіацію (вміння виконувати роль посередника у ситуаціях конфлікту).

Соціально-психологічна компетентність зумовлює створення атмосфери довіри, безпеки та відкритості, мотиваційну комунікацію, що являє собою вміння надихати та мотивувати через спілкування, а також вплив і переконання як майстерність аргументованого впливу на позицію інших.

У професійній діяльності психолог-лідер демонструє: зосереджену увагу на повідомленні співрозмовника (активне слухання); зміну комунікативної поведінки відповідно до ситуації та особливостей партнера по спілкуванню (адаптивність стилю); відповідність вербальних і невербальних ком-

понентів спілкування (конгруентність); повагу до альтернативних точок зору та різноманітних позицій (толерантність). Розвинений комунікативний компонент забезпечує психологам-лідерам ефективне встановлення контакту з клієнтами і колегами, продуктивну роботу з групами та командами, успішне вирішення конфліктних ситуацій, представлення ідей і проєктів, створення довірчої атмосфери у професійному середовищі.

«Лідерський компонент є центральним у професійному образі психолога-лідера і визначає його здатність впливати, вести за собою та організовувати діяльність інших. Основними його характеристиками є організаторські здібності (вміння структурувати діяльність групи, координувати зусилля); здатність до прийняття рішень (обґрунтований вибір напрямів дії, з урахуванням етичних і професійних норм), психологічна переконливість (уміння впливати на думки, поведінку, установки інших); авторитетність (здатність викликати довіру і повагу), гнучкість стилю лідерства (адаптація до свого стилю керівництва залежно від ситуації (директивний, демократичний, партнерський)» [33, с. 924].

На підставі багатокомпонентної структури психологічної готовності майбутніх психологів-лідерів до професійної діяльності нами виокремлено такі її складники, як: когнітивний, мотиваційно-ціннісний, емоційно-вольовий, комунікативний, лідерський. Це послугувало виокремленню критеріїв формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти та їх показників (мотиваційно-ціннісного (прагнення до лідерства, самореалізація, відповідальність); когнітивного (знання про лідерство, знання про комунікативні стратегії, знання про стилі управління), комунікативно-соціального (уміння впливати, уміння переконувати, уміння вести групу), емоційно-вольового (саморегуляція, емоційна стабільність, стресостійкість), рефлексивного (усвідомлення себе, самоаналіз, розвиток), діяльнісно-організаційного (прояв лідерства в діях, ініціативність, організаційні вміння).

2.2 Визначення та характеристика ефективних педагогічних умов формування лідерських якостей у майбутніх психологів

Формування лідерських якостей у майбутніх психологів під час навчання у закладах вищої освіти вимагає цілеспрямованого створення спеціальних педагогічних умов.

Нами було виокремлено компоненти у структурі психологічної готовності майбутніх психологів-лідерів до професійної діяльності: когнітивний, мотиваційно-ціннісний, емоційно-вольовий, комунікативний та лідерський.

На їх підставі визначено критерії формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти та їх показники: когнітивний (знання про лідерство, знання про комунікативні стратегії, знання про стилі управління), мотиваційно-ціннісний (прагнення до лідерства, самореалізація, відповідальність), комунікативно-соціальний (уміння впливати, уміння переконувати, уміння вести групу), емоційно-вольовий (саморегуляція, емоційна стабільність, стресостійкість), рефлексивний (усвідомлення себе, самоаналіз, розвиток), діяльнісно-організаційний (прояв лідерства в діях, ініціативність, організаційні вміння).

На підставі аналізу педагогічних джерел визначено такі педагогічні умови дієвого формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти, як:

- 1) створення особистісно орієнтованого та підтримуючого освітнього середовища;
- 2) використання інтерактивних та діяльнісних технологій навчання;
- 3) формування рефлексивно-ціннісної позиції студента-лідера.

Розглянемо більш детально ці умови. «Перша умова – створення особистісно орієнтованого та підтримуючого освітнього середовища – забезпечує гармонійне поєднання професійного й особистісного розвитку студента-психолога» [233, с. 308].

Необхідною є підтримка педагогами атмосфери довіри, партнерства і творчості, що стимулює майбутніх лідерів-психологів до ініціативи, взаємодії та самовираження, розвитку й формуванню лідерських якостей.

Аналіз основних підходів до феномену «освітнє середовище» свідчить, що психічний розвиток людини у процесі навчання розглядається в контексті системи «людина – освітнє середовище» [152, с. 46].

Особистісно орієнтоване та підтримуюче освітнє середовище – це цілісна система умов, ресурсів та взаємодії, що виходить з індивідуальних особливостей та потреб кожної особистості, забезпечує психологічну безпеку та довіру, сприяє розкриттю потенціалу та творчої самореалізації, формує здатність до самостійних дій та відповідальних рішень.

«Вимоги до безпечного здорового освітнього середовища визначені сучасними нормативними документами, досліджуються вченими і педагогами» [21, с. 28].

«Безпечний простір у закладі освіти – це умови праці та навчання, за яких: усіх учасників освітнього процесу поважають та захищають; налагоджена система взаємопідтримки, стосунки будуються на основі турботи, чуйності, рівності; відсутня дискримінація за статтю, віком, національністю, віросповіданням, соціальним становищем тощо; унеможливлені будь-які прояви насильства через забезпечення ресурсів для його запобігання; дотримані правила і норми соціальної, психологічної, інформаційної та фізичної безпеки» [87].

Психологічна безпека освітнього середовища навчального закладу є провідним принципом, що впливає на психічне здоров'я суб'єктів навчально-виховного процесу. Цей принцип дає можливість задовольнити основні потреби в особистісному спілкуванні та забезпечити захищеність усіх суб'єктів освітнього середовища від психологічного насильства у взаємодії. Він містить у своєму складі, з діяльнісної точки зору, навчання життєво важливим умінням з питань безпечної психологічної взаємодії, ненасильницької

комунікації, негативних наслідків психологічного насильства для особистісного зростання [152, с. 178].

Структурними компонентами особистісно орієнтованого середовища ми вважаємо:

- психолого-педагогічний компонент, що містить атмосферу довіри та безпеки, повагу до унікальності особистості, емоційну підтримку, конструктивний зворотний зв'язок між учасниками освітнього процесу;
- змістово-методичний компонент, складниками якого є індивідуальні освітні траєкторії, варіативність змісту навчання, диференційовані завдання, вибірковість навчальних дисциплін;
- соціально-комунікативний компонент, змістом якого є спільні цінності і норми, діалогічність спілкування, співпраця та взаємодопомога, соціальна включеність;
- організаційно-просторовий компонент, що складеться з комфортних умов навчання, доступності до ресурсів, гнучкості освітнього простору, важливості для самореалізації.

Механізмами впливу середовища на формування лідерських якостей майбутніх студентів-психологів виступають створені викладачами ситуації успіху, визнання досягнень кожного студента, підтримка ініціатив, заохочення творчості (мотиваційний механізм), можливості для експериментування, безпека для помилок, простір для самовираження, створення викликів (розвиваючий механізм), спільний аналіз досвіду, коректний зворотний зв'язок, можливість самвираження, підтримка самоаналізу.

«Її впровадження здійснюється завдяки:

- індивідуальним освітнім траєкторіям, що враховують особистісні схильності та здібності студентів;
- наставництву і тьюторському супроводу, коли викладач виступає фасилітатором розвитку;
- створенню позитивного соціально-психологічного клімату у студентській групі;

- підтримці особистісної ініціативи, розвитку внутрішньої мотивації» [233, с. 308].

Педагог-фасилітатор покликаний до такої взаємодії із студентами, де вони почуватимуться впевнено, набуття їх знань буде спрямовано на розвиток професійних й особистісних якостей, розкриття лідерського потенціалу, досягнення конкретних результатів. Підтримуємо думку А. Жукової стосовно того, що «модерація та фасилітація забезпечують структурування дискусії та ефективну роботу групи студентів над складними проєктами, забезпечуючи досягнення конкретних результатів» [5, с. 145].

Принципами побудови підтримуючого освітнього середовища є:

1. Принцип індивідуалізації, що означає врахування індивідуальних особливостей; персоніфікований підхід; гнучкість навчальних траєкторій.
2. Принцип довіри та безпеки, основними показниками якого є відкритість у спілкуванні, відсутність осуду, психологічний комфорт.
3. Принцип активної суб'єктності, що зумовлює самостійність у навчанні, відповідальність за власний розвиток, активна життєва позиція.
4. Принцип розвиваючої взаємодії, що визначає співпрацю замість конкуренції. Взаємну підтримку, спільне творення.

Технологіями створення підтримуючого середовища виступають:

- педагогічні технології – технології індивідуального навчання; технології групової взаємодії; технології рефлексивного навчання, технології проєктної діяльності;
- комунікативні практики – активне слухання, ненасильницьке спілкування, конструктивний зворотний зв'язок, вирішення конфліктів;
- організаційні механізми – гнучкий навчальний графік, вибірковість навчальних курсів, можливість творчих відступів, простір для ініціатив.

Викладачу належить велика роль у створенні підтримуючого середовища: викладач виступає фасилітатором навчального процесу, ментором і наставником, консультантом з розвитку, створювачем безпечного простору.

Викладачу притаманні емоційний інтелект, комунікативна майстерність, психолого-педагогічна підготовка, здатність до емпатії.

Критеріями ефективності підтримуючого середовища виступають:

- психологічні критерії та їх показники, як-от: рівень психологічного комфорту, наявність довіри, відкритість спілкування, емоційна безпека;
- освітні критерії та їх показники – академічна успішність студентів, навчальна мотивація, творча активність, особистісний розвиток;
- соціальні критерії – якість міжособистісних відносин, рівень співпраці, соціальна включеність, групова згуртованість.

Створення підтримуючого освітнього середовища впливає на формування лідерських якостей майбутніх психологів-лідерів, сприяє розвитку впевненості у власних силах, формуванню відповідальної позиції, розкриттю творчого потенціалу, набуттю досвіду самостійних рішень, розвитку комунікативної компетентності.

Отже, особистісно орієнтоване та підтримуюче освітнє середовище є важливою педагогічною умовою формування лідерських якостей майбутніх психологів, оскільки забезпечує психологічну безпеку для експериментування та ризику, створює умови для розкриття індивідуального потенціалу, сприяє розвитку впевненості та самостійності, формує здатність до відповідальних рішень, розвиває комунікативні і соціальні навички. Реалізація цієї умови вимагає цілеспрямованих зусиль усіх учасників освітнього процесу та системного підходу до організації навчального середовища.

«Друга умова – використання інтерактивних та діяльнісних технологій навчання – орієнтована на практичний розвиток лідерських компетентностей через активну взаємодію та діяльність. Її сутність полягає в тому, що студент отримує можливість діяти у ролі лідера, відпрацьовувати організаційні та комунікативні навички в реальних і змодельованих ситуаціях» [233, с. 309].

Інтерактивні технології – це методи навчання, засновані на активній взаємодії всіх учасників освітнього процесу, і характеризуються діалогічності-

стю і спільним пошуком рішень, високим рівнем комунікації та взаємодії, а також активною позицією студентів і колективним конструюванням знань.

Діяльнісні технології – це методи, що орієнтуються на практичну діяльність студентів і реалізуються через виконання реальних професійних завдань, проектування та дослідження, аналіз практичних ситуацій, рефлексію власного досвіду.

Наведемо класифікацію технологій за спрямованістю на лідерські якості:

1. Технології розвитку комунікативних якостей (дискусійні методи (дебати, круглі столи), тренінги комунікативних навичок; рольові ігри).
2. Технології формування управлінських умінь – проектне навчання, кейс-метод, симуляційні ігри.
3. Технології розвитку прийняття рішень (аналіз проблемних ситуацій, мозковий штурм, багатокритеріальний аналіз),
4. Технології розвитку командної взаємодії (групові проекти, командні тренінги, колективне вирішення завдань).

Специфікою інтерактивних технологій для майбутніх психологів є рольові ігри з психологічним змістом, дискусійні методи, тренінгові програми.

Рольові ігри з психологічним змістом представляють моделювання консультативних сесій, відтворення конфліктних ситуацій, імітацію ведення терапевтичних груп, розігрування складних діагностичних випадків).

Дискусійні методи представляють професійні дебати з етичних питань, обговорення складних клінічних випадків, аналіз професійних дилем, обговорення суперечливих питань психології.

Тренінгові програми містять тренінги лідерських якостей, комунікативні тренінги, тренінги стресостійкості, тренінги командо утворення.

Щодо діяльнісних технологій у підготовці психологів-лідерів, то ними є проектне навчання, кейс-метод у психологічній освіті. Існують такі види проектів для майбутніх психологів, як соціальні та наукові. До соціальних належать психологічна просвіта, програми психологічної допомоги, супро-

від соціальних груп, а до наукових – дослідження актуальних психологічних проблем, розробка діагностичних методик, аналіз ефективності психологічних втручань.

Велику роль у психологічній освіті відіграє кейс-метод, коли відбуваються аналіз реальних психологічних випадків, розбір складних діагностичних ситуацій, вирішення професійних конфліктів, аналіз етичних дилем у психологічній практиці.

Технології, що впливають на розвиток конкретних лідерських якостей, це:

- технології для розвитку комунікативних якостей (технології акторської майстерності, тренінги публічних виступів, інтерактивні діалогові техніки, відео тренінг комунікації);
- технології для формування організаторських здібностей (технології проектного менеджменту, метод координації групових заходів, планування та організація групових досліджень, управління командами);
- технології для розвитку прийняття рішень (метод ситуаційного аналізу, технологія багатоваріантного планування, методи стратегічного мислення).

Можна схарактеризувати такі етапи впровадження технологій у навчальний процес майбутніх психологів-лідерів.

1. Адаптаційний етап представляє впровадження простих інтерактивних вправ, елементів рольових ігор, групових дискусій.
2. Розвиваючий етап – впровадження складних рольових ігор, проектної діяльності, аналізу складних кейсів.
3. Творчий етап, що представляє самостійну розробку проектів, проведення тренінгів, створення власних кейсів.

Відбір технологій здійснюється за такими принципами: відповідність цілям навчання, врахування індивідуальних особливостей студентів, поступовість у складності, практична спрямованість, безпека психологічного середовища.

Ефективність застосування технологій оцінюється за такими критеріями, як процесуальні та результативні. Процесуальні критерії містять уявлення про активність та залученість студентів, якість групової взаємодії, рівень комунікації, творчу атмосферу. Результативні критерії свідчать про розвиток комунікативних навичок, формування організаторських умінь, здатність до командної роботи, навички прийняття рішень.

Стратегіями створення активного навчального середовища є інтерактивні методи навчання, проєктна діяльність, групова робота з ротацією ролей, студент-центрований підхід, рефлексивні практики, використання реальних кейсів із професійної практики, залучення до громадської діяльності.

До інтерактивних методів навчання відносимо замість лекцій – діалог, дискусію, колективний пошук рішень. Наприклад, мозковий штурм на тему «Як психолог може стати лідером у кризовій команді?», дебати на тему «Чи повинен психолог брати участь у соціальних змінах?», рольові ігри як моделювання ситуації, де студент виступає як керівник психологічної служби школи. Лідерський ефект виявляється у тому, що студенти-психологи вчать-ся висловлювати думку, переконувати, брати на себе роль ініціатора. Такий інтерактивний метод навчання, як проєктна діяльність полягає у тому, що студенти-психологи працюють над реальними або смисловими проєктами, які мають практичну цінність. Це може бути розробка психопрофілактичної програми для підлітків, створення онлайн-ресурсу з психологічної підтримки студентів або організація тижня психологічного здоров'я у ЗВО. Отримуємо такий лідерський ефект: студенти-психологи керують проєктом, розподіляють ролі, приймають рішення, несуть відповідальність за результат.

Щодо такого інтерактивного методу, як групова робота з ротацією ролей, то кожен студент по черзі виконує функції лідера групи, секретаря,повідача, критика ідеї, модератора. Наприклад, під час вивчення теми «Конфлікти в колективі» групи отримують такі завдання, як проаналізувати кейс, запропонувати стратегію вирішення, презентувати рішення, відповісти на запитання інших груп. Лідерський ефект полягає в тому, що кожен із студентів

отримує досвід керівництва, навчається працювати в команді, слухати інших, аргументувати позицію.

Інтерактивність методу студент-центрованого підходу полягає в тому, що викладач дає студентам вибір теми для рефератів, форм презентації, напрямку дослідження, наприклад, замість стандартного заліку – портфоліо, де студент сам обирає, які роботи включити (есе, інтерв'ю або проєкт) і пояснює свій вибір. Як результат (лідерський ефект), розвивається саморегуляція, відповідальність за власний навчальний шлях, здатність до самоорганізації.

Такий інтерактивний метод навчання, як рефлексивні практики (регулярна рефлексія), допомагає студентам усвідомлювати власні сильні сторони, труднощі, з якими вони стикаються, емоції. Прикладами можуть стати щотижневі рефлексивні щоденники («Що я сьогодні навчився? Що мені вдалося як лідеру? Що хочу покращити?»), групові рефлексії після проєктів («Як ми працювали? Хто брав ініціативу? Що можна зробити краще?»). Завдяки визначеному інтерактивному методу навчання лідерський ефект спостерігається у наступному: формуються самосвідомість, емоційний інтелект, здатність до самоаналізу – основи ефективного лідерства.

Використання реальних кейсів із професійної практики як інтерактивний метод навчання дозволяє студентам замість абстрактних аналізувати справжні ситуації, з якими стикаються психологи, наприклад, кейс: «Психолог у школі помічає ознаки насильства в сім'ї учня. Які кроки він повинен зробити? Хто має бути залучений? Як зберегти довіру дитини?» На прикладі розбору цього кейсу студенти-психологи вчаться приймати складні рішення, брати етичну відповідальність, діяти в умовах невизначеності.

Отже, використання інтерактивних та діяльнісних технологій навчання є важливою педагогічною умовою формування лідерських якостей майбутніх студентів-психологів, оскільки забезпечує практичну спрямованість навчання, створює умови для розвитку комунікативних якостей, формує досвід організаторської діяльності, розвиває здатність до прийняття відповідальних рішень, сприяє становленню професійної ідентичності.

Ефективне застосування цих технологій вимагає системного підходу, професійної підготовки та створення відповідного методичного забезпечення. «В якості головних механізмів виступають: - інтерактивні методи (школа тренінгів з лідерства, рольові ігри, дискусії, мозкові штурми). «Ділові та рольові ігри дозволяють моделювати реальні ситуації, з якими студенти можуть зіткнутися в професійній діяльності» [59, с. 145], «семінарські та практичні заняття, що спрямовані на обговорення та поглиблене розуміння тем, розв'язання практичних завдань, розвиток аналітичних та критичних навичок студентів; тренінги та майстер-класи, спрямовані на розвиток практичних навичок та вмінь, зокрема, професійних» [59, с. 143]. Як зауважує Т. Децюк, «основною метою діяльності школи тренінгів є формування в студентів навичок організації та проведення тренінгових занять, а також формування в них професійно важливих якостей таких, як комунікабельність, оптимізм, емпатії, толерантності, доброзичливості, а також сприяння формування лідерських якостей» [49, с. 303].

«Третя умова – формування рефлексивно-ціннісної позиції студента-лідера полягає у систематичній рефлексії – спрямована на розвиток внутрішніх регуляторів поведінки майбутнього психолога. Її сутність полягає у формуванні здатності до самоаналізу, критичного осмислення власних дій, усвідомлення цінностей професійної діяльності й моральної відповідальності» [233, с. 310].

Рефлексивно-ціннісна позиція – це рефлексивна характеристика особистості психолога, що включає здатність до самопізнання та самоаналізу, усвідомлення власних цінностей та переконань, критичне осмислення професійної діяльності, готовність до особистісного та професійного розвитку.

До структури рефлексивно-ціннісної позиції входять взаємопов'язані компоненти – когнітивний, ціннісний, емоційно-вольовий, поведінковий. Когнітивний компонент рефлексивно-ціннісної позиції містить такі складові, як самосвідомість, рефлексивне мислення, критичне осмислення, здатність до аналізу. Складовими ціннісного компонента є система професійних

цінностей, етичні принципи, соціальна відповідальність, професійна ідентичність. Показниками емоційно-вольового компонента рефлексивно-ціннісної позиції виступають емоційна зрілість, вольова саморегуляція, відповідальність, стресостійкість, поведінкового компонента – професійна поведінка, етична відповідність, соціальна активність та лідерська позиція.

Щодо взаємозв'язку з лідерськими якостями майбутніх психологів, то вплив на лідерство виявляється у наступному: рефлексія забезпечує усвідомлення майбутніми психологами власного лідерського потенціалу, ціннісна основа визначає спрямованість лідерської діяльності, самопізнання сприяє розвитку автентичного лідерського стилю, а критичне мислення дозволяє аналізувати ефективність лідерських дій.

Особливості рефлексивно-ціннісної позиції психолога-лідера виявляються у професійній рефлексії, а саме: аналізі власного впливу, осмисленні етичних аспектів лідерства, оцінці ефективності психологічних втручань, а також у ціннісних орієнтаціях, як-от: служінні іншим, соціальній справедливості, професійній відповідальності, повазі до гідності, доброчесності.

Формування рефлексивно-ціннісної позиції психолога-лідера відбувається завдяки організації створення безпечного освітнього середовища, забезпечення можливостей самореалізації, створення ситуацій вибору та відповідальності. Також необхідними є довірливі стосунки «викладач – студент», підтримка психологічного благополуччя, забезпечення емоційної безпеки, повага до індивідуальності студента.

Рефлексивними технологіями, що сприятимуть формуванню рефлексивно-ціннісної позиції, є ведення професійного щоденника, супервізійні групи, баланс-коучинг, рефлексивні есе та автобіографії, аналіз критичних інцидентів, а ціннісними технологіями – діалоги про цінності, аналіз етичних дилем, рольові ігри з моральним вибором, обговорення професійних кодексів, дискусії про соціальну відповідальність.

«Головними видами рефлексивних завдань для студентів-психологів є:

- ведення щоденників розвитку й портфоліо як засобів самостереження; рефлексивні завдання після тренінгів і навчальних занять;
- аналіз етичних дилем, моральних конфліктів, що можуть виникати у професійній діяльності;
- організація дискусій і дебатів, які формують здатність відстоювати власну позицію та слухати інших» [233, с. 310].

Формування рефлексивно-ціннісної позиції сприяє розвитку у майбутніх психологів-лідерів автентичного лідерства як здатності бути собою та діяти відповідно до власних цінностей, етичного лідерства як прийняття рішень на основі моральних принципів, трансформаційного лідерства як здатності надихати та мотивувати інших, сервісного лідерства як орієнтації на служіння іншим.

Отже, формування рефлексивно-ціннісної позиції студентів-психологів є важливою педагогічною умовою розвитку лідерських якостей, адже забезпечує основу для автентичного лідерства, розвиває здатність до критичного осмислення власної діяльності, формує морально-етичну основу лідерської поведінки, сприяє становленню професійної ідентичності, розвиває здатність до саморегуляції та саморозвитку. Реалізація цієї умови вимагає системної роботи та інтеграції рефлексивних і ціннісних компонентів у всі аспекти професійної підготовки майбутніх психологів.

У таблиці 2.1 наведено комплекс педагогічних умов, що сприяють формуванню лідерських якостей майбутніх психологів.

Реалізація зазначених педагогічних умов у ЗВО сприяє гармонійному поєднанню особистісного розвитку студента з професійною підготовкою. Лідерські якості майбутніх психологів формуються не лише в навчальному процесі, але й у поза аудиторній діяльності, де студенти-психологи отримають можливість проявити ініціативу, брати відповідальність і координувати групові завдання. Важливою умовою успіху є поєднання педагогічних зусиль викладачів і активної позиції студентів.

Таблиця 2.1 – Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх психологів

Умова	Засоби реалізації	Очікувані результати
1. Створення особистісно орієнтованого та підтримуючого освітнього середовища.	Індивідуальні освітні траєкторії; субект-субектна взаємодія; наставництво викладачів; індивідуальні консультації; створення позитивного соціально-психологічного клімату	Розвиток самостійності відповідальності, впевненості у власних силах; зростання стресостійкості та креативності
2. Використання інтерактивних та діяльнісних технологій навчання.	Тренінги лідерства; рольові ігри, проектне й проблемно-орієнтоване навчання; студентське самоврядування, участь у волонтерських та соціально-психологічних проектах	Розвиток організаторських і комунікативних навичок; формування практичного досвіду лідерства; уміння працювати в команді
3. Формування рефлексивно-ціннісної позиції студента-лідера	Ведення щоденників розвитку; портфоліо; аналіз етичних дилем; самозвіти й самооцінка	Зростання рівня самопізнання, розвиток емоційного інтелекту й критичного мислення; до морального вибору та відповідальної поведінки

Джерело: [233, с. 311].

Отже, зазначені педагогічні умови утворюють систему, у якій перша умова створює сприятливе середовище, друга умова забезпечує діяльнісний практикум лідерства, третя умова формує рефлексивно-ціннісний фундамент.

2.3 Педагогічна технологія формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти

Актуальність проблеми формування лідерських якостей у майбутніх психологів зумовлена потребою у фахівцях, спроможних ініціювати соціальні зміни, керувати професійними спільнотами та впливати на розвиток психологічної науки та практики, а не тільки надавати психологічну допомогу. Моделювання цього процесу дозволяє систематизувати педагогічні засоби та оптимізувати освітній процес.

Методологічною основою моделі є такі підходи, як системний, особистісно-орієнтований, компетентнісний, діяльнісний, рефлексивний.

За О. Дубасенюк, «системний підхід – це загальнонауковий метод аналізу всіх чинників, що впливають на досліджуване педагогічне явище, які необхідно враховувати перед прийняттям того або іншого рішення» [52, с. 12]. Л. Лук'янова доводить, що «системний підхід до дослідження об'єкта будь-якої складності дає можливість виявити взаємозв'язок і взаємозалежність його складових, структурувати зв'язки і на цих засадах розробити практичні рекомендації з оптимізації функціонування цього об'єкта, тому-то цей метод дослідження набуває все більшого методологічного значення в багатьох науках, і в педагогіці зокрема» [121, с. 41].

У сучасних умовах соціальних трансформацій формування лідерських якостей у майбутніх психологів вимагає застосування системного підходу, що дозволяє розглядати цей процес як цілісну, багаторівневу систему. Системний підхід забезпечує комплексність, цілеспрямованість та ефективність педагогічного впливу. Основними принципами системного підходу є цілісність, структурність, ієрархічність, взаємозв'язок із середовищем, динамічність. Принцип цілісності передбачає розгляд процесу формування як єдиного цілого, принцип структурності визначає взаємозв'язки між компонентами системи, принцип ієрархічності – побудову системи за рівнями складності, принцип взаємозв'язку із середовищем націлений на врахування впливу зовнішніх факторів, принцип динамічності вказує на здатність системи до розвитку та адаптації.

Основними функціями системи формування лідерських якостей є діагностична (виявлення рівня лідерського потенціалу), прогностична (проекування траєкторій розвитку), проектувальна (розробка індивідуальних програм), організаційна (забезпечення умов реалізації), корекційна (оптимізація процесу формування).

Застосування системного підходу до формування лідерських якостей у майбутніх психологів дозволяє забезпечити цілісність і послідовність педагогічного впливу, оптимізувати взаємодію між структурними компонентами, підвищити ефективність використання ресурсів, забезпечити комплексність

підходу до розвитку лідерських якостей, створити основу для постійного вдосконалення процесу підготовки майбутніх психологів. Системний підхід створює наукову основу для розробки конкретних педагогічних технологій та програм формування лідерських якостей у майбутніх психологів, що відповідає сучасним вимогам до якості психологічної освіти.

Сучасна вища освіта орієнтується і на компетентнісний підхід, що передбачає формування у студентів здатності ефективно застосовувати знання, уміння і навички у професійній діяльності. У контексті підготовки майбутніх психологів компетентнісний підхід набуває особливого значення для формування лідерських якостей. Орієнтованість моделі на компетентністному підході зумовлює розвиток конкретних лідерських компетенцій. Компетентнісний підхід у формуванні лідерських якостей психологів передбачає орієнтацію на результат, що проявляється у практичній діяльності, інтеграцію знань, умінь, навичок та особистісних якостей, формування здатності вирішувати професійні завдання у різних контекстах, розвиток здатності до самоосвіти та саморозвитку.

Головними лідерськими компетенціями психолога є професійно-змістовні, комунікативні, соціально-психологічні, управлінські, особистісні компетенції. До професійно-змістовних компетенцій належать здатність застосовувати психологічні знання у лідерській діяльності, вміння розробляти та реалізовувати психологічні програми, здатність до методологічного аналізу професійних ситуацій. Комунікативні компетенції являють собою майстерність ведення діалогу та полілогу, вміння будувати ефективну комунікацію в групі, здатність до переконання та аргументації.

Соціально-психологічні компетенції психолога-лідера – це здатність розуміти групову динаміку, вміння керувати соціально-психологічним кліматом, здатність до розв'язання конфліктів.

Стратегічне мислення, планування, здатність приймати відповідальні рішення, вміння мотивувати та надихати інших є прерогативою управлінських компетенцій.

До особистісних компетенцій майбутніх психологів-лідерів відносимо емоційну стійкість та самоконтроль, здатність до адаптації в нових умовах, критичне мислення та аналітичні здібності.

Ефективними методами реалізації компетентнісного підходу у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів є такі: кейс-метод, проектна діяльність, тренінги, рольові ігри, супервізія, менторство, а критеріями оцінювання лідерських компетенцій виступають знаннявий, діяльнісний, ціннісний, рефлексивний компоненти.

Компетентнісний підхід у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів дозволяє забезпечити практичну спрямованість їх підготовки, сформувати здатність до ефективної професійної діяльності, розвинути спроможність до саморозвитку та самоосвіти, підвищити конкурентоспроможність випускників, забезпечити відповідність якості підготовки сучасним вимогам, а його реалізація вимагає переорієнтації знань на розвиток практичних умінь та навичок, необхідних для успішної лідерської діяльності у сфері психології.

Отже, *«компетентнісний підхід»* – це педагогічна концепція, орієнтована на формування у суб'єктів навчання цілісної системи компетентностей – інтегрованих знань, умінь, ціннісних ставлень і досвіду діяльності, які забезпечують їх здатність ефективно вирішувати професійні та життєві задачі в умовах змін і складних соціальних вимог».

Ми визначаємо *«компетентнісний підхід у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів»* як педагогічну парадигму, що спрямована на цілісне формування у студентів психологічної освіти, сукупності ключових компетентностей – знань, умінь, навичок, ціннісних ставлень і особистісних якостей, що забезпечують їхню здатність ефективно виконувати лідерські функції у професійній діяльності, приймати відповідальні рішення, керувати колективом, розвивати власний потенціал у контексті сучасних вимог суспільства і професії.

Методологічну основу сучасної освіти становить діяльнісний підхід, зокрема у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів, і передбачає активну позицію студента у навчальному процесі, орієнтацію на розвиток здатності до самостійного вирішення професійних завдань. Основні положення діяльнісного підходу можна схарактеризувати так:

1. Значення має не передача готових знань, а організація самостійної пізнавальної діяльності.
2. Навчання через діяльність забезпечує глибше засвоєння знань та розвиток умінь.
3. Діяльність є джерелом розвитку особистості та формування якостей.
4. Активна позиція суб'єкта діяльності сприяє розвитку ініціативи та творчості.

Видами діяльності для формування лідерських якостей майбутніх психологів є навчально-пізнавальна, соціально-комунікативна, організаційно-управлінська, ціннісно-орієнтаційна діяльність. Навчально-пізнавальна діяльність включає дослідницькі проекти, аналіз практичних кейсів, наукові дослідження, участь у конференціях.

До складу соціально-комунікативної діяльності відносимо тренінги, рольові ігри, групові дискусії, командну роботу.

Щодо організаційно-управлінської діяльності, то вона включає керівництво студентськими проектами, організацію заходів, планування та координацію роботи, ухвалення рішень, а ціннісно-орієнтаційна діяльність містить аналіз етичних дилем, обговорення професійних цінностей, формування власної позиції, відстоювання переконань.

Ефективними методами формування лідерських якостей майбутніх психологів за діяльнісного підходу є такі, як: проектний, кейс-метод, рольові ігри, тренінги, групові дискусії, рефлексивні практики.

Діяльнісний підхід у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів дозволяє забезпечити активну позицію студента у навчальному процесі, сформувати практичні уміння та навички лідерської поведінки, розвинути

здатність до самостійного вирішення професійних завдань, сприяти становленню професійної ідентичності, підготувати до ефективної професійної діяльності в реальних умовах. Для реалізації діяльнісного підходу необхідно створити відповідні умови, підготувати педагогічні кадри, розробити методичне забезпечення, орієнтоване на активні форми та методи роботи.

Рефлексивний підхід сприяє усвідомленню власних можливостей, аналізу діяльності та плануванню професійного розвитку майбутніх психологів-лідерів, а рефлексія як здатність до самоспостереження та самоаналізу є головною якістю ефективного лідера. Основними положеннями рефлексивного підходу є такі: рефлексія є механізмом самопізнання і саморозвитку, вона пов'язана з професійним становленням, є засобом підвищення ефективності діяльності, відіграє важливу роль у формуванні лідерської позиції.

Види рефлексії у лідерській діяльності психолога представлено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Види рефлексії у лідерській діяльності психолога

Вид рефлексії	Складники
Особистісна рефлексія	Самопізнання; аналіз мотивів і потреб; усвідомлення цінностей і переконань
Професійна рефлексія	Аналіз професійної діяльності; оцінка професійних якостей; планування професійного розвитку
Соціальна рефлексія	Аналіз взаємодії з іншими; розуміння соціальних ситуацій; оцінка соціального впливу
Комунікативна рефлексія	Аналіз процесу спілкування; оцінка ефективності комунікації; корекція комунікативної поведінки

Щодо ефективних методів формування рефлексивних навичок у майбутніх психологів-лідерів, то ними є рефлексійні щоденники (систематичний запис спостережень та аналізу), супервізія (аналіз діяльності під керівництвом досвідченого фахівця), баланс-коучинг (структуроване відображення досвіду), групові рефлексійні сесії (колективний аналіз досвіду), аналіз відеозаписів (об'єктивний огляд власної поведінки), метод «стіни думок» – візуалізація процесу мислення. Рефлексивними компетенціями майбутніх психо-

логів-лідерів можна вважати здатність до самоспостереження, критичне мислення, емоційну, комунікативну, професійну рефлексії.

Технології реалізації рефлексивного підходу наведено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Технології реалізації рефлексивного підходу

Види технологій рефлексивного підходу	Їх реалізація
Індивідуальні технології	Ведення професійного щоденника; самоаналіз за спеціальними формами; робота з індивідуальним планом розвитку
Групові технології	Рефлексійні групи; групове обговорення кейсів; спільний аналіз досвіду
Інтерактивні технології	Відеотренінг; комп'ютерні симуляції; онлайн-рефлексійні платформи
Діагностичні технології	Психологічне тестування; методики самооцінювання; професійні опитувальники

Умовами ефективної реалізації рефлексивного підходу є психологічні, організаційні, методичні умови, що передбачають:

- безпечне середовище для самовираження, підтримку та сприяння розвитку, довіру у стосунках, відкритість до зворотного зв'язку (психологічні умови);

- систематичність рефлексійних практик, час для аналізу осмислення, доступ до необхідних ресурсів (організаційні умови);

- чіткі інструкції та алгоритми, різноманітність методів та прийомів, поступовість у складності завдань, індивідуальний підхід (методичні умови).

Отже, рефлексивний підхід у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів сприяє забезпеченню глибокого самопізнання та саморозвитку, формуванню здатності до аналізу та корекції власної поведінки, розвитку критичного мислення, підвищенню ефективності професійної діяльності, становленню професійної ідентичності.

Інтегративна модель формування лідерських якостей майбутніх психологів поєднує системний, компетентнісний, діяльнісний та рефлексивний підходи, розкриває взаємозв'язок між структурними компонентами та забезпечує цілісність педагогічного процесу (рис. 2.1).

Загальна структура інтегративної моделі містить такі компоненти: цільовий (системний підхід), змістовий (компетентнісний підхід), процесуально-діяльнісний (діяльнісний підхід), оцінно-результативний (рефлексивний підхід).

Необхідним є формування у студентів спеціальності «Психологія» цілісної системи лідерських якостей (ініціативність, відповідальність, асертивність, емпатійність, стратегічне мислення, навички організації групової взаємодії) для успішної професійної та соціальної діяльності.

Структурні компоненти:

1. Цільовий блок:

Мета: розвиток лідерських якостей як складової професійної компетентності майбутнього психолога.

Завдання:

- сформувати мотивацію до лідерської поведінки;
- розвинути особистісні та професійні якості лідера;
- інтегрувати знання з психології, педагогіки, менеджменту.

2. Змістовий блок

Теоретична підготовка (психологія лідерства, соціальна психологія, комунікативна культура, менеджмент у психології).

Практична підготовка (тренінги з лідерства, проектна діяльність, фасилітація групових процесів, студентське самоврядування).

Ціннісно-орієнтаційний компонент (етика професії, гуманістичні цінності, служіння суспільству).

3. Процесуально-діяльнісний блок

Методи: інтерактивні лекції, тренінги, ділові ігри, рольові моделювання, кейс-стаді, коучинг, фасилітація.

Форми: навчальні заняття, групові проекти, волонтерські програми, студентські ініціативи. Прийоми: симуляція рефлексії, розвиток емоційного інтелекту, формування комунікативної та організаторської культури.



Рисунок 2.1 - Модель педагогічної технології формування лідерських якостей майбутніх психологів

4.Оцінно-результативний блок

Викладач – наставник, фасилітатор, організатор освітнього середовища.

Студент – активний суб'єкт формування власних лідерських якостей.

Соціальне середовище – колектив студентів, студентської організації, зовнішні партнери (школи, громади, НУО).

5. Оцінювально-результативний блок

Критерії: мотиваційний, когнітивний, діяльнісно-поведінковий, рефлексивний.

Рівні сформованості: низький, середній, високий.

Методи діагностики: анкетування, тестування, експертне оцінювання, портфоліо.

Функції моделі

1. Освітня – забезпечення знаннями та навичками лідерської діяльності.
2. Розвивальна – стимулювання до особистісного зростання, розвиток емоційного інтелекту, комунікативних умінь.

3. Виховна – формування гуманістичних цінностей, соціальної відповідальності.

4. Мотиваційна – створення умов для само актуалізації та прагнення до професійного лідерства.

5. Соціалізуюча – включення студентів у діяльність спільнот, де вони можуть реалізувати лідерський потенціал.

Очікуваний результат:

- сформований комплекс лідерських якостей у майбутніх психологів;
- підвищення рівня професійної компетентності та готовності до роботи в колективах і соціальних спільнотах;
- здатність до ефективної комунікації, управління груповими процесами та реалізації соціально значущих проектів.

Педагогічна модель формування лідерських якостей майбутніх психологів представлена на рис. 2.2.



Рисунок 2.2 – Педагогічна модель формування лідерських якостей майбутніх психологів

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

На підставі опрацьованої наукової літератури, нами виокремлено такі компоненти зазначеного феномену, як когнітивний, емоційно-вольовий, мотиваційно-ціннісний, комунікативний та лідерський. На їх підставі визначено критерії формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти та їх показники: когнітивний (знання про лідерство, знання про комунікативні стратегії, знання про стилі управління), мотиваційно-ціннісний (прагнення до лідерства, самореалізація, відповідальність), комунікативно-соціальний (уміння впливати, уміння переконувати, уміння вести групу), емоційно-вольовий (саморегуляція, емоційна стабільність, стресостійкість), рефлексивний (усвідомлення себе, самоаналіз, розвиток), діяльнісно-організаційний (прояв лідерства в діях, ініціативність, організаційні вміння).

Узагальнення теоретичних і практичних джерел дало змогу виокремити комплекс педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх психологів: створення особистісно орієнтованого та підтримуючого освітнього середовища; використання інтерактивних та діяльнісних технологій навчання; формування рефлексивно-ціннісної позиції студента-лідера.

Реалізація зазначених педагогічних умов у закладах вищої освіти сприяє гармонійному поєднанню особистісного розвитку студента з професійною підготовкою, забезпечує розвиток комунікативної компетентності, емоційного інтелекту, організаторських здібностей, відповідальності, стресостійкості та креативності студентів-психологів, а отже, сприяє формуванню їх лідерських якостей. Загальна структура інтегративної моделі містить такі компоненти: цільовий (системний підхід), змістовий (компетентнісний підхід), процесуально-діяльнісний (діяльнісний підхід), оцінно-результативний (рефлексивний підхід). Необхідним є формування у студентів спеціальності «Психологія» цілісної системи лідерських якостей (ініціативність, відповідальність, асертивність, емпатійність, стратегічне мислення, навички організації групової взаємодії) для успішної професійної та соціальної діяльності.

Матеріали другого розділу відображено в таких публікаціях автора: [233].

РОЗДІЛ 3

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

3.1 Загальні питання організації та проведення експерименту

Для перевірки гіпотези дисертаційного дослідження щодо ефективності визначених та теоретично обґрунтованих педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх психологів проведено педагогічний експеримент.

Метою експерименту були якісні, позитивні зміни об'єкта дослідження (сформованості лідерських якостей майбутніх психологів) за допомогою визначених педагогічних умов.

Експериментальне дослідження проводилося в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» протягом 2023-2025 років, яке складалося з трьох етапів: констатувального, формувального і контрольного.

Експериментальне дослідження проводилося серед студентів спеціальності 053 «Психологія» кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна навчально-наукового інституту Соціально-гуманітарних технологій. Загальна кількість студентів складала 175 осіб. Кожен етап експерименту передбачав реалізацію конкретних завдань.

На констатувальному етапі педагогічного експерименту, який тривав з 2023 р. по 2024 р., здійснювалися: підбір психодіагностичних методик та практичних завдань для визначення початкового рівня сформованості лідерських якостей майбутніх психологів.

Спираючись на структурні компоненти формування лідерських якостей майбутніх психологів, ми розробили критерії рівнів сформованості лідерських якостей (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, комунікативно-соціальний, емоційно-вольовий, рефлексивний, діяльнісно-організаційний) та їх показники.

Показниками сформованості лідерських якостей майбутніх психологів за мотиваційно-ціннісним критерієм визначено: прагнення до лідерства, самореалізація, відповідальність; за когнітивним критерієм – знання про лідерство, знання про комунікативні стратегії, знання про стилі управління; за комунікативно-соціальним критерієм – уміння впливати, уміння переконувати, уміння вести групу; за емоційно-вольовим – саморегуляція, емоційна стабільність, стресостійкість; за рефлексивним критерієм – усвідомлення себе, самоаналіз, розвиток; за діяльнісно-організаційним критерієм – прояв лідерства в діях, ініціативність, організаційні вміння. На основі визначених критеріїв та їх показників охарактеризовано три рівні сформованості лідерських якостей майбутніх психологів: низький, середній, високий.

На констатувальному етапі дослідження визначено методики та практичні завдання, за допомогою яких перевірялися рівні сформованості лідерських якостей майбутніх психологів на основі мотиваційно-ціннісного, когнітивного, комунікативно-соціального, емоційно-вольового, рефлексивного, діяльнісно-організаційного критеріїв, які відображено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Методики діагностики показників сформованості лідерських якостей майбутніх психологів

Критерії	Показники	Методики діагностики
1	2	3
Мотиваційно-ціннісний	Прагнення до лідерства	Методика «Прагнення до лідерства» (авторська)
	Самореалізація	Методика «Самореалізація лідерських якостей» (авторська)
	Відповідальність	Методика «Мотивація на відповідальність лідера» (авторська)
Когнітивний	Знання про лідерство	Тест на «Знання про лідерство» (авторський)
	Знання про комунікативні стратегії	Тест на «Знання про комунікативні стратегії» (авторський)
	Знання про стилі управління	Тест для майбутніх лідерів: «Який у вас стиль управління?» (авторський)

Продовження таблиці 3.1

1	2	3
Комунікативно-соціальний	Уміння впливати	Тест «Уміння впливати на інших (для майбутнього психолога-лідера)» (авторський)
	Уміння переконувати	Тест «Уміння переконувати»
	Уміння вести групу	Тест «Уміння вести групу (для майбутнього психолога-лідера)» (авторський)
Емоційно-вольовий	Саморегуляція	Тест «Саморегуляція психолога-лідера» (авторський)
	Емоційна стабільність	Тест «Емоційна стабільність психолога-лідера» (авторський)
	Стресостійкість	Тест «Стресостійкість у діяльності майбутнього психолога-лідера» (авторський)
Рефлексивний	Усвідомлення себе	Методика «Шлях до самореалізації майбутнього психолога-лідера»
	Самоаналіз	Тест «Рівень самооцінки», (авторський) тест «Самооцінка лідерства» (авторський)
	Розвиток сили волі	Тест 3 «Сила волі» (авторський)
Діяльнісно-організаційний	Прояв лідерства в діях	Методика «Оцінка лідерських якостей» (за Ю. Ф. Пачковським) (для вивчення структури лідерських характеристик) [149, с. 145-146].
	Ініціативність	«Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) [98, с. 18-24]
	Організаційні вміння	Методика комунікативних та організаторських схильностей (В. В. Синявського та Б. А. Федоришина)

Методика «Прагнення до лідерства» (авторська)» (Додаток Б) використовувалася для визначення рівня прагнення до лідерства, потреби у домінуванні, впливі, керівництві групою. Методика «Прагнення до лідерства» – це система психологічних і діагностичних прийомів, спрямованих на визначення рівня у людини мотивації до лідерства, її схильності брати на себе відповідальність, керувати іншими, впливати на групу тощо. Методика базується на ідеях мотиваційного підходу (Д. МакКлеланд, А. Маслоу, К. Левін) та концепції соціально-психологічного лідерства. Прагнення до лідерства – од-

на з основних соціальних потреб, що проявляється у готовності брати на себе відповідальність за групу, організовувати діяльність інших, впливати на прийняття рішень, досягати авторитету серед оточення.

Методика складається з 20 тверджень, необхідно позначити цифру, яка відповідає респонденту: 1 – зовсім не згоден(на); 2 – скоріше не згоден(на); 3 – важко сказати; 4 – скоріше згоден(на); 5 – повністю згоден(на). Потім підрахувати суму балів за всі твердження, а для пунктів, позначених (-), використати обернену шкалу.

Загальні результати за даною методикою розраховуються за загальною кількістю балів, де 40-59 балів – низький рівень прагнення до лідерства (ви комфортно почуваетесь у ролі виконавця, не прагнете брати на себе відповідальність); 60-79 – середній рівень (прагнення до лідерства проявляється в певних ситуаціях; у сприятливих умовах може бути ефективним керівником); 80-100 балів – високий рівень (ви маєте сильну потребу в керівництві, ініціативу, впевненість, бажання впливати на інших, природний потенціал лідера). Якщо ваш результат високий, – це не означає, що ви вже лідер, але у вас потужний мотиваційний потенціал, який можна розвивати через тренінги з комунікації та командної взаємодії, розвиток емоційного інтелекту, практику в управлінні малими групами (наприклад, студентськими і волонтерськими командами).

Для визначення рівня самореалізації лідерських якостей використовувався методика «Самореалізація лідерських якостей» (авторська) (Додаток В). Це психодіагностичний інструмент, спрямований на визначення того, наскільки людина реалізує свій лідерський потенціал у реальній діяльності, а не просто має прагнення до лідерства.

Мета методики: визначення рівня розвитку і ступеня самореалізації лідерського потенціалу – тобто, наскільки людина виявляє свої лідерські якості в поведінці, взаєминах, діяльності.

Методика базується на концепції самоактуалізації особистості (А. Маслоу, К. Роджерс) та теорії ситуативного лідерства (П. Херсі, К. Бланшар).

Самореалізація лідера включає три компоненти: мотиваційний – прагнення впливати, досягати, брати відповідальність; особистісний – наявність впевненості, ініціативності емоційної зрілості; поведінковий – реальна активність, участь у прийнятті рішень, організація інших.

Опитувальник складається з 20 тверджень, які описують поведінкові прояви самореалізованого лідера. Респондент оцінює ступінь згоди за 5-бальною шкалою: 1 – зовсім не згоден(на); 2 – скоріше не згоден(на); 3 – важко сказати; 4 – скоріше згоден(на); 5 – повністю згоден(на).

Для пунктів, позначених (-), використовується обернене кодування: 1-5, 2-4, 3-3, 4-2, 3-1. Підраховується загальна сума балів. Рівень самореалізації за даною методикою розраховуються за загальною кількістю балів, де 40-59 балів – низький рівень самореалізації лідерських якостей (прагнення до лідерства є, але поки не реалізується в реальних діях, можливо, бракує впевненості або досвіду); 60-79 балів – середній рівень (ви маєте потенціал лідера, але реалізуєте його вибірково, успіх залежить від умов і підтримки оточення); 80-100 балів високий рівень (ви активно реалізуєте свої лідерські можливості, маєте високий рівень самоорганізації, впевненість і прагнення до розвитку).

І надано рекомендації для респондентів кожного рівня самореалізації лідерських якостей: високий рівень – розвивайте стратегічне мислення, делегування, командну взаємодію; середній рівень – шукайте ситуації для практики – участь у групових проектах, волонтерських організаціях; низький рівень – попрацюйте над впевненістю, комунікаційними навичками, подоланням страху відповідальності.

Методика «Мотивація на відповідальність лідера» (авторська) (Додаток Г) є одним з головних інструментів, що використовується в психології управління, організаційній і педагогічній психології.

Мета методики: визначити рівень мотивації до прийняття та відповідальності, яка є центральною рисою ефективного лідера – тобто, наскільки лю-

дина готова усвідомлено брати відповідальність за себе, інших і результати спільної діяльності.

Методика ґрунтується на теоріях: Д. МакКлеланда (мотивація досягнення, влади, афіліації); В. Франкла (відповідальність як прояв свободи і смислу життя); Р. Кеттелла (особистісна зрілість і самоконтроль).

Відповідальність лідера – це поєднання: 1) внутрішньої готовності брати на себе рішення і наслідок; 2) прагнення впливати на результат діяльності команди; 3) самоконтролю і стійкості в досягненні мети.

Опитувальник складається з 20 тверджень, які відображають установки та поведінку, пов'язані з відповідальністю.

Респондент оцінює кожне твердження за 5-бальною шкалою: 1 – зовсім не згоден(на); 2 – скоріше не згоден(на); 3 – важко сказати; 4 – скоріше згоден(на); 5 – повністю згоден(на).

Для пунктів, позначених (-), використовується обернене кодування: 1-5, 2-4, 3-3, 4-2, 5-1. Підраховується загальна сума балів (максимум – 100, мінімум – 20).

Рівні мотивації на відповідальність за даною методикою розраховуються за загальною кількістю балів, де 40-59 балів – низький рівень мотивації на відповідальність (часто уникає відповідальності, діє за вказівками, покладається на інших); 60-79 балів – середній рівень (відповідальність проявляється у знайомих ситуаціях, можливе коливання при великих ризиках); 80-100 балів високий рівень (висока готовність брати на себе відповідальність, самостійність, внутрішня дисципліна, зрілість лідера).

І надано рекомендації для респондентів кожного рівня мотивації на відповідальність:

- високий рівень – ефективно реалізуйте себе у лідерських або управлінських ролях. Важливо уникати надмірного контролю – розвивайте делегування;

- середній рівень – розвивайте впевненість у прийнятті рішень, тренуйте навички планування;

- низький рівень – корисно попрацювати над подоланням страху помилок, розвивати внутрішню мотивацію («я можу, бо це важливо»).

Тест на «Знання про лідерство» (Додаток Г) – це когнітивний інструмент, він допомагає визначити, наскільки добре людина орієнтується в основних поняттях, теоріях і принципах лідерства. Його мета – перевірити рівень обізнаності щодо основних понять лідерства, типів і стилів лідерства, якостей ефективного лідера, основних теорій і моделей лідерства. Необхідно обрати один правильний варіант відповіді. Кожна правильна відповідь оцінюється в 1 бал. Максимум – 20 балів.

Рівень обізнаності про лідерство розраховується за загальною кількістю балів, де 17-20 балів – високий рівень (ви добре орієнтуєтесь у теорії та практиці лідерства; маєте глибоке розуміння суті лідерських процесів); 12-16 балів – середній рівень (ви маєте хорошу базу знань, але потребуєте уточнення окремих понять); 7-11 балів – низький рівень (основи відомі, однак бракує системності у знаннях, рівень знань про лідерство недостатній – варто ознайомитись із базовими теоріями та практичними аспектами).

Тест «Знання про комунікативні стратегії» (Додаток Д) допоможе оцінити, наскільки людина розуміє принципи ефективного спілкування, стратегії взаємодії, поведінкові моделі в різних комунікативних ситуаціях (ділових, конфліктних, міжособистісних тощо). Його мета – визначити рівень знань про основні типи комунікативних стратегій, принципи ефективної взаємодії, бар'єри спілкування та шляхи їх подолання, роль невербальних засобів комунікації. Респонденту необхідно обрати один правильний варіант відповіді. Кожна правильна відповідь дорівнює 1 балу, максимум – 20 балів. Рівні обізнаності про комунікативні стратегії розраховуються за загальною кількістю балів, де 17-20 балів – високий рівень (ви чудово орієнтуєтесь у видах, принципах і механізмах комунікації); 12-16 балів – середній рівень (маєте хороші знання, але є нюанси для уточнення); 7-11 балів – низький рівень (основи знайомі, проте бракує системності).

Тест для майбутніх лідерів: «Який у вас стиль управління?» (авторський) (Додаток Е) має на меті дізнатися, який стиль управління вам ближчий і які лідерські навички варто розвивати. Респонденту необхідно обрати варіант відповіді, який найкраще описує його поведінку. Пропонується 7 запитань, які мають три варіанти відповіді (а, b, с), серед яких необхідно обрати один. Результати підраховуються у такий спосіб:

- більшість «а» – авторитарний лідер. Ви сильний організатор, швидко приймаєте рішення, але вам варто розвивати навички делегування та емоційного інтелекту;

- більшість «b» – демократичний лідер. Ви цінуєте думку команди, створюєте атмосферу довіри. Це найефективніший стиль для більшості ситуацій;

- більшість «с» – ліберальний (трансформаційний) лідер. Ви надихаєте, довіряєте, розкриваєте потенціал інших. Але будьте уважні – надмірна свобода може знизити результативність.

Якщо у вас поєднання різних варіантів – це добре. Справжній лідер гнучкий і вміє змінювати стиль залежно від ситуації.

Тест: «Уміння впливати на інших (для майбутнього психолога-лідера)» (авторський) (Додаток Є) має на меті оцінити, наскільки респондент володіє навичками психологічного впливу – через емоційний інтелект, переконання, емпатію та авторитет. Респонденту необхідно обрати варіант відповіді, який найкраще описує його поведінку. Пропонується 7 запитань, які мають три варіанти відповіді (а, b, с), серед яких необхідно обрати один. Результати підраховуються у такий спосіб:

- більшість «а» – раціонально-вольовий вплив. Ви впливаєте через аргументи, компетентність і впевненість. Сильні сторони: логіка, організованість, авторитет. Рекомендація: розвивайте емоційну чутливість – не всі рішення приймаються розумом;

- більшість «b» – емоційно-емпатійний вплив. Ви впливаєте через розуміння, довіру та натхнення. Сильні сторони: емпатія, комунікація, гнуч-

кість. Рекомендація: не бійтеся проявити лідерство – ваш вплив може бути м'яким, але дуже сильним;

- більшість «с» – низький рівень активного впливу. Ви уникаєте прямого впливу, зберігаєте нейтралітет. Сильні сторони: спокій, тактовність, ненав'язливість. Рекомендація: розвивайте впевненість у собі, асертивність і навички переконання.

Підсумок для майбутнього психолога-лідера: ефективний вплив поєднує розум (а) та емпатію (b). Справжній лідер-психолог не тисне, а надихає, чує і веде за собою.

Тест «Уміння переконувати (для майбутнього психолога-лідера)» (авторський) (Додаток Ж) – це одна з головних компетенцій для психолога-лідера, адже саме через переконання лідер може впливати, надихати і мотивувати інших без тиску.

Респонденту необхідно обрати варіант відповіді, який найкраще описує його поведінку. Мета тесту – з'ясувати, наскільки ефективно ви можете впливати на думки, емоції й поведінку інших людей за допомогою переконання.

Пропонується 7 запитань, які мають три варіанти відповіді (а, b, с), серед яких необхідно обрати один. Результати підраховуються у такий спосіб:

- більшість «а» – раціонально-логічний тип переконання. Ви переконуєте через аргументи, факти, впевненість і компетентність. Сильні сторони: логічність, структурність, рішучість. Рекомендація: додавайте більше емоцій і емпатії – не всі люди переконуються логікою;

- більшість «b» – емоційно-емпатійний тип переконання. Ви впливаєте через довіру, щирість і розуміння. Сильні сторони: високий емоційний інтелект, харизма, гнучкість. Рекомендація: тренуйте здатність чітко формулювати аргументи – щоб ваш вплив був не лише емоційним, а й раціонально переконливим.

- більшість «с» – пасивно-обережний тип переконання. Ви не схильні нав'язувати свою думку й уникаєте суперечок. Сильні сторони: делікатність,

тактовність. Рекомендація: розвивайте асертивність – здатність відстоювати позицію з повагою до інших.

Переконання – це не тиск, а створення умов, щоб інші самі захотіли вас почути. Ефективний лідер комбінує логіку (а) і емпатію (b). Головний інструмент лідера-психолога – щира комунікація, впевненість й уважне слухання.

Тест на «Уміння вести групу (для майбутнього психолога-лідера)» (авторський) (Додаток 3). Це головна компетенція майбутнього психолога-лідера: потрібно не лише керувати, а створювати атмосферу довіри, мотивації та спільного розвитку. Мета тесту – оцінити ваші навички організації, натхнення та підтримки групи – наскільки ви готові бути лідером, який веде за собою інших. Завдання для респондента – обрати варіант відповіді, який найточніше описує його типову поведінку у груповій роботі. Пропонується 7 запитань, які мають три варіанти відповіді (а, b, с), серед яких необхідно обрати один. Результати підраховуються у такий спосіб:

- більшість «а» – організаційно-структурний лідер. Ви – лідер, який уміє брати відповідальність і керувати процесом. Ваші сильні сторони – рішучість, чіткість, уміння координувати. Рекомендація: іноді варто дати групі більше самостійності та довіри, щоб стимулювати ініціативу;

- більшість «b» – емоційно-гуманістичний лідер. Ви ведете групу через натхнення, розуміння і довіру. Сильними сторонами є емпатія, гнучкість, підтримка. Рекомендація така: розвивайте стратегічність і здатність приймати непопулярні рішення;

- більшість «с» – спостережливий або пасивний учасник. Ви уникаєте прямого керівництва, надаєте перевагу гармонії над контролем. Сильними сторонами виступають толерантність, обережність. Рекомендація: розвивайте асертивність, лідерську певненість і здатність приймати рішення у складних ситуаціях.

Ефективний лідер групи не просто керує – він створює простір, у якому кожен може розкритися. Справжнє лідерство – це вплив через довіру, нахнення і приклад.

Тест «Саморегуляція психолога-лідера» (авторський) (Додаток II). Саморегуляція – це фундамент професійності психолога-лідера, що означає здатність усвідомлювати, керувати своїми емоціями, поведінкою та станом у стресових чи напружених ситуаціях, залишаючись ефективним і врівноваженим. Метою тесту є визначення, наскільки ви вмієте керувати власним емоційним станом, поведінкою та внутрішніми реакціями у професійній діяльності. Завдання для респондента – обрати варіант відповіді, який найточніше описує його звичну поведінку. Пропонується 7 запитань, які мають три варіанти відповіді (a, b, c), серед яких необхідно обрати один. Результати підраховуються у такий спосіб:

- більшість «a» – високий рівень саморегуляції. Ви вмієте керувати своїм емоційним станом, зберігати спокій і ясність мислення. Сильні сторони – емоційна зрілість, стресостійкість, внутрішня рівновага. Рекомендація така: підтримуйте баланс через регулярні практики усвідомленості, щоб не «вигоріти»;

- більшість «b» – середній рівень саморегуляції. Ви намагаєтесь контролювати емоції, але іноді вони впливають на ваші дії. Сильні сторони – це усвідомлення власних реакцій, прагнення до розвитку. Рекомендація респондентам – розвивайте техніки самозаспокоєння, дихальні вправи, щоденну рефлексію;

- більшість «c» – низький рівень саморегуляції. Емоції часто беруть верх над логікою. Ви потребуєте стабільності й ресурсного відновлення. Ваші сильні сторони – це щирість і чутливість, але енергія часто витрачається на переживання. Рекомендація респондентам – навчіться відстежувати свої стани, практикуйте усвідомленість, тілесно-орієнтовані техніки, дихальні практики, роботу з тілом.

Той, хто не керує собою – не може вести інших. Саморегуляція – це вміння чути себе, розуміти і свідомо обирати реакцію. Розвивайте емоційну гнучкість (усвідомлення, що ви відчуваєте), контроль імпульсів, здатність відновлюватися після емоційного навантаження, рефлексію (аналіз своїх дій без самокритики).

Тест «Емоційна стабільність психолога-лідера» (авторський) (Додаток І). допоможе оцінити рівень внутрішньої стійкості, самоконтролю й емоційної зрілості. Емоційна стабільність – найважливіша риса лідерства в психології. Саме вона дозволяє психологу-лідеру залишатися спокійним, зібраним і впевненим навіть тоді, коли інші втрачають рівновагу. Мета тесту полягає в оцінці, наскільки ви здатні зберігати внутрішній баланс, контролювати емоції й ефективно діяти в стресових або конфліктних ситуаціях. Завдання для респондента – обрати варіант відповіді, який найточніше описує його звичну поведінку. Пропонується 7 запитань, які мають три варіанти відповіді (а, b, с), серед яких необхідно обрати один. Результати підраховуються у такий спосіб:

- більшість «а» – висока емоційна стабільність. Ви врівноважені, спокійно реагуєте на виклики, зберігаєте ясність і впевненість у складних ситуаціях. Сильні сторони: самоконтроль, стресостійкість, емоційна зрілість. Рекомендація така: підтримуйте баланс через усвідомленість, тілесні практики або рефлексію, щоб не виснажуватись;

- більшість «b» – середній рівень емоційної стабільності. Ви здебільшого контролюєте свої емоції, але іноді дозволяєте їм керувати поведінкою. Сильні сторони – це самосвідомість, гнучкість, щирість. Рекомендація респондентам: тренуйте навички емоційної саморегуляції (дихальні техніки, короткі паузи перед реакцією, рефлексивний аналіз ситуації);

- більшість «с» – низька емоційна стабільність. Ваш емоційний стан легко змінюється під впливом зовнішніх обставин. Сильні сторони – чутливість, емоційність, глибоке співпереживання. Рекомендація респондентам: розвивайте вміння розпізнавати свої емоції, створюйте «емоційний захист» через усвідомленість, психогігієну та підтримку власного ресурсу.

Емоційно стабільний лідер – це той, хто вміє керувати своїми емоціями. Щоб розвивати емоційну стабільність, практикуйте щоденну рефлексію емоцій («Що я відчуваю і чому?»); розвивайте емоційний інтелект, використовуйте дихальні техніки, медитації або короткі паузи перед реакцією, створюйте баланс між роботою і відпочинком.

Тест «Стресостійкість у діяльності майбутнього психолога-лідера» (авторський) (Додаток К). має на меті оцінити, наскільки ви здатні контролювати свої емоції, адаптуватися до складних ситуацій і зберігати внутрішній баланс під тиском обставин.

Стресостійкість – одна з найважливіших якостей для майбутнього психолога-лідера, адже саме вона дозволяє зберігати ефективність, ясність мислення та внутрішню рівновагу, навіть коли навколо тиск, невизначеність чи емоційне навантаження. Завдання для респондента – обрати варіант відповіді, який найточніше описує його звичну поведінку. Пропонується 7 запитань, які мають три варіанти відповіді (а, b, с), серед яких необхідно обрати один. Результати підраховуються у такий спосіб:

- більшість «а» – високий рівень стресостійкості. Ви врівноважені, впевнені, добре контролюєте свої емоції, у стресі ви активізуєтесь, а не «ламаєтесь». Сильні сторони – це самоконтроль, стресостійкість, позитивне мислення, внутрішня стабільність. Рекомендація така: підтримуйте свій ресурс через відпочинок, хобі і здорові межі;

- більшість «b» – середній рівень стресостійкості. Ви досить адаптивні, але іноді емоції беруть верх. Стрес може знижувати вашу ефективність, проте ви здатні швидко відновлюватись. Сильні сторони – це усвідомлення власних реакцій, здатність до самокорекції. Рекомендація: розвивайте регулярні практики саморегуляції – дихальні вправи, фізичну активність, щоденну рефлексію

- більшість «с» – низький рівень стресостійкості. Ви чутливі до напруження, легко емоційно виснажуєтесь. Сильні сторони: емпатійність і глибоке відчуття інших, але це потребує енергозахисту. Рекомендація така: навчіться

розпізнавати ранні сигнали стресу, практикуйте релаксацію, тілесно-орієнтовані техніки, працюйте над формуванням «психологічного імунітету».

Для розвитку стресостійкості практикуйте саморефлексію (усвідомлення своїх станів), підтримуйте баланс «робота – відновлення», створюйте власну систему ресурсів (підтримка, спорт, природа, хобі), розвивайте емоційну гнучкість і толерантність до невизначеності.

Методика «Усвідомлення себе як основа розвитку лідерського потенціалу майбутнього психолога» (Додаток Л). Усвідомлення себе (саморефлексія) – це основа розвитку лідерських якостей у майбутнього психолога. Справжнє лідерство починається з уміння керувати собою, своїми емоціями, цінностями, переконаннями та внутрішніми станами, рішеннями та впливами на них.

Основні завдання: 1. Сприяти розвитку самопізнання – розуміння власних мотивів, цінностей, цілей. 2. Формувати навички саморефлексії та емоційної усвідомленості. 3. Розвивати внутрішню відповідальність і автентичність як базу лідерства. 4. Допомогти усвідомити власний стиль впливу, комунікації та взаємодії. 5. Сформувати індивідуальний план особистісного розвитку як лідера.

Методика базується на концепції самоусвідомлення (Д. Гоулман, К. Роджерс, Д. Келлі), принципах емоційного інтелекту, гуманістичній парадигмі психології (саморозвиток, цінність особистості), моделях рефлексивного лідерства (Р. Бойацис, М. Сенге).

Етапи проведення методики:

- етап 1. Діагностично-усвідомлювальний. Його мета: підвищити рівень самоусвідомлення. Інструменти: тест: «Я – лідер: мій потенціал і межі»; вправа «Дзеркало Я»: опис себе очима трьох осіб «Я сам», «Я в очах інших», «Я, яким я хочу бути»; міні-дискусія: «Кого я слухаю – себе чи інших?». Рефлексивне запитання: «Що у моїй поведінці я обираю свідомо, а що – автоматично?»;

- етап 2. Рефлексивно-аналітичний. Його мета: навчитися розпізнавати власні емоції, реакції та їхній вплив на інших. Вправи: «Мій емоційний щоденник»: щодня записуйте 3 ситуації, які викликали сильні емоції, і як ви на них відреагували; «Кнопки впливу»: визначте, які події або люди «запускають» у вас сильні емоції – це ваші тригери; «Лідер у мені»: рефлексія – які риси допомагають, а які заважають мені бути лідером? Рефлексивне запитання: «Чи усвідомлюю я, що саме керує моїми емоційними реакціями?»;

- етап 3. Ціннісно-смысловий. Його мета: усвідомити власні життєві цінності й сформулювати на їх основі лідерське бачення. Вправи: «Мої три головні цінності» – оберіть із переліку (довіра, розвиток, вплив, доброта тощо) і поясніть, чому саме вони для вас основні; коротке есе (5-7 речень) на тему: «Моє призначення як психолога-лідера»; «Дерево мого розвитку»: коріння – досвід, стовбур – сьогодення, гілки мої майбутні професійні якості;

- етап 4. Інтеграційно-практичний. Його мета: навчитися діяти свідомо, проявляти лідерські якості у взаємодії. Вправи: «Лідер у дії»: змодельовано ситуацію групової роботи, де ви берете відповідальність за результат; «Моя стратегія розвитку»: складіть план на 6 місяців – що я робитиму для розвитку самосвідомості й лідерства; групове обговорення: «Які зміни я помітив у собі?»

Очікувані результати: після проходження методики студенти краще розуміють свої емоції, мотиви, потреби, цінності; усвідомлюють власний стиль впливу та лідерства; розвивають відповідальність, самоконтроль і впевненість; формують внутрішню позицію лідера, засновану на самопізнанні й автентичності. На завершення роботи – підсумкова рефлексія: Що я відкрив у собі нового? Як моє «Я» впливає на інших? У чому полягає мій шлях становлення як лідера-психолога?

Методика «Шлях до самореалізації майбутнього психолога-лідера» (Додаток М). Самореалізація майбутніх психологів-лідерів – це процес розкриття особистісного потенціалу, усвідомлення власного покликання та перетворення внутрішніх цінностей у професійні дії. Для студентів-психологів

методика «Шлях до самореалізації майбутнього психолога-лідера» допомагає перейти від «Я-студент» до «Я – майбутній професіонал і лідер змін». Методика використовується у навчально-практичному форматі як тренінг. Її мета – сприяти розвитку особистісної та професійної самореалізації майбутніх психологів-лідерів через усвідомлення власного потенціалу, цілей, цінностей і лідерських ресурсів. Її завдання: 1) допомогти студентам усвідомити власні внутрішні ресурси та зони розвитку; 2) формувати відповідальне ставлення до особистісного зростання; 3) розвивати самопізнання, рефлексію, мотивацію до досягнення; 4) виявити індивідуальний стиль професійної самореалізації; 5) сприяти становленню лідерської позиції – активної, ініціативної, гуманістичної.

Теоретичним підґрунтям виступають: гуманістична психологія (А. Маслоу, К. Роджерс – концепція самоактуалізації); теорія професійного самовизначення (Д. Сьюпер, Є. Клімов); моделі лідерства, засновані на автентичності, емпатії та цінностях; принципи психологічної зрілості (В. Франкл, С. Рубінштейн).

Етапи проведення методики:

- етап 1. Діагностично-мотиваційний. Його мета: усвідомити власний потенціал і бажання до самореалізації. Вправи: 1. «Моє Я-сьогодні і Я-ідеальне» (студенти мають дві фігури: «Я зараз» і «Я, яким хочу бути через 5 років»). Обговорення: Що потрібно, щоб пройти шлях від одного образу до іншого? 2. Тест «Рівень мотивації до досягнення» (адаптація Т. Елерса або подібна діагностика). 3. Обговорення в парах: «Що для мене означає самореалізований психолог»? Рефлексивне запитання: «Наскільки я зараз реалізую свій потенціал у навчанні та взаємодії з людьми?»;

- етап 2. Ціннісно-смысловий. Його мета: допомогти студентам усвідомити свої внутрішні орієнтири. Вправи: 1. «Мої життєві і професійні цінності». Студентам пропонується обрати 5 найважливіших цінностей (наприклад: розвиток, довіра, свобода, допомога, лідерство, любов, мудрість). Потім вони пояснюють, як ці цінності проявляються у їхній поведінці. 2. «Мій сенс про-

фесії психолога»: «Що в моїй діяльності дає мені відчуття натхнення?», «Де я втрачаю енергію?»;

- етап 3. Особистісно-рефлексивний. Його мета: підвищити усвідомлення власних ресурсів, емоцій та бар'єрів самореалізації. Вправи: 1. «Мої ресурси та перешкоди». На аркуші студенти малюють «ваги»: зліва – «мої ресурси» (знання, люди, риси, навички), справа – «перешкоди» (страхи, лінь, невпевненість). Обговорення: Що я можу зробити, щоб змістити баланс у бік ресурсів? 2. «Мій лідерський профіль». Самооцінка за 5 шкалами: комунікабельність, відповідальність, вплив, стресостійкість, мотивація, розробка індивідуального плану розвитку;

- етап 4. Інтеграційно-практичний. Його мета: перевести усвідомлення в дію – сформувати особистий план самореалізації. Вправи: 1. «Моє професійне бачення». Студенти створюють колаж або карту мрій: де, з ким, у якій сфері вони хочуть реалізуватись як психологи. 2. «Мій план розвитку лідера». Визначають короткострокові (3 місяці) і довгострокові (1-3 роки) цілі. Прописують конкретні кроки: що я роблю щотижня для реалізації свого розвитку?

Очікувані результати: після проходження методики студенти усвідомлюють свій життєвий і професійний сенс, бачать власні ресурси, сильні сторони і зони росту; формують індивідуальний план самореалізації; розвивають відповідальність, саморефлексію і лідерський потенціал, підвищують впевненість у собі як майбутніх фахівців-лідерів. На завершення роботи – підсумкова рефлексія: «Що для мене означає реалізовувати себе?», «Яким я бачу свій внесок у світ як психолог і як лідер?», «Які перші кроки я готовий зробити вже сьогодні?»

Тест «Рівень самооцінки» (Додаток Н). Складається із 32 тверджень. Респондентам пропонується продумати запропоновані нижче затвердження і вказати за 4-бальною системою своє ставлення до них. При цьому бали повинні означати таке: Я думаю про це: дуже часто – 4 бали; часто – 3 бали; іноді – 2 бали; рідко – 1 бал; ніколи – 0 балів.

Інтерпретація результату:

0 – 35 балів – високий рівень самооцінки – означає, що людина, як правило, не обтяжена комплексом неповноцінності, вона правильно реагує на зауваження інших та рідко сумнівається у своїх діях.

36 – 45 балів – середній рівень самооцінки – свідчить про те, що людина рідко страждає від комплексу неповноцінності і лише іноді намагається підлагодитися під думку інших.

46 – 120 балів – низький рівень самооцінки – сигналізує про те, що людина болісно переносить критичні зауваження на свою адресу, намагається зважати завжди на думку інших і часто страждає від комплексу неповноцінності.

Тест «Сила волі» (Додаток О).

Мета дослідження – визначення ступеня розвитку сили волі. Респонденту пропонується відповісти на 15 запитань, позначаючи в таблиці знаком «+» обрану одну з трьох відповідей «так», «не знаю (іноді)», «ні». Потім підсумувати отримані відповіді за бальною системою: «так» – 2 бали; «ні» – 0 балів; «не знаю» – 1 бал.

Інтерпретація результатів:

0-12 балів. Із силою волі справи у Вас кепські. Ви просто робите те, що легше та цікавіше, навіть якщо це в чомусь може зашкодити Вам. До обов'язків ставитеся часто абияк, що буває причиною різних неприємностей для Вас. Ваша позиція виражається відомим висловом: «Що, мені найбільше треба?...» Будь-яке прохання, будь-який обов'язок Ви сприймаєте мало не як фізичний біль. Справа тут не тільки в слабкій волі, а й в егоїзмі. Постарайтеся поглянути на себе з урахуванням такої оцінки, можливо, це допоможе Вам змінити своє ставлення до оточуючих і дещо переробити у своєму характері. Якщо вдасться – від цього виграєте не лише Ви.

13-21 балів. Сила волі у Вас середня. Якщо зіткнетеся з перешкодами, почнете діяти, щоб подолати їх. Але якщо побачите обхідний шлях, скористаетесь ним. Не перестараетесь, але й дане Вами слово стримуєте. Неприємну

роботу намагатиметеся виконати, хоч і побурчите. З доброї волі зайвих обов'язків на себе не візьмете. Це іноді негативно позначається на ставленні до Вас керівників, що не з кращого боку характеризує і в очах оточуючих людей. Якщо хочете досягти у житті більшого, тренуйте волю.

22-30 балів. Із силою волі у Вас все гаразд. На Вас можна покластися – Ви не підведете. Вас не лякають ні нові доручення, ні далекі поїздки, ні ті справи, які іноді лякають. Але іноді Ваша тверда і непримиренна позиція щодо непринципових питань докучає оточуючим. Сила волі – це дуже добре, але необхідно мати ще й такі якості, як гнучкість, поблажливість, доброта.

Тест «Оцінка лідерських якостей» (за Ю. Ф. Пачковським) (Додаток П) призначений для самооцінки або зовнішньої оцінки рівня лідерських якостей особистості. Через вимірювання ступеня прояву різних якостей-компетенцій лідера, тест допомагає визначити сильні і слабкі сторони, а також зони розвитку для майбутнього лідера-психолога.

Для майбутніх психологів-лідерів це означає: зрозуміти, наскільки вони готові до лідерської ролі (ініціативи, впливу, відповідальності, комунікації, саморегуляції) і які конкретні аспекти треба розвивати.

Тест складається зі шкали самооцінки: особа оцінює себе за рядом лідерських якостей – від «1» (найнижчий ступінь прояву) до 9 (найвищий).

Результати відображають, наскільки індивід вважає, що володіє кожною з лідерських якостей.

Обґрунтування: високий бал показує, що особа відчуває, що ця якість проявляється у неї часто чи яскраво; низький – якщо вона вважає, що ця якість слабо виражена або її майже немає.

Для коректного тлумачення результатів важливо: порівняти сумарний чи середній бал за всіма якостями із нормативами (якщо вони доступні); поглянути на окремі якості – де «високі», де «середні/низькі» – щоб виявити зони розвитку. Наприклад, якщо у тесті лідерська якість «ініціатива» має низький бал – це сигнал звернути увагу на розвиток навичок активної поведінки, пропонування ідей, взяття відповідальності.

Практичні рекомендації для психологів-лідерів: після проходження тесту зробіть таблицю: якість – ваш бал – значення «хотілося б/необхідно мати». Це допоможе зорієнтуватись, які якості потрібно прокачувати; виберіть 2-3 якості з найнижчими балами – на них сфокусуйтеся в плані розвитку (тренінги, вправи, наставництво). При високих балах – використовуйте як ресурс: подумайте, як ці ваші лідерські якості можуть слугувати команді, групі, проєкту, де ви працюєте або будете працювати. Регулярно періодично повторюйте тест або аналогічну діагностику (наприклад, раз на півроку) – щоб бачити динаміку: як зростає рівень лідерських якостей, які зміни відбуваються.

«Самооцінка лідерства» (Додаток Р) – експрес-тест, що дозволяє визначити актуальний рівень прояву лідерства у спільній діяльності. Респондентам пропонується уважно прочитати кожне з десяти суджень і обрати найбільш відповідну відповідь у буквеній формі. Працюючи з опитувальником, необхідно пам'ятати, що немає ні поганих, ні хороших відповідей. Немаловажливим фактором є і те, що у своїх відповідях треба прагнути об'єктивності і записувати ту відповідь, яка першою спадає на думку. Підрахувати загальну кількість «А» та «Б» відповідей.

Інтерпретація даних: високий рівень лідерства А = 7 – 10 балів; середній рівень лідерства А = 4 – 6 балів; низький рівень лідерства А = 1 – 3 бали. Переважання відповідей «Б» свідчить про дуже низьке чи деструктивне лідерство [182, с. 382-383].

Методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) [98, с. 18-24] (Додаток С) дозволяє оцінити здібність людини буди лідером.

Респонденту пропонується 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.

Обробка та інтерпретація результатів: сума балів підраховується за допомогою «ключа» до опитувальника. За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів. 0-25 –

якості лідера виражені слабо; 26-35 – якості лідера виражені помірно; 36-40 – лідерські якості виражені сильно; 41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

«Інтерпретація: здатність людини бути лідером багато в чому залежить від розвиненості організаторських та комунікативних якостей. Якими характерологічними рисами особистості повинен мати справжній лідер? Такими ознаками, як зазначають Є. Жаріков і Є. Крушельницький, можуть бути такі прояви:

- вольовий, здатний долати перешкоди на шляху до мети;
- наполегливий, вміє розумно ризикувати;
- терплячий, готовий довго і добре виконувати одноманітну, нецікаву роботу;
- ініціативний і воліє працювати без дріб'язкової опіки, незалежно;
- психічно стійкий і не дає захопити себе нереальними пропозиціями;
- добре пристосовується до нових умов та вимог;
- самокритичний, тверезо оцінює як свої успіхи, так і невдачі;
- вибагливий до себе та інших, вміє запитати звіт за доручену роботу;
- критичний, здатний бачити в привабливих пропозиціях слабкі сторони;
- надійний, тримає слово, на нього можна покластися;
- витривалість – може працювати навіть в умовах перевантажень;
- сприйнятливий до нового, схильний до вирішення нетрадиційних завдань оригінальними методами;
- стресостійкий, не втрачає самовладання та працездатності в екстремальних ситуаціях;
- оптимістичний, відноситься до труднощів як до неминучих і переможних перешкод;
- рішучий, здатний самотійно та своєчасно приймати рішення, у критичних ситуаціях брати відповідальність на себе;

- здатний змінювати стиль поведінки в залежності від умов, може і вимагати, і підбадьорити.

Наведена методика дозволяє оцінити здатність людини бути лідером.

Методика комунікативних та організаторських схильностей (В. В. Синявського та Б. А. Федоришина) (Додаток Т). Респондентам потрібно відповісти на всі запропоновані питання. Вільно виражайте свою думку з кожного питання й відповідайте так: якщо ваша відповідь на питання позитивна (ви згодні), то у відповідній клітині листа відповідей поставте плюс, якщо ж ваша відповідь негативна (ви не згодні) – поставте знак мінус.

Обробка результатів. 1. Зіставити відповіді з *дешифратором* і підрахувати кількість збігів окремо по комунікативних й організаторських схильностях.

Дешифратор

Комунікативні схильності: позитивні відповіді – питання 1-го стовпця; негативні відповіді – питання 3-го стовпця.

Організаторські схильності: позитивні відповіді – питання 2-го стовпця; негативні відповіді – питання 4-го стовпця.

2. Обчислити оцінні коефіцієнти комунікативних (K_k) і організаторських (K_o) схильностей як відносини кількості співпадаючих відповідей по комунікативних схильностях (K_x) й організаторських схильностям (O_x) до максимальної можливої кількості збігів (20) за формулами:

$$K_k = K_x/20, \quad K_o = O_x/20$$

Для якісної оцінки результатів необхідно зіставити отримані коефіцієнти зі шкальними оцінками.

Інтерпретація результатів. При аналізі отриманих даних необхідно враховувати такі параметри: 1. Опитувані, які отримали оцінку 1, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних й організаторських схильностей. 2. Опитуваним, які отримали оцінку 2, комунікативні й організаторські схильності властиві на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, колективі, бажають проводити

час наодинці із собою, обмежують свої знайомства, зазнають труднощів у встановленні контактів з людьми й, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють своєї думки, важко переживають образи; прояв ініціативи в суспільній діяльності вкрай занижений, у багатьох справах вони бажають уникати прийняття самостійних рішень. 3. Для опитуваних, які отримали оцінку 3, характерний середній рівень прояву комунікативних й організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, обстоюють свою думку, планують свою роботу, однак потенціал їхніх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Ця група опитуваних має потребу в подальшій серйозній і планомірній виховній роботі з формування й розвитку комунікативних й організаторських схильностей. 4. Опитувані, які отримали оцінку 4, відносяться до групи з високим рівнем прояву комунікативних й організаторських схильностей. Вони не губляться в новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються суспільною діяльністю, допомагають близьким, друзям, проявляють ініціативу в спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації суспільних заходів, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації. Усе це вони роблять не за примусом, а відповідно до внутрішніх устремлінь. 5. Опитувані, які отримали вищу оцінку – 5, мають дуже високий рівень прояву комунікативності й організаторських схильностей. Вони відчувають потребу в комунікативній й організаторській діяльності й активно прагнуть до неї, швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поведуться в новому колективі, ініціативні, надають перевагу у важливій справі або у створеній складній ситуації приймати самостійні рішення, обстоюють свою думку й домагаються, щоб вона була прийнята товаришами, можуть внести позитивні зміни в незнайому компанію, люблять організовувати всілякі ігри, заходи, наполегливі в діяльності, що їх цікавить. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їхню потребу в комунікації й організаторській діяльності. Проведення констатувального етапу педагогічного експерименту передбачало визначення початкового

рівня сформованості лідерських якостей майбутніх психологів відповідно до критеріїв оцінювання та їх показників. Спираючись на результати, отримані у ході констатувального етапу експерименту, студентів було поділено на дві групи – експериментальну (ЕГ) та контрольну (КГ), у кількості 79 і 96 осіб відповідно. Порівняння результатів сформованості усіх компонентів сформованості лідерських якостей майбутніх психологів за визначеними рівнями (високий, середній, низький) в ЕГ та КГ на констатувальному етапі експериментального дослідження відображено у таблицях 3.2–3.7.

Результати діагностики рівнів розвитку складових мотиваційно-ціннісного критерію наведено у таблиці 3.2 Підсумовуючи результати констатувального експерименту, можна зробити такі висновки: за мотиваційно-ціннісним критерієм найбільш розвиненою представлена відповідальність: 13,9 % студентів в експериментальній групі і 15,6 % студентів в контрольній групі, що свідчить про готовність їх брати на себе відповідальність, самостійність, внутрішню дисципліну, реалізацію у лідерських або управлінських ролях.

Таблиця 3.2 – Рівень сформованості лідерських якостей майбутніх психологів за мотиваційно-ціннісним критерієм на констатувальному етапі експерименту

№ з/п	Показники	Експериментальна група (79 осіб)						Контрольна група (96 осіб)					
		Рівні сформованості											
		Високий		Середній		Низький		Високий		Середній		Низький	
		к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
1	Прагнення до лідерства	10	12,6	30	38,0	39	49,4	14	14,6	35	36,4	47	49,0
2	Самореалізація	7	8,8	24	30,4	48	60,8	11	11,4	32	33,3	53	55,2
3	Відповідальність	11	13,9	27	34,2	41	51,9	15	15,6	29	30,2	52	54,2

Найменші показники в обох групах за показником самореалізація, високий рівень мають 8,8 % студентів експериментальної й 11,4 % контрольної груп. Такий результат можна пояснити тим, що більшість студентів мало

обізнані щодо усвідомлення власного покликання та перетворення внутрішніх цінностей у професійні дії.

За когнітивним критерієм серед показників сформованості найнижчим виявився показник знання про комунікативні стратегії, в експериментальній групі на високому рівні нею володіють усього 10,1%, в контрольній – 13,5% респондентів. Такий розподіл студентів за рівнями сформованості цього показника говорить про те, що у більшості студентів відсутні або дуже мало представлені уміння щодо ефективного спілкування та відсутні знання про основні типи комунікативних стратегій, про принципи ефективної взаємодії, бар'єри спілкування та шляхи їх подолання, про роль невербальних засобів комунікації.

Таблиця 3.3 – Рівень сформованості лідерських якостей майбутніх психологів за когнітивним критерієм на констатувальному етапі експерименту

№ з/п	Показники	Експериментальна група (79 осіб)						Контрольна група (96 осіб)					
		Рівні сформованості											
		Високий		Середній		Низький		Високий		Середній		Низький	
		к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
1	Знання про лідерство	12	15,2	41	51,9	26	32,9	16	16,7	46	47,9	34	35,4
2	Знання про комунікативні стратегії	8	10,1	37	46,8	34	43,1	13	13,5	47	48,9	36	37,6
3	Знання про стилі управління	9	11,4	39	49,4	31	39,2	10	10,4	45	46,9	41	42,7

Показник знання про лідерство знаходиться на високому рівні сформованості у 15,2% студентів експериментальної групи та у 16,7% студентів контрольної групи. Ці результати вищі, ніж за попереднім показником, що на нашу думку, свідчить про знання студентів щодо основних понять лідерства, типів і стилів лідерства, якостей ефективного лідера, основних теорій і моделей лідерства. Сформованість показника знання про лідерство сприяє глибо-

кому розумінню суті лідерських процесів для професійного становлення й успішної кар'єри.

Знаннями про стилі управління в експериментальній групі на високому рівні володіють усього 11,4%, в контрольній – 10,4% респондентів. Це незначна кількість студентів, що має уявлення про стилі управління, адже знання ці є надзвичайно важливими, оскільки визначають, як саме людина впливає на інших, організовує роботу групи, форміє довіру та досягає цілей. Знання про стилі управління допомагають психологу бути ситуаційним лідером, тобто адаптувати свою поведінку до конкретних умов та потреб групи.

Таблиця 3.4 – Рівень сформованості лідерських якостей майбутніх психологів за комунікативно-соціальним критерієм на констатувальному етапі експерименту

№ з/п	Показники	Експериментальна група (79 осіб)						Контрольна група (96 осіб)					
		Рівні сформованості											
		Високий		Середній		Низький		Високий		Середній		Низький	
		к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
1	Уміння впливати	6	7,6	27	34,2	46	58,2	5	5,2	31	32,3	60	62,5
2	Уміння переконувати	8	10,1	24	30,4	47	59,5	7	7,3	26	27,1	63	65,6
3	Уміння вести групу	4	5,1	22	27,8	53	67,1	6	6,3	23	24,0	67	69,7

Наступний критерій, комунікативно-соціальний, на констатувальному етапі педагогічного експерименту представлений найнижчими відсотками високого рівня: в експериментальній групі за показником «уміння вести групу» таких респондентів виявилось лише 5,1 %, в контрольній – 6,3 %; відповідно низький рівень сформованості мають 67,1 % і 69,7 % студентів. Такий розподіл студентів за рівнями сформованості цього показника свідчить про те, що у більшості студентів відсутні або дуже мало представлені уміння щодо навичок організації, натхнення та підтримки групи, готовності бути лідером, який веде за собою інших.

За показником «уміння переконувати» результати вищі, але не суттєво, в експериментальній групі високий рівень сформованості цього показника показали 10,1 % респондентів, в контрольній – 7,3 %. Це не значна кількість студентів з уміннями переконувати, проте важливість цієї якості важко переоцінити – вона є однією з головних компетенцій для психолога-лідера, адже саме через переконання лідер може впливати, надихати і мотивувати інших без тиску. Низький рівень сформованості цього показника мають відповідно 59,5 % і 65,6 % майбутніх психологів. Отже, впливати на думки, емоції й поведінку інших людей за допомогою переконання – необхідна риса для майбутнього психолога-лідера, яку треба розвивати.

Таблиця 3.5 – Рівень сформованості лідерських якостей у майбутніх психологів за емоційно-вольовим критерієм на констатувальному етапі експерименту

№ з/п	Показники	Експериментальна група (79 осіб)						Контрольна група (96 осіб)					
		Рівні сформованості											
		Високий		Середній		Низький		Високий		Середній		Низький	
		к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
1	Саморегуляція	17	21,5	32	40,5	30	38,0	15	15,6	37	38,6	44	45,8
2	Емоційна стабільність	14	17,7	31	39,2	34	43,1	13	13,5	41	42,7	42	43,8
3	Стресостійкість	18	22,8	35	44,3	26	32,9	19	18,8	36	37,5	41	42,7

Показник «уміння впливати» представлений у такий спосіб: високим рівнем володіють в експериментальній групі 7,6 % студентів, в контрольній – 5,2 %. Низький рівень сформованості цього показника показали студенти експериментальної групи – 58,2 %, контрольної – 62,5 %. Розвиток навичок психологічного впливу для майбутнього психолога-лідера – це уміння впливати через довіру, приклад, переконання, підтримку та емоційну компетентність, які треба опановувати для успіху у подальшій діяльності.

Емоційно-вольовий критерій за показником «саморегуляція у навчанні» представлений таким розподілом студентів за рівнями: високий – 21,5 % експериментальної групи, 15,6 % – контрольної групи, що свідчить про недостатність умінь у майбутніх психологів-лідерів керувати своїми емоціями, поведінкою та станом у стресових чи напружених ситуаціях.

Показник «емоційна стабільність» сформований на високому рівні у 17,7 % студентів експериментальної групи, 13,5 % – контрольної групи. Такий розподіл студентів за рівнями сформованості цього показника говорить про те, що у більшості студентів відсутні або дуже мало представлені уміння зберігати внутрішній баланс, контролювати емоції й ефективно діяти в стресових або конфліктних ситуаціях.

Показник «стресостійкість» представлений в експериментальній групі у кількості 22,8 % студентів з високим рівнем сформованості, в контрольній – 18,8 %. Такий результат можна пояснити тим, що більшості студентів необхідно розвивати вміння розпізнавати свої емоції, створювати «емоційний захист» через усвідомленість, психогігієну та підтримку власного ресурсу.

За рефлексивним критерієм серед показників сформованості найнижчим виявився показник «усвідомлення себе», в експериментальній групі на високому рівні ним володіють усього 16,5 %, в контрольній – 17,7 % респондентів. Такий розподіл студентів за рівнями сформованості цього показника говорить про те, що у більшості студентів відсутні або дуже мало представлені усвідомлення власного покликання та перетворення внутрішніх цінностей у професійні дії.

Показник «самоаналіз» знаходиться на високому рівні сформованості у 20,2 % респондентів експериментальної групи та у 14,6% респондентів контрольної групи. Ці результати вищі, ніж за попереднім показником, що, на нашу думку, свідчить про знання студентів у визначенні прояву лідерства у спільній діяльності. Сформованість показника «самоаналіз лідерських якостей» сприятиме усвідомленому професійному зростанню, розвитку емоційної зрілості, підвищенню ефективності міжособистісного впливу, зміцненню ре-

флексивних умінь, побудові автентичного стилю лідерства, тому для майбутнього психолога-лідера він є механізмом його професійного становлення й успішної кар'єри.

Таблиця 3.6 – Рівень сформованості лідерських якостей майбутніх психологів за рефлексивним критерієм на констатувальному етапі експерименту

№ з/п	Показники	Експериментальна група (79 осіб)						Контрольна група (96 осіб)					
		Рівні сформованості											
		Високий		Середній		Низький		Високий		Середній		Низький	
		к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
1	Усвідомлення себе	13	16,5	29	36,7	37	46,8	17	17,7	34	35,4	45	46,9
2	Самоаналіз	16	20,2	33	41,8	30	38,0	14	14,6	39	40,6	43	44,8
3	Розвиток сили волі	18	22,8	36	45,6	25	31,6	21	21,9	42	43,7	33	34,4

За показником «розвиток сили волі» в експериментальній групі на високому рівні маємо 22,8 %, в контрольній – 21,9 % респондентів. Це значна кількість студентів з розвиненню силою волі, для психолога-лідера сила волі є внутрішнім стрижнем, що допомагає витримувати професійне навантаження, приймати складні рішення, залишатися послідовним і етичним у взаємодії з людьми. Тому силу волі як основу професійної надійності, емоційної стійкості та моральної зрілості необхідно розвивати.

Результати діагностики рівнів розвитку складових діяльнісно-організаційним критерію наведено у табл. 3.7. Підсумовуючи результати констатувального експерименту, можна зробити такі висновки: за діяльнісно-організаційним критерієм найбільш розвиненим представлено «прояв лідерства в діях»: 11,4 % респондентів в експериментальній групі і 13,5 % респондентів в контрольній групі, що свідчить про бажання студентів бути ініціативними, відповідальними, рішучими, надавати позитивний приклад, мотивувати інших. вчитися й опановувати нові знання.

Таблиця 3.7 – Рівень сформованості лідерських якостей майбутніх психологів за діяльнісно-організаційним критерієм на констатувальному етапі експерименту

№ з/п	Показники	Експериментальна група (79 осіб)						Контрольна група (96 осіб)					
		Рівні сформованості											
		Високий		Середній		Низький		Високий		Середній		Низький	
		к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
1	Прояв лідерства в діях	9	11,4	28	35,4	42	53,2	13	13,5	34	35,4	49	51,1
2	Ініціативність	6	7,6	32	40,5	41	51,9	11	11,4	39	40,7	46	47,9
3	Організаційні вміння	8	10,1	26	32,9	45	57,0	12	12,5	36	37,5	48	50,0

Найменші показники в обох групах за показником «ініціативність», високий рівень мають 7,6 % студентів експериментальної й 11,4 % контрольної груп. Такий результат можна пояснити тим, що більшість студентів мало обізнані щодо ініціативності, яка виявляється у готовності діяти без зовнішнього стимулу, бачити можливості, брати відповідальність і надихати власним прикладом інших, здатності діяти у нових або складних ситуаціях.

Отже, отримані у ході констатувального етапу результати дослідження виявили недостатній рівень сформованості лідерських якостей майбутніх психологів, що обумовило необхідність цілеспрямованого впливу і впровадження педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх психологів в освітній процес закладів вищої освіти.

3.2 Реалізація педагогічних умов формування лідерських якостей у майбутніх психологів

Формувальний етап експерименту був спрямований на реалізацію теоретично обґрунтованих педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти.

Розкриємо зміст експериментальної роботи з реалізації цих педагогічних умов. Заздалегідь зазначимо, що у визначенні навчально-методичного

інструментарію забезпечення теоретично обґрунтованих нами педагогічних умов послуговувалися досвідом вітчизняних вчених стосовно формування та розвитку означеної якості у здобувачів вищої освіти [233].

«Перша умова – створення особистісно орієнтованого та підтримуючого освітнього середовища – забезпечує гармонійне поєднання професійного й особистісного розвитку студента-психолога» [233, с. 308].

Створення особистісно орієнтованого та підтримуючого освітнього середовища є комплексною роботою на рівні адміністрації, викладачів і студентської спільноти.

Комплекс підходів і конкретних дій, що представляють основні напрями:

1. Філософія та культура закладу. Студент у центрі: усі процеси мають будуватися навколо потреби студента в розвитку, а не навколо адміністративної зручності.

Формування довіри: відкритість, чесність, повага мають бути базовими цінностями у стосунках між викладачами, студентами та адміністрацією

Інклюзивність зумовлює створення середовища, де кожен студент, незалежно від його походження, здібностей, стану здоров'я чи поглядів, почуватися безпечно, прийнято і поважно.

2. Академічна складова передбачає:

- гнучкість і вибір (впровадження вибіркового курсу, що дозволяють студентам будувати індивідуальну освітню траєкторію);
- можливість складати індивідуальний навчальний план;
- використання різноманітних форм контролю знань (проекти, презентації, порт фоліо, есе тощо) на додаток до традиційних іспитів;
- конструктивний зворотний зв'язок між учасниками освітнього процесу, який полягає у тому, що викладачі мають коментувати роботи студентів не лише з точки оцінки, але й з метою вказати на помилки та шляхи їх виправлення. Акцент на те, «що покращити?», а не на те, «що погано?»;

- використання формувального оцінювання, яке допомагає студенту бачити свій прогрес протягом семестру;

- активні методи навчання, що передбачають перехід від лекцій-монологів до інтерактивних форматів, наприклад, проблемне навчання, групові дискусії, кейс-стаді, навчання через проекти. Це, у свою чергу, розвиває критичне мислення та активну позицію студента.

3. Психологічна підтримка та благополуччя зумовлюється:

- по-перше, наявністю професійної психологічної служби: створення доступного та конфіденційного психологічного центру, де студенти можуть отримати допомогу зі стресом, тривожністю, адаптацією та іншими проблемами;

- по-друге, проведення тренінгів з тайм-менеджменту, стресостійкості та емоційного інтелекту;

- по-третє, кураторство/тьюторство, тобто, призначення кожному студенту куратора (тьютора), який супроводжує його протягом навчання, допомагає з навчальним планом, вирішує організаційні питання та є першою ланкою підтримки;

- по-четверте, профілактика вигорання: навчальне навантаження має бути адекватним, дотримання дедлайнів, необхідним є забезпечення періодів відпочинку.

4. Соціальне середовище та спільнота зумовлює:

- адаптацію першокурсників як добре продуману систему орієнтації, де всі студенти знайомляться з університетом, правилами, однокурсниками та старшокурсниками;

- створення малих груп, що передбачає заохочення у формуванні студентських груп, клубів за інтересами (наукових, спортивних, творчих, волонтерських), а отже, створює почуття приналежності⁴

- простір для спілкування зумовлює організацію зручних і затишних просторів у бібліотеках, холах, кафе, де студенти можуть неформально спілкуватися, працювати над груповими проектами або просто відпочивати.

5. Фізичний простір та інфраструктура

Комфортні аудиторії: сучасне обладнання, ергономічні меблі, можливість легкої перестановки для групової роботи.

Доступність для всіх: забезпечення безбар'єрного середовища для студентів з особливими освітніми потребами (пандуси, ліфти, спеціальні обладнання).

Бібліотека як хаб: перетворення бібліотеки на сучасний інформаційно-комунікаційний центр із зонами для індивідуальної роботи, групових обговорень та відпочинку.

«Мета, яка стоїть перед сучасним суспільством, – виховати нову особистість, здатну до самореалізації та креативності у всіх сферах людської діяльності» [136, с. 72]. «Спостерігаючи розвиток вищої освіти на сучасному етапі, можна зробити висновок, що студентське самоврядування стало невід'ємною частиною вузів. Воно має на меті формування такого колективу, де буде відчуватися гармонійна взаємодія членів колективу, атмосфера творчого пошуку, наснаги, жаги до знань та використання їх у практичній діяльності, де буде спостерігатися високий рівень організованості та само дисциплінованості» [136, с. 75].

Г. Троцько надає таке визначення студентському самоврядуванню: «Студентське самоврядування – форма організації управління студентами різноманітною життєдіяльністю свого колективу на принципах свободи, рівноправності, безпосередньої участі в керівництві його справами» [217, с. 296].

«На кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна організовано «Школу молодого психолога» – профорієнтаційний освітній проєкт для майбутніх абітурієнтів, студентів і всіх, хто зацікавлений у психології як науці та професії. Мета проєкту – дати учасникам реальне уявлення про сучасну психологію, її практичну цінність, основні напрями, а також сформувати вміння критично мислити, аналізувати поведінку, розуміти себе та інших [250].

У 2025 році «Школа молодого психолога»: об'єднала понад 300 учасників з різних регіонів України та закордону; охопила ключові теми сучасної психології, включно з практичними вправами та інтерактивом [250]. Вебінар «Вступ до Альфреда Адлера та адлеріанської психології» [23].

Он-лайн групова зустріч «Незвіданий острів мого життя». Арт-терапевтична подорож у світ власних переживань і відчуттів, де учасники досліджували свої внутрішні ресурси, пробували слухати себе та знаходити відповіді на важливі питання. Це був простір, де можна було дозволити собі зупинитися, відчувати власний стан, поділитися досвідом та отримати підтримку [57].

«Плідні напрацювання науковців кафедри з проблематики лідерства дали підстави для запиту на грант Європейського Союзу, завдяки якому вдалося відкрити в університеті Центр лідерства, сучасне обладнання для якого було надано кафедрі в рамках гранту.

«Кафедрою проводяться спільні дослідження та обмін досвідом із міжнародними партнерами у рамках проекту «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту» (ELITE), який профінансовано програмою TEMPUS IV Європейської комісії. У межах проекту проводяться дослідження методології оцінювання лідерського потенціалу, тренінгових програм розвитку лідерства, методичного забезпечення процесу розвитку лідерського потенціалу, формування навчального середовища для розвитку лідерства в освіті, менеджменті, державній службі, підприємстві» [215, с. 107] .

У Центрі лідерства Харківського Політеху, розташованого на кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна, проходить безліч заходів. «У Центрі лідерства протягом навчального року організована підготовка майбутніх лідерів серед студентів, викладачів, підприємців, управлінців, бізнесменів та всіх бажаючих бути лідерами, проводяться відео-конференції з можливістю синхронного перекладу з іноземної мови, круглі столи, методичні, наукові семінари та засідання кафедри» [215, с.101].

Так, відбувся Круглий стіл «Психологічна підтримка ветеранів та військовослужбовців ЗСУ з боку суспільства». Його ініціювала та провела завідувачка кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами НТУ «ХПІ» професорка Ніна Підбуцька. Захід об'єднав ветеранів та військовослужбовців ЗСУ, представників Громадської організації «Всеукраїнська спілка ветеранів сил спеціальних операцій» та студентів – майбутніх психологів.

Під час зустрічі обговорювалися проблеми психологічного просвітництва населення у спілкуванні із військовими та ветеранами Збройних Сил України. Студенти мали можливість задати гостям запитання, присвячені ролі сім'ї у швидкому відновленні психологічного стану військових, організації системної психологічної підтримки військовослужбовців тощо. Учасники заходу поділилися власним досвідом щодо служби в лавах ЗСУ та акцентували увагу присутніх на гострій необхідності роботи психологів із військовослужбовцями та ветеранами. За результатами Круглого столу була досягнута низка домовленостей щодо подальшої співпраці викладачів кафедри та військовослужбовців Збройних Сил України [65].

«Серед перспектив розвитку діяльності Центру Лідерства є: розширення системи підготовки студентських лідерів, запровадження програм підготовки лідерів в освіті, бізнесі та публічному управлінні» [215, с.113].

Щорічно проходить Міжнародна науково-практична конференція здобувачів та молодих вчених «Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика», де учасники конференції на пленарних засіданнях виступають із цікавими та актуальними доповідями, так, на IX Міжнародній науково-практичній конференції учасники поділилися своїми напрацюваннями з таких тем, як: «Вплив на психоемоційний стан людини за допомогою арт-терапевтичного приладу», «ColorMood», «Психотичні розлади у практиці психолога», «Вплив стресу на лідерський потенціал та способи його подолання», «Резильєнтність як засіб подолання професійного вигорання лідерів», «Relationship between Implicit

and Explicit Attitudes towards Self-Isteem and «Big Five» Personality Traits» [131].

Бібліотека НТБ НТУ «ХПІ» завжди у центрі подій, що відбуваються в житті українського суспільства і світі. Її дії спрямовані на ознайомлення й участь студентів у різноманітних заходах, будь то «дослідження методів компрометації Telegram-акаунтів від Nadiyno.org (<http://nadiyno.org/>), першої в Центрально-Східній Європі некомерційної гарячої лінії з цифрової безпеки для українців. [208], або, наприклад, «заходи в рамках XXII Міжнародної школи-семінарі «Сучасні педагогічні технології в освіті», до яких «долучилися запрошені спікери з компанії Clarivate та ТОВ «Видавнича служба УРАН», тема: «Пошук академічної інформації: практичні аспекти»; проведення лекцій (наприклад, «Революційні підходи до здоров'я і безпеки праці – впровадження штучного інтелекту та цифровізації»). «Навички ефективного пошуку академічної інформації є вирішальними для кожного здобувача освіти та науковця, оскільки вони входять до базового блоку цифрових компетенцій, і безпосередньо впливають на якість освітньо-наукової діяльності. На заході буде розглянуто підходи до пошуку академічних даних, а також особливості використання авторитетних наукових джерел. Значна увага буде приділена можливостям платформи Web of Science, яка є незамінним інструментом у наукових дослідженнях» [130]. НТБ НТУ «ХПІ» є тим місцем, де майбутні лідери можуть ділитися своїми напрацюваннями, беручи участь у вебінарах, круглих столах, он-лайн зустрічах з педагогічними колективами шкіл, школярами та їхніми батьками. Так, студенти-психологи взяли у часті у заході – «вебінар відбувся в рамках Міжнародного Дня відкритих даних у співпраці ДНТБ України разом з кампанією Clarivate, Асоціацією EIFL, видавництвом Bentham Science, Одеським національним технологічним університетом та Національним технічним університетом «Харківський політехнічний інститут» [27]. У 2025 році до Всесвітнього дня охорони праці бібліотекою НТУ «ХПІ» проведено захід «Революційні підходи до здоров'я і безпеки: роль ШІ та цифровізації на роботі», до якого долучилися і майбутні пси-

хологи-лідери. «Ця тема висвітлює вплив новітніх технологій на безпеку та гігієну праці, зокрема: передові роботизовані системи; штучний інтелект (ШІ) і машинне навчання; екзоскелети; безпілотні літальні апарати (БПЛА); Інтернет речей (IoT); віртуальна та доповнена реальність» [50].

Бібліотека НТУ «ХПІ» долучає студентство університету, майбутніх психологів-лідерів зокрема, до участі у святкуванні знаменних дат України. У стінах бібліотеки для студентів проводяться «Тематичні лекції: «Правила безпеки під час оголошення сигналу «Повітряна тривога», «Дії під час сигналу повітряної тривоги», «Дії при знаходженні вибухонебезпечних предметів», «До питань дії під час надзвичайних ситуацій», «Дії під час об'явлення повітряної тривоги, мінна безпека, вимоги правил пожежної безпеки в побуті» проводяться провідними фахівцями ДСНС по Київському району ХМТГ ГРУ ГУ ДСНС України в Харківській області за запрошенням адміністрації бібліотеки НТУ «ХПІ» [163].

6. Взаємодія «викладач – студент».

Партнерська модель: викладач виступає не як єдине джерело знань, а як ментор, фасилітатор і наставник. «Фасилітація спілкування в духовно-ціннісному полі його учасників породжує їх моральне самоперетворення та вдосконалення» [176, с. 30].

Доступність викладачів виявляється у чітко встановлених та дотримуваних годин прийому, коли студент може прийти з будь-яким питанням, відкритість для онлайн-комунікації.

Викладачі виявляють емпатію та повагу, намагаючись розуміти обставини студентів, проявляють гнучкість у виняткових ситуаціях (наприклад, верйозна хвороба), але без шкоди для академічної доброчесності. «Важливими ознаками моральності лідера є усвідомлення ним витоків власних вчинків та рішень, незалежність від думки оточуючих, глибоке розуміння власних ціннісних орієнтирів, відкритість до нового досвіду та вміння віддавати пошану до традицій [176, с. 50]. Адже «будь-який лідер має показувати шлях іншим, направляти, надихаючи власним прикладом. Для цього лідер

має володіти цілісною особистістю, що викликає не тільки захоплення, а й довіру» [176, с. 42].

7. Зворотний зв'язок та участь студентів в управлінні полягає в такому:

- на кафедрі проводяться регулярні анонімні опитування про якість викладання курсів, роботи адміністрації і, що важливо, відбувається публічна реакція на результати та здобувачі відчують видимі зміни;

- студентське самоврядування є реальною, а не формальною участю студентів у роботі вчених рад, навчально-методичних комісій. Їхня думка впливає на прийняття рішень.

- «Ящики пропозицій» - це створення зручних онлайн-каналів для пропозицій та скарг.

На практиці це відбувається поетапно:

1. Діагностика: проводиться масштабне опитування студентів і викладачів, щоб зрозуміти болеві точки та очікування.

2. Створюється робоча група, до якої входять представники навчально-наукового інституту соціально-гуманітарних технологій, провідні викладачі кафедри, психологи та активні студенти.

3. Стратегія та план: на основі діагностики розробляється чіткий план дій з конкретними цілями, термінами та відповідальними.

4. Пілотні проекти: на кафедрі запущено серію тренінгів з психологічного благополуччя.

5. Інформаційна кампанія діє на постійній основі – відбувається інформування всіх учасників освітнього процесу про зміни, нові можливості та ресурси.

6. Постійний моніторинг та корекція: система має бути гнучкою, щоразу після впровадження змін відбувається зворотний зв'язок, йде його вдосконалення.

Отже, особистісно орієнтоване середовище – це створення умов, в яких кожен студент може розкрити свій потенціал, почуватися в безпеці та

навчатися з мотивацією і радістю. Це інвестиція в якість освіти і репутацію ЗВО

«Друга умова – використання інтерактивних та діяльнісних технологій навчання – орієнтована на практичний розвиток лідерських компетентностей через активну взаємодію та діяльність. Її сутність полягає в тому, що студент отримує можливість діяти у ролі лідера, відпрацьовувати організаційні та комунікативні навички в реальних і змодельованих ситуаціях» [233].

Реалізація інтерактивних технологій у підготовці майбутніх психологів спрямована на створення досвіду, де студенти активно конструюють знання, відпрацьовують навички та рефлектують власний розвиток. Лідерство формується через практику, рефлексію та отримання зворотного зв'язку. Розглянемо головні лідерські якості психолога та технології для їх розвитку. На формувальному етапі експерименту викладачами використовувались запропоновані інтерактивні технології та методи: технології для розвитку комунікативної компетентності та вмінь впливу, технологія «Акваріум», технології для формування командної взаємодії та управління груповими процесами, симуляційні ігри, технології для розвитку критичного мислення та прийняття рішень (кейс-метод з етичними дилемами, дебатна технологія), технології для розвитку емоційного інтелекту та самопізнання (рольові ігри «Складна ситуація», технологія «Психологічний портрет лідера»), цифрові інтерактивні технології (віртуальні симуляції консультацій, онлайн-фасилітація групових обговорень).

Таблиця 3.8 – Лідерські якості психолога та технології для їх розвитку

Лідерська якість	Зміст якості (для психолога)	Інтерактивні та діяльнісні технології
Комунікативна компетентність	Вміння чуттєво слухати, ясно виражати думки, вести діалог, впливати на аудиторію та знаходити спільну мову з різними клієнтами/групами	Дискусії та дебати (на актуальні теми в психології), активне слухання у парах/трійках, рольові ігри (відпрацювання складної

		комунікації)
Емоційний інтелект	Здатність розпізнавати, розуміти та керувати власними емоціями та емоціями інших	Тренінги емоційного інтелекту, аналіз відео кейсів з ідентифікацією емоцій, метод синхро-дії (спільне відтворення емоційного стану героя)
Вміння вирішувати проблеми	Аналіз складних ситуацій, генерацій креативних рішень, прийняття відповідальних рішень в умовах невизначеності	Кейс-стаді – розбір реальних складних випадків з практики, метод проєктів (розробка програми психологічного супроводу для певної групи)
Вміння працювати в команді та лідирувати	Координація зусиль групи, розподіл обов'язків, мотивація учасників, вирішення конфліктів	Командні проєкти, групові тренінги (наприклад, тренінг лідерства), веб-квести (командне виконання завдань в інтернеті)
Публічна присутність та вневчність	Вміння впевнено виступати перед аудиторією, аргументувати свою позицію, проводити тренінги та презентації	Презентації проєктів, проведення міні-тренінгів для одноступенчовиків, відеозапис виступів з подальшим аналізом
Критичне мислення	Здатність аналізувати інформацію, оцінювати докази, робити обґрунтовані висновки	Проблемні лекції-дискусії, метод «Шість капелюхів мислення» де Боно, аналіз суперечливих статей з психології
Рефлексія та самопізнання	Усвідомлення власних сильних і слабких сторін, мотивів, цінностей - основа автентичного лідерства	Ведення рефлексивних щоденників, метод «Колесо життя/лідерства»

Технологіями для розвитку комунікативної компетентності та вмінь впливу, що використовувались під час формувального експерименту, були мікротренінги з відеоаналізом, технологія «Акваріум». Відпрацювання навичок публічного виступу, аргументація та невербальна комунікація – мета мікротренінгів з відеоаналізом, що проводилися у який спосіб: студенти готують 5-хвилинний виступ на актуальну психологічну тему (наприклад, «Як протистояти маніпуляція»); виступ записується на відео і група разом із викладачем аналізує запис, звертаючи увагу на чіткість і структурованість мислення, контакт виступаючого з аудиторією, голос і мову тіла (жести, міміку, пози), його вміння аргументувати позицію. Далі відбувається рефле-

ксія: «Які сильні сторони моєї комунікації я побачив(ла)?», «Що конкретно я хочу покращити?»

Метою технології «Акваріум» є розвиток здатності аналізувати комунікаційні процеси та впливати на групову динаміку. Суть методу «Акваріум» полягає у наступному: невелика група студентів (5-7 осіб) обговорює проблемну ситуацію, а решта групи спостерігає за процесом, фіксує, хто бере на себе лідерські ролі, як виникають та вирішуються конфлікти, яка ефективність комунікативних стратегій, аналізує процес обговорення, поведінку лідерів. А потім група спостерігачів після проведеної дискусії дає зворотний зв'язок. Відбувається рефлексія: «Як мої слова впливали на хід дискусії?», «Як я можу ефективніше брати участь у групових обговореннях?»

Використання технології «Акваріум» сприяло розвитку таких лідерських якостей у майбутніх психологів-лідерів, як спостережливість, аналіз групової динаміки, вміння давати конструктивний зворотний зв'язок.

Щодо технології для формування командної взаємодії та управління груповими процесами, то викладачі запропонували студентам-психологам взяти участь у проекті «Розробка програми психологічної допомоги» і презентувати програму «Профілактика вигорання» для викладачів, які працюють на кафедрі, та у проекті «Розробка програми антистресової підтримки для студентів».

Проекти переслідували таку мету – розвиток організаторських здібностей, вмінь делегування та координації. Проведення відбувалось у такий спосіб: студенти об'єднуються в команди по 3-5 осіб, кожна команда розробляє соціально-психологічний проект, далі відбувається поетапно їх реалізація, а саме: розподіл ролей у команді, розробка плану та графіка, пошук ресурсів та інформації, презентація результату.

Проект сприяє розвитку лідерських якостей майбутніх психологів, таких, як: креативність, командна робота, прийняття рішень, публічні виступи, вирішення проблем.

Прикладом технології для формування командної взаємодії та управління груповими процесами є і симуляційні ігри, наприклад, проведення симуляційної гри «Управління кризою», мета якої – відпрацювання навичок швидкого прийняття рішень, стресостійкості та лідерства в екстремальних умовах. Проведення симуляційної гри відбувається у такий спосіб: моделюється кризова ситуація, наприклад, масові панічні атаки в університеті, студенти розподіляють ролі: кризового психолога, координатора, комунікатора та ін. завдання команди – розробити план дій протягом обмеженого часу. Відбувається рефлексія: «Як я поведився в умовах стресу?», «Чи ефективною була наша командна взаємодія?»

Кейс-метод з етичними дилемами, дебатна технологія є технологіями для розвитку критичного мислення та прийняття рішень, які також застосовувались викладачами, що працювали на програмі «Психологія» під час проведення формувального етапу педагогічного експерименту. Зупинимось детально а цих технологіях. Так, кейс-метод з етичними дилемами мав на меті формувати здатність майбутніх психологів-лідерів до аналізу складних ситуацій та прийнятті відповідальних рішень. Проведення відбувалося у такий спосіб: студентам було запропоновано складну життєву ситуацію з психологічної практики. Потім відбувся індивідуальний аналіз – обговорення в малих групах – презентація рішень. Для всебічного аналізу використовувався метод «Шість капелюхів мислення» де Боно. Відбувається рефлексія: «Які цінності керували мої вибором?», «Чи всі аспекти ситуації я врахував?»

Дебатна технологія, мета якої – розвиток аргументованої позиції, вміння чути опонента та конструктивно протистояти йому, є одним із різновидів технологій для розвитку критичного мислення та прийняття рішень. Розглянемо її поетапне проведення у ході реалізації другої педагогічної умови із студентами-психологами, майбутніми лідерами: спочатку студенти обрали суперечливу тему в психології «Позитивна психологія: допомога чи шкода?», потім відбувся розподіл ролей – команди «за», команди «проти»,

журі. Із дотриманням формату було проведено дебати. Відбувається рефлексія: «Як я переконував опонентів?», «Чи змінив я свою позицію під час дебатів».

Під час реалізації другої педагогічної умови із студентами-психологами на заняттях проводили рольові ігри. Так, завданням рольової гри «Складна консультація» було розподілити ролі студентів, один з яких виступав у ролі психолога, інший – у ролі «складного» клієнта з опором, третій студент – у ролі спостерігача, який дає зворотний зв'язок. Рольова гра сприяла розвитку лідерських якостей майбутніх психологів, таких як: комунікація, емпатія, емоційний самоконтроль, вміння діяти в стресовій ситуації.

Ще наведемо приклад рольової гри «Складна консультація», мета якої відпрацювання емпатії, розпізнавання емоцій та управління власними емоційними реакціями. Проведення гри відбувалося у такий спосіб: тріада «психолог» – «клієнт» – «спостерігач». «Клієнт» отримує картку з описом проблеми та емоційного стану. Після 10-15 хвилин роботи зворотний зв'язок від «спостерігача». Рефлексія: «Які емоції викликав у мене клієнт?», «Як я впорався зі своїми емоціями?»

Розглянемо технологію «Психологічний портрет лідера», яка використовувалася на занятті в експериментальній групі психологів. Її мета – усвідомлення власного лідерського потенціалу та зон розвитку, проводиться за методикою «Колесо лідерських якостей».

Відбувається оцінка за 8-10 ключовими якостями, такими, як: впевненість, організація, емпатія та ін. Далі створюється індивідуальний план розвитку. Після чого відбувається рефлексія: «Які якості є моїми сильними сторонами?», «Що конкретно я можу зробити для розвитку інших якостей?»

Сучасною лідерською навичкою є вміння модерувати онлайн-зустрічі для проведення онлайн-дискусій та групової роботи в MS Teams або Zoom.

Використання віртуальних середовищ для ведення консультацій, для відпрацювання навичок у безпечному просторі також формує лідерські навички учасників цього процесу.

Використання цифрових інтерактивних технологій під час реалізації другої педагогічної умови були представлені нами у форматі віртуальних симуляцій консультацій, онлайн-фасилітації групових обговорень. Метою віртуальних симуляцій консультацій стало відпрацювання навичок у безпечному віртуальному середовищі, проведення відбувалося з використанням спеціалізованих платформ для тренування консультативних навичок з клієнтами. Проведення онлайн-фасилітацій групових обговорень мало на меті розвиток вмінь модерації онлайн-взаємодії і відбувалося у MS Teams з використанням функцій кімнат для обговорень, інтерактивних дошок.

Роль викладача у формуванні та розвитку лідерських якостей у майбутніх психологів-лідерів переоцінити неможливо, адже викладач перетворюється з людини, яка транслює знання, на фасилітатора, тренера, ментора.

Викладач створює безпечний простір для експериментів і помилок, дає структурований зворотний зв'язок й акцентує увагу не лише на змісті, а й на процесі та лідерській поведінці. Викладач моделює лідерську поведінку на основі власного прикладу – емпатії, відкритості, повазі до студентів. Він мотивує студентів-психологів до рефлексії, задаючи наприклад, такі запитання: «Що ти відчував, коли лідирував у цьому проєкті?», «Як твої дії впливали на проєктну групу?». Отже, для майбутнього психолога лідерство виступає як вплив, авторитет, здатність вести за собою клієнта або групу на шляху позитивних змін.

Інтерактивні та діяльнісні технології навчання є найбільш ефективним педагогічним інструментом, оскільки вони переводять теоретичні знання в площину реальної практики, створюють умови для формування автентичного та компетентного лідера-психолога.

На підставі використання зазначених нами інтерактивних технологій під час проведення формувального етапу педагогічного експерименту, можемо зробити висновок щодо критеріїв ефективності їх застосування, а саме:

- зростання активності та ініціативності майбутніх студентів-психологів у навчальному процесі;
- покращення якості комунікації та здатності до конструктивної взаємодії студентів, майбутніх лідерів;
- формування здатності до саморефлексії та аналізу власної діяльності;
- розвиток креативного мислення та здатності знаходити нестандартні рішення;
- підвищення рівня відповідальності за результати групової роботи.

Отже, системне застосування інтерактивних технологій у підготовці майбутніх психологів-лідерів забезпечує перехід від пасивного засвоєння знань до активного конструювання професійного досвіду, що є необхідною умовою формування ефективного лідера в галузі психології, формування його лідерських якостей, одним із головних елементів успіху є поєднання інтерактивних методів з регулярною рефлексією отриманого досвіду під час навчання.

«Третя умова – формування рефлексивно-ціннісної позиції студента-лідера полягає у систематичній рефлексії – спрямована на розвиток внутрішніх регуляторів поведінки майбутнього психолога. Її сутність полягає у формуванні здатності до самоаналізу, критичного осмислення власних дій, усвідомлення цінностей професійної діяльності й моральної відповідальності» [233, с.].

Наведемо приклад тренінгу «Емоційний інтелект як основа лідерства майбутнього психолога», який відбувся на формувальному етапі експеримента у Центрі лідерства, і який доцільно провести як окремий захід або як частину курсу «Психологія лідерства», «Професійна етика», «Психологічна практика» тощо. Тренінг розрахований на 3 академічні години (135 хв.).

Структура тренінгу

Етап	Час	Зміст	Методи/вправи	Мета
1	2	3	4	5
1. Вступ. Створення безпечної атмосфери	15 хв	Привітання, знайомство Пояснення мети та правил тренінгу «Емоційне коло»: кожен учасник одним словом називає свій поточний емоційний стан	Мікро-групи, коло довіри	Створити атмосферу довіри, активізувати емоційну увагу
2. Теоретичний блок	20 хв	Коротка презентація (10 хв) Визначення ЕІ 5 компонентів за Д. Гоулманом Чому ЕІ важливий для психолога-лідера? Дискусія «Чи може бути лідером той, хто не розуміє власних емоцій?»	Міні-лекція, діалог	Сформувати спільне розуміння концепції
3. Практикум: Самосвідомість	25 хв	Вправа «Емоційний щоденник» - Учасники отримують сценарій стресової ситуації (наприклад, клієнт звинувачує психолога у байдужості) Що я відчув? Як це вплинуло на мої думки? На мою поведінку? – обмін у парах	Індивідуальна робота+парна дискусія	Розвиток здатності розпізнавати та аналізувати власні емоції

Продовження структури тренінгу

1	2	3	4	5
4. Практикум: Саморегуляція	20 хв	Вправа «Якорі спокою»- учасники визначають 2-3 особисті «якорі» (дихання, фраза, образ), які допомагають заспокоїтися «Що я зроблю, якщо під час консультації відчую гнів/страх/втому?» - групова рефлексія	Візуалізація. моделювання	Формування стратегій управління емоціями в професійному контексті
Перерва	15 хв	-	-	Відновлення енергії
5. Практикум: Емпатія	25 хв	Вправа «Послухай мене очима»		

Мета тренінгу: розвинути емоційний інтелект студентів-психологів як основу їхнього майбутнього професійного лідерства.

Завдання:

1. Поглибити розуміння компонентів емоційного інтелекту (EI).
2. Розвинути навички самосвідомості, саморегуляції, емпатії та соціальної взаємодії.
3. Зв'язати EI із проявами лідерства в психологічній професії.
4. Створити умови для рефлексії власного емоційного досвіду.

Цільова аудиторія: студенти 2-4 курсів спеціальності «Психологія» (група 12-20 осіб).

Тривалість: 135 хвилин (з 15-хвилинною перервою).

«Як властивість індивіда, рефлексивність – це здатність відображати не лише свій образ «Я», а й усвідомлювати сутність своєї взаємодії з іншими людьми. У сфері саме міжособистісних взаємин рефлексія є важливим компонентом моральності поведінки індивіда» [13 , с. 260].

Наводимо приклади адаптованих вправ для розвитку EI у студентів-психологів.

«Як властивість індивіда, рефлексивність – це здатність відображати не лише свій образ «Я», а й усвідомлювати сутність своєї взаємодії з іншими людьми. У сфері саме міжособистісних взаємин рефлексія є важливим компонентом моральності поведінки індивіда» [13 , с. 260].

Наводимо приклади адаптованих вправ для розвитку ЕІ у студентів-психологів.

Вправа 1. «Емоційний словник»

Мета: розширити емоційну лексику, розвинути самосвідомість.

Опис: студенти отримують аркуш із 30+емоціями (радість, гнів, сором, тривога, надія, розчарування, вдячність тощо).

Завдання: виділити кольором ті емоції, які вони часто відчують, але не називають.

Обговорення: «Чому ми уникаємо певних слів? Як це впливає на нашу роботу з клієнтами?»

Вправа 2. «Тіло говорить»

Мета: зв'язати фізичні відчуття з емоціями (самосвідомість + саморегуляція)

Опис: учасники сидять із заплющеними очима 2 хв., зосереджуючись на тілі. Потім малюють «емоційну карту тіла»: де відчують напругу, тепло, важкість?»

Рефлексія: «Що моє тіло говорить мені про мій емоційний стан сьогодні?»

Вправа 3. «Дзеркало емпатії»

Мета: тренувати емпатійне слухання.

Опис: пари: один розповідає 2 хв. про ситуацію, коли він почувався незрозумілим. Другий не дає порад, а лише «віддзеркалює»: «ти відчував...», «Це було важко, бо...». Потім міняються ролями.

Обговорення: «Що важче – слухати чи говорити?»

Вправа 4. «Кермо саморегуляції»

Мета: створити особистий інструмент управління стресом.

Опис: на аркуші у формі колеса студент малює 4-6 «спиць» – стратегії, які допомагають йому заспокоїтися (дихання, прогулянка, музика, запис у щоденник тощо).

Це «кермо» він може використовувати в подальшому як нагадування.

Вправа 5. «Лідерський виклик»

Мета: зв'язати ЕІ з професійним лідерством.

Опис: групи отримують кейс: «У вашому місті немає служби психологічної підтримки для ветеранів. Що ви зробите?»

Потрібно запропонувати ініціативу, враховуючи: власні емоційні ресурси (саморегуляція), потреби цільової групи (емпатія), взаємодію з іншими (соціальні навички).

Ці вправи викладачі можуть вбудовувати в заняття з практичної психології, супервізії, етики.

Пропонуємо впровадження програми «Розвиток рефлексивно-ціннісної позиції майбутнього психолога-лідера», модулі якої було впроваджено у процесі викладання таких освітніх компонент, як:

- «Психологія середовища» (Модуль 1. Самопізнання та самоусвідомлення», де студенти експериментальної групи розвивали власні лідерські навички у вправах «Моє професійне «Я», «Дзеркало мого розвитку», роботі з особистими цінностями);

- «Теорія і практика формування лідера» (Модуль 2. Цінності професії психолога, де студенти експериментальної групи брали участь у групових дискусіях, аналізі етичних дилем, створенні «ціннісного профілю лідера-психолога»).

- «Основи ораторської майстерності» (Модуль 3. Рефлексія у міжособистісній взаємодії, де студенти експериментальної групи брали участь у ролевих іграх «Зворотний зв'язок», «Лідер і команда», розбір конфліктних ситуацій);

- «Техніки фасилітації у діяльності психолога» (Модуль 4. Соціальний проект), де студенти експериментальної групи реалізовували міні-проекти «Школа лідерства», «Психологічна підтримка першокурсників»).

Участь у рефлексивних, ціннісних і діяльнісних практиках сприяє становленню у майбутніх психологів рефлексивно-ціннісної позиції, що є не-

від'ємним підґрунтям для зростання, саморозвитку та прояву їх лідерських якостей.

3.3 Аналіз результатів експериментальної роботи

Наступним етапом дослідження було проведення педагогічного експерименту з формування лідерських якостей майбутніх психологів, після якого відбулося повторне визначення рівнів сформованості лідерських якостей майбутніх психологів для перевірки ефективності реалізації педагогічних умов.

Для визначення рівня сформованості лідерських якостей майбутніх психологів необхідно було виявити кількісні та якісні зміни, що відбулися у студентів експериментальних та контрольних груп через дослідження визначених критеріїв.

Динаміка зрушень у сформованості кожного із критеріїв лідерських якостей майбутніх психологів відстежувалась і вимірювалась за допомогою моніторингового інструментарію на основі визначених та обґрунтованих у підрозділі 3.1 методик.

Слід зазначити, що експеримент проходив у природних умовах, не порушуючи логіки та ходу навчального процесу. У ході експерименту встановлювалися правомірність, дієвість та ефективність впровадження педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладі вищої освіти.

Для перевірки реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх психологів та виявлення статистично значущої різниці між рівнями її сформованості в експериментальній і контрольній групах здобувачів використано метод статистичної обробки отриманих даних на основі застосування критерію Пірсона χ^2 .

Розроблена педагогічні умови та педагогічна модель формування лідерських якостей майбутніх психологів була впроваджена в освітній процес Національного технічного університету «Харківський політехнічний інсти-

тут», Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького, Міжнародного гуманітарного університету (Додаток У).

Контрольний зріз рівня розвитку сформованості лідерських якостей майбутніх психологів, що був проведений у кінці експерименту, засвідчив суттєві позитивні зрушення за всіма критеріями, які були обґрунтовані у підрозділі 3.1. Результати експерименту представили у таблицях 3.9 – 3.22.

Порівняльний аналіз результатів експерименту в контрольній та експериментальній групах за мотиваційно-ціннісним критерієм сформованості лідерських якостей майбутніх психологів представлений у таблиці 3.9.

Таблиця 3.9 – Динаміка рівнів розвитку складових мотиваційно-ціннісного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів

Показники	Рівні	Експериментальна група (79 осіб)			Контрольна група (96 осіб)		
		Етап експерименту					
		Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %
Прагнення до лідерства	високий	12,6	30,4	+17,8	14,6	18,7	+4,1
	середній	38,0	54,4	+16,4	36,4	41,7	+5,3
	низький	49,4	15,2	-34,2	49,0	39,6	-8,4
Самореалізація	високий	8,8	27,8	+19,0	11,4	14,6	+3,2
	середній	30,4	51,9	+21,5	33,3	40,6	+7,3
	низький	60,8	20,3	-40,5	55,2	44,8	-10,5
Відповідальність	високий	13,9	29,1	+15,2	15,6	20,8	+5,2
	середній	34,2	54,4	+20,2	30,2	38,5	+8,3
	низький	51,9	16,5	-35,4	54,2	40,6	-13,5

Сформованість мотиваційно-ціннісного критерію формування лідерських якостей у майбутніх психологів дозволила визначити рівень прагнення студентів до лідерства, потреби у домінуванні, впливі, керівництві групою; що представлено у прояві мотиваційного критерію відповідно результатів контрольного зрізу.

Проаналізуємо зрушення щодо сформованості лідерських якостей майбутніх психологів, які відбулися на рівні *мотиваційно-ціннісного критерію*.

При повторному тестуванні, анкетуванні студентів щодо прагнення до лідерства отримали якісні зрушення в експериментальній групі. Так, відбулося зростання на 17,8 % кількості респондентів, які виявили високий рівень активно реалізувати свої лідерські можливості, високий рівень самоорганізації, впевненість і прагнення до розвитку. Позитивні зрушення за показником самореалізація в експериментальній групі (високий рівень) було зафіксовано у межах 19,0 % респондентів, що обумовлюємо ефективністю реалізації студентами своїх лідерських якостей в поведінці, взаєминах, діяльності. У той же час студенти контрольної групи виявили досить незначні зрушення цих показників: кількість осіб, яка знаходилась на високому рівні прагнення до лідерства та самореалізації, збільшилась лише на 4,1 % та 3,2 % відповідно.

Таблиця 3.10 – Динаміка рівня розвитку мотиваційно-ціннісного критерію формування лідерських якостей майбутніх психологів

Рівні	Експериментальна група (79 осіб)			Контрольна група (96 осіб)		
	Етап експерименту					
	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %
високий	11,4	29,1	+17,7	13,5	17,7	+4,2
середній	34,2	53,2	+19,0	32,3	40,6	+8,3
низький	54,4	17,7	-36,7	54,2	41,7	-12,5

Визначаємо досить позитивну динаміку результатів зрізів цього критерію за показником відповідальність. Студенти експериментальної групи усвідомлювали залежність розвитку лідерських якостей від відповідальності, тобто, поєднання внутрішньої готовності брати на себе рішення і наслідків, пов'язаних з цим, нааявністю прагнення впливати на результат діяльності команди та самоконтролю і стійкості в досягненні мети. Так, у студентів ЕГ високий рівень відповідальності підвищився на 15,2 %, а середній збільшився на 20,5 %. Зауважуємо, що рівень відповідальності у студентів КГ не суттєво підвищився, зростання на високому та середньому рівнях лише на +5,2 % та 8,3 % відповідно. Можемо пояснити такі зрушення у КГ тим, що природне

прагнення до відповідальності часто проявляється у знайомих ситуаціях, є можливість коливання при великих ризиках, а отже, прагнення студентів КГ до уникнення відповідальності, намагання діяти за вказівками, покладатися на інших є свідченням їх страху і напруження.

Аналізуючи дані рівнів розвитку мотиваційно-ціннісного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів (див. табл. 3.10), слід відзначити, що за два роки в контрольній групі відбулися певні зміни. Деякі позитивні зміни виявлено у студентів, які мали низький рівень розвитку мотиваційно-ціннісного критерію (з 54,2 до 41,7 %). Зазначені результати щодо змін в контрольній групі свідчать про відсутність готовності брати на себе відповідальність, недостатню самостійність, відсутність внутрішньої дисципліни.

За результатами, встановленими в експериментальній групі, можемо зазначити, що після формувального етапу експерименту в рівні розвитку мотиваційно-ціннісного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів спостерігаються значні позитивні зрушення. Прирости за рівнями мотиваційно-ціннісного критерію становили: для високого рівня – (+ 17,7 %), середнього рівня – (+19,0 %), низького рівня – (– 36,7 %). Вважаємо, що доведено ефективність обраних нами методів і прийомів мотивування на розвиток лідерських якостей майбутніх психологів, які передбачали створення підтримуючого освітнього середовища: забезпечення можливості кар'єрного росту, підтримку професійних ініціатив та інновацій, спрямованих на розвиток самостійності студентів, їх відповідальності, впевненості у власних силах та поетапний розвиток прагнення до лідерства – від ідеалістичних мотивів до мотивів соціального служіння та професійної спадкоємності. Доцільними стали наставницька діяльність викладачів, індивідуальні консультації, позитивне ставлення до студентів, підтримка їх на кожному етапі навчання.

Результат сформованості рівня розвитку лідерських якостей майбутніх психологів за мотиваційно-ціннісним критерієм представлено на рисунку 3.1

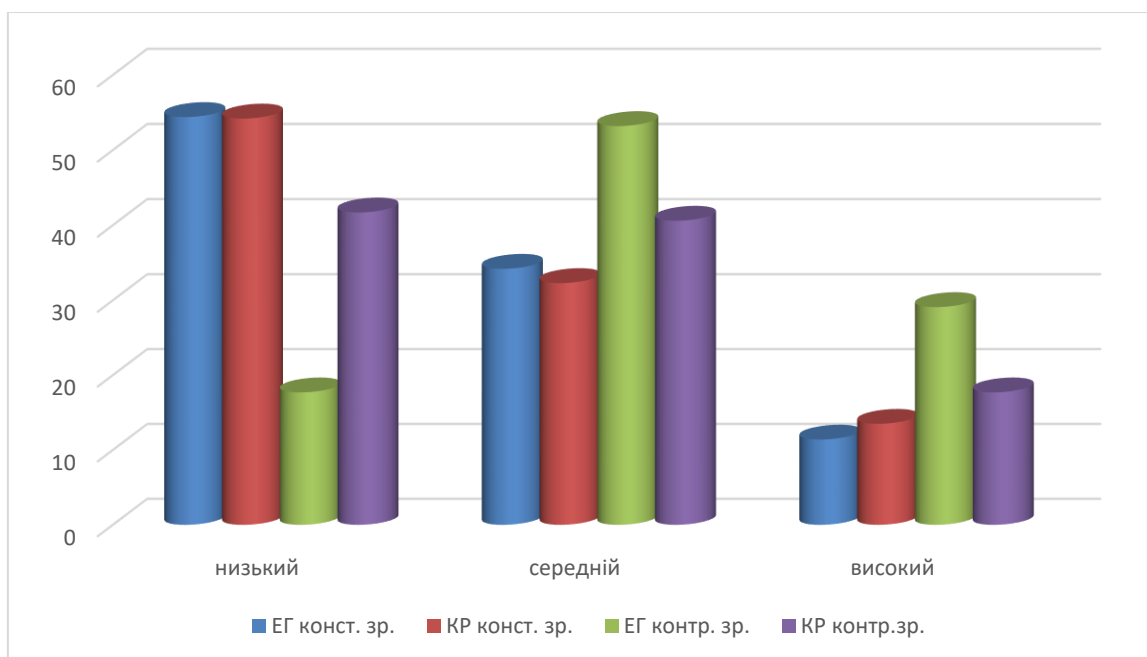


Рисунок 3.1 – Порівняльні гістограми змін рівня розвитку мотиваційно-ціннісного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів

Порівняльний аналіз результатів експерименту в контрольній та експериментальній групах за когнітивним критерієм сформованості лідерських якостей майбутніх психологів представлений у таблиці 3.11.

Зрушення, що відбулися на рівні сформованості показників когнітивного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів, дають уявлення про ефективність реалізації у програмі підготовки майбутніх психологів курсу «Теорія і практика формування лідера».

Визначаємо досить позитивну динаміку як у показнику знання про лідерство, так і у знаннях про комунікативні стратегії у студентів експериментальної групи. Так збільшення високого рівня відповідно визначених показників відбулось на +16,4 % та +19,0 % та середнього рівня +11,1 % та +12,7 % у студентів ЕГ, тоді як у студентів контрольної групи зміна високого рівня за показниками визначених критеріїв склала +3,1 % та +4,2 % та середнього рівня +6,3 % та +8,4 % відповідно.

Таблиця 3.11 – Динаміка рівнів розвитку складових когнітивного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів

Показники	Рівні	Експериментальна група (79 осіб)			Контрольна група (96 осіб)		
		Етап експерименту					
		Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %
Знання про лідер- ство	високий	15,2	31,6	+16,4	16,7	19,8	+3,1
	середній	51,9	62,0	+11,1	47,9	54,2	+6,3
	низький	32,9	6,4	-27,5	35,4	26,0	-9,4
Знання про ко- мунікативні стра- тегії	високий	10,1	29,1	+19,0	13,5	17,7	+4,2
	середній	46,8	59,5	+12,7	48,9	57,3	+8,4
	низький	43,1	11,4	-31,7	37,6	25,0	-12,6
Знання про стилі управління	високий	11,4	26,6	+15,2	10,4	15,6	+5,2
	середній	49,4	59,5	+10,1	46,9	53,1	+6,2
	низький	39,2	13,9	-25,3	42,7	31,3	-11,4

Зрушення за показником знання про стилі управління виявили позитивну динаміку сформованості у студентів ЕГ умінь бути гнучкими і змінювати стиль залежно від ситуації +15,2 % , тоді як у КГ цей показник зріс лише на +5,2 %.

Щодо динаміки рівнів розвитку когнітивного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів, то отримані результати свідчать про стрімкі позитивні зрушення. Так, після проведення формувального етапу експерименту в експериментальній групі зросла кількість студентів, показники яких віднесено до високого рівня (з 11,4 до 29,1 %).

Приріст становив + 17,7 %. Якісний аналіз результатів показав, що ці студенти мають знання про основні типи комунікативних стратегій, принципи ефективної взаємодії, бар'єри спілкування та шляхи їх подолання, роль невербальних засобів комунікації. Зазначимо, що суттєво зменшилася кількість студентів з низьким рівнем (з 39,2 до 10,1 %).

Щодо даних контрольної групи, можна констатувати, що відбулися певні зміни, проте незначні: високий рівень – з 13,5 до 17,6 %, середній – з 47,9 до 55,2 %, низький – з 38,6 до 27,2 %. Виявлений приріст становив: +4,1; + 7,3; – 11,4.

Такі результати свідчать про те, що було обрано ефективні педагогічні засоби формування лідерських якостей майбутніх психологів. Зокрема, позитивними для зрушень означеного критерію видались застосовані тренінги лідерства, рольові ігри, що вплинуло позитивно на розвиток організаторських і комунікативних навичок майбутніх психологів.

Таблиця 3.12 – Динаміка рівня розвитку когнітивного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів

Рівні	Експериментальна група (79 осіб)			Контрольна група (96 осіб)		
	Етап експерименту					
	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %
високий	11,4	29,1	+17,7	13,5	17,6	+4,1
середній	49,4	60,8	+11,4	47,9	55,2	+7,3
низький	39,2	10,1	-29,1	38,6	27,2	-11,4

Уважаємо можливим візуалізувати динаміку сформованості рівня розвитку когнітивного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів (рис. 3.2).

Порівняльний аналіз результатів експерименту в контрольній та експериментальній групах за комунікативно-соціальним критерієм сформованості лідерських якостей майбутніх психологів представлений у таблиці 3.13.

Результати сформованості лідерських якостей майбутніх психологів були представлені у виявленні показників комунікативно-соціального критерію.

Визначено, що позитивна динаміка визначеного критерію спостерігалась за показниками «Уміння впливати», «Уміння переконувати» та «Уміння вести групу». При цьому показник уміння впливати у студентів ЕГ має приріст +20,2 %, а високий рівень показника уміння переконувати активізувався на 19,0 %, тоді як у студентів КГ зрушення за зазначеними показниками відбулись на +4,2 % та +6,2 % відповідно.

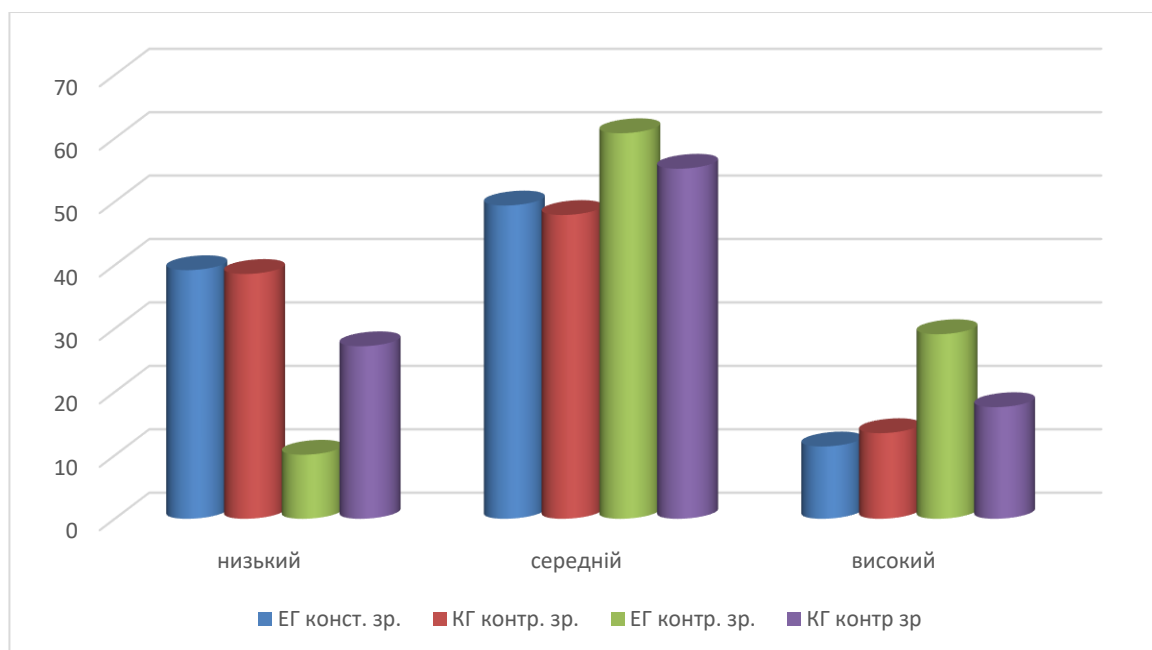


Рисунок 3.2 – Порівняльні гістограми змін рівня розвитку когнітивного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів

Пояснюємо це тим, що студенти ЕГ навчилися володіти навичками психологічного впливу – через емоційний інтелект, переконання, емпатію та авторитет, впливати через аргументи, компетентність, впевненість, розуміння, довіру та натхнення. Участь студентів ЕГ у студентському самоврядуванні, волонтерських та соціально-психологічних проектах сприяли формуванню практичного досвіду лідерства, умінню працювати в команді.

Позитивна динаміка спостерігалась за показниками «Уміння вести групу». При цьому за вказаним показником студенти ЕГ виявили приріст на високому рівні + 25,3 %, а на середньому рівні + 22,8 %, тоді як у студентів КГ зрушення за зазначеними показниками відбулись на +7,2 % та +7,3 % для високого та середнього рівнів відповідно.

Пояснюємо це тим, що студенти ЕГ навчилися створювати атмосферу довіри, мотивації та спільного розвитку, під час виконання проектних завдань впроваджувати знання, навички, цінності у практичний досвід, займати позиції організаторів, фасилітаторів та бути відповідальними за командний результат.

Таблиця 3.13 – Динаміка рівнів розвитку складових комунікативно-соціального критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів

Показники	Рівні	Експериментальна група (79 осіб)			Контрольна група (96 осіб)		
		Етап експерименту					
		Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	При- ріст %	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %
Уміння вплива- ти	високий	7,6	27,8	+20,2	5,2	9,4	+4,2
	середній	34,2	51,9	+16,7	32,3	42,7	+10,4
	низький	58,2	20,3	-36,9	62,5	47,9	-14,6
Уміння переко- нувати	високий	10,1	29,1	+19,0	7,3	13,5	+6,2
	середній	30,4	49,4	+19,0	27,1	34,4	+7,3
	низький	59,5	21,5	-38,0	65,6	52,1	-13,5
Уміння вести групу	високий	5,1	30,4	+25,3	6,3	13,5	+7,2
	середній	27,8	50,6	+22,8	24,0	31,3	+7,3
	низький	67,1	19,0	-48,1	69,7	55,2	-14,5

Таблиця 3.14 – Динаміка рівнів розвитку комунікативно-соціального критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів

Рівні	Експериментальна група (79 осіб)			Контрольна група (96 осіб)		
	Етап експерименту					
	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %
високий	7,6	29,1	+21,5	6,3	12,5	+6,2
середній	30,4	50,6	+20,2	28,1	35,4	+7,3
низький	62,0	20,3	-41,7	65,6	52,1	-13,5

Суттєві зміни відбулися у рівні розвитку комунікативно-соціального критерію. Діагностика показала, що якщо в контрольній групі кількість студентів з високим рівнем становить 12,5% (порівняно з 6,3 %), то в експериментальній – 29,1 % (порівняно з 7,6 %). Приріст становив відповідно (+6,2 та +21,5 %). Суттєво впали показники низького рівню розвитку комунікативно-соціального критерію. В експериментальній групі приріст становив – (-41,7 %), в контрольній – (-13,5 %). Зрушення відбулися і у середньому рівні:

в експериментальній групі (+20,2 %), в контрольній – (+7,3 %). Вважаємо, що доцільним виявилась організація занять з риторики, під час яких майбутні психологи-лідери опановували вміння чітко виражати думки, адаптувати мову до аудиторії, вести діалог і переконувати без маніпуляцій. Участь майбутніх психологів-лідерів у тренінгах з методики формування комунікативної компетентності, тренінгах з розвитку комунікативних навичок, тренінгів з розвитку емоційного інтелекту сприяло формуванню їх комунікативних навичок, умінь переконувати, впливати на інших, вести за собою команду, адже однією з головних функцій у професійній діяльності майбутнього психолога-лідера є комунікація з людьми, взаємодія у спільній діяльності, спілкування задля допомоги клієнту, групі людей, що опинилися у складних життєвих ситуаціях.

Результати сформованості комунікативно-соціального критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів представлено на рис. 3.3

Порівняльний аналіз результатів експерименту в контрольній та експериментальній групах за мотиваційно-ціннісним критерієм сформованості лідерських якостей майбутніх психологів представлений у таблиці 3.15.

Сформованість емоційно-вольового критерію формування лідерських якостей майбутніх психологів дозволила визначити рівень готовності студентів керувати власними емоціями, поведінкою та станом у стресових чи напружених ситуаціях, залишаючись ефективними і врівноваженими, здатності зберігати внутрішній баланс під тиском обставин, контролювати емоції й ефективно діяти в стресових або конфліктних ситуаціях, що представлено у прояві мотиваційного критерію відповідно результатів контрольного зрізу.

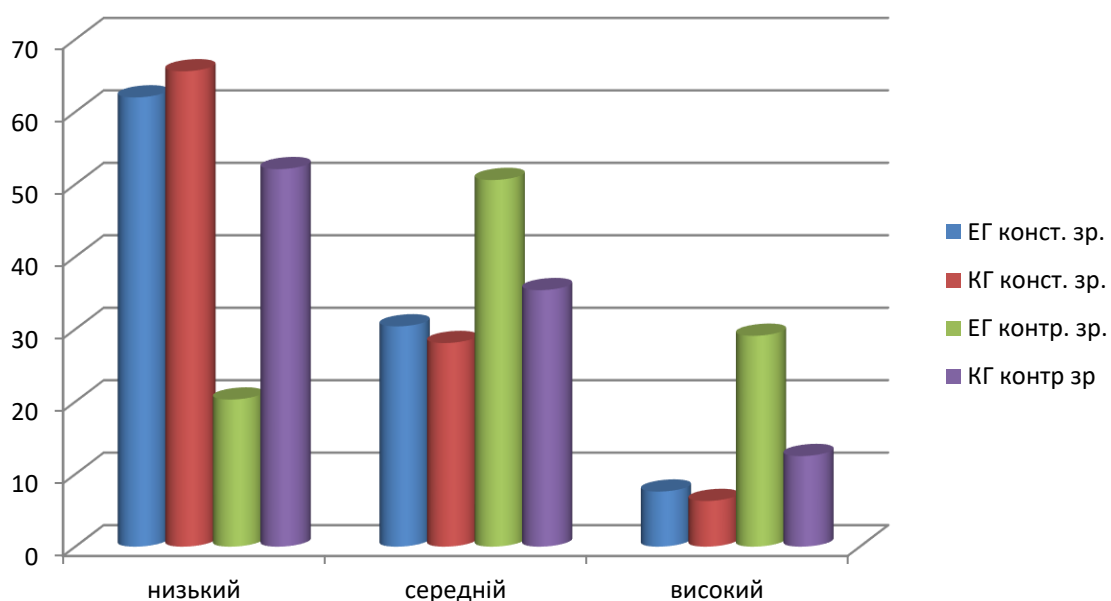


Рисунок 3.3 – Порівняльні гістограми змін сформованості комунікативно-соціального критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів ЕГ та КГ

Таблиця 3.15 – Динаміка рівнів розвитку складових емоційно-вольового критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів

Показники	Рівні	Експериментальна група (79 осіб)			Контрольна група (96 осіб)		
		Етап експерименту					
		Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %
Саморегуляція	високий	21,5	39,2	+17,7	15,6	20,8	+5,2
	середній	40,5	55,7	+15,2	38,6	44,8	+6,2
	низький	38,0	5,1	-32,9	45,8	34,4	-11,4
Емоційна стабіль- ність	високий	17,7	34,2	+16,5	13,5	17,7	+4,2
	середній	39,2	51,9	+12,7	42,7	49,0	+6,3
	низький	43,1	13,9	-29,2	43,8	33,3	-10,5
Стресостійкість	високий	22,8	38,0	+15,2	18,8	21,9	+3,1
	середній	44,3	55,7	+11,4	37,5	43,8	+6,1
	низький	32,9	6,3/5	-26,6	42,7	34,4/33	-9,2

Проаналізуємо зрушення, які відбулися на рівні сформованості лідерських якостей майбутніх психологів за емоційно-вольовим критерієм.

При повторному анкетуванні студентів щодо саморегуляції отримали якісні зрушення у експериментальній групі. Так, зростання на 17,7 % кількості респондентів, які виявили високий рівень готовності керувати власними емоціями, поведінкою та станом у стресових чи напружених ситуаціях, залишаючись ефективними і врівноваженими.

Позитивні зрушення за показником емоційна стабільність в експериментальній групі (високий рівень) було зафіксовано у межах 16,5 % респондентів, що обумовлюємо ефективністю реалізації студентами власного практичного досвіду у межах різних видів позааудиторної діяльності як у процесі проходження психологічної практики, так і в межах закладу вищої освіти (участь у профорієнтаційних заходах, роботі студентського самоврядування, залученні до кафедральних заходів виховного характеру, до участі в науково-практичних конференціях). В той же час студенти контрольної групи виявили досить незначні зрушення цих показників: кількість осіб, яка знаходилась на високому рівні саморегуляція та емоційна стабільність, збільшилась лише на 5,2 % та 4,2 % відповідно.

Визначаємо досить позитивну динаміку результатів зрізів цього критерію за показником стресостійкість. Студенти експериментальної групи усвідомлювали залежність сформованості лідерських якостей у майбутній професійній успішності від уміння добре контролювати власні емоції, впевненості, врівноваженості, що дозволило зробити висновок про ефективність видів та форм педагогічного впливу, реалізованого у межах формувального експерименту, орієнтованого на ознайомлення студентів із різними видами практик, що дозволяють зберігати ефективність, ясність мислення та внутрішню рівновагу, навіть коли навколо тиск, невизначеність чи емоційне навантаження.

Так, у студентів ЕГ високий рівень стресостійкості підвищився на 15,2 %, а середній збільшився на 11,4 %. Зауважуємо, що рівень показника «Стресостійкість» у студентів КГ не суттєво підвищився, зростання на високому та середньому рівнях лише на +3,1 % та 6,1 % відповідно. Можемо по-

яснити такі зрушення у КГ тим, що студенти цієї групи не були активно залучені до заходів з різних видів позааудиторної діяльності, крім проходження психологічної практики.

Таблиця 3.16 – Динаміка рівня розвитку емоційно-вольового критерію формування лідерських якостей майбутніх психологів

Рівні	Експериментальна група (79 осіб)			Контрольна група (96 осіб)		
	Етап експерименту					
	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %
високий	20,3	36,7	+16,4	16,7	20,8	+4,1
середній	41,8	54,4	+12,6	39,6	45,9	+6,3
низький	37,9/	8,9	-29,0	43,7	33,3	-10,4

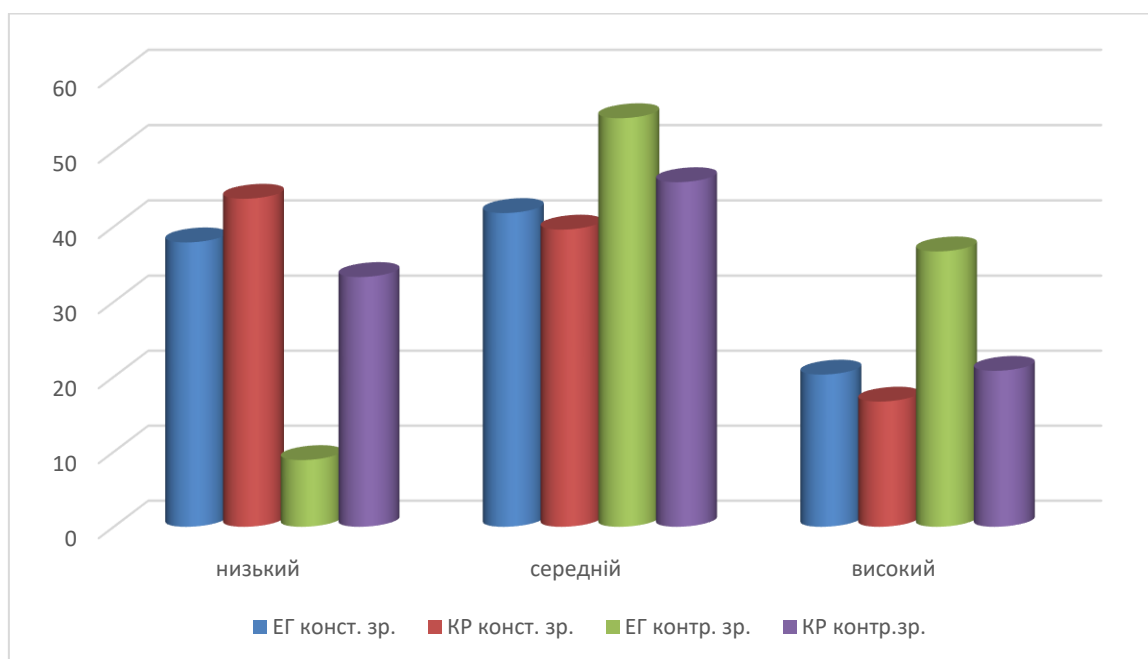


Рисунок 3.4 – Порівняльні гістограми змін рівня розвитку емоційно-вольового критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів

Аналізуючи дані рівнів розвитку емоційно-вольового критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів (див. табл. 3.16), слід відзначити, що за два роки в контрольній групі відбулися певні зміни. Деякі позитивні зміни виявлено у студентів, які мали низький рівень розвитку мо-

тиваційно- ціннісного критерію (з 43,7 до 33,3 %). Зазначені результати щодо змін в контрольній групі свідчать про відсутність цілеспрямованої роботи з розвитку сформованості лідерських якостей майбутніх психологів у системі методичної роботи ЗВО. За результатами, встановленими в експериментальній групі, можемо зазначити, що після формувального етапу експерименту в рівні розвитку емоційно-вольового критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів спостерігаються значні позитивні зрушення. Прирости за рівнями емоційно-вольового критерію становили: для високого рівня – (+ 16,4 %), середнього рівня – (+12,6 %), низького рівня – (– 29,0 %). Вважаємо, що доведено ефективність обраних нами тренінгових технологій, вебінарів, залучення майбутніх студентів-лідерів до участі у профорієнтаційних заходах, роботі студентського самоврядування, до кафедральних заходів виховного характеру, до участі в науково-практичних конференціях.

Результат сформованості рівня розвитку емоційно-вольового критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів представлено на рисунку 3.4

Порівняльний аналіз результатів експерименту в контрольній та експериментальній групах за рефлексивним критерієм сформованості лідерських якостей майбутніх психологів представлений у таблиці 3.17.

Зрушення, що відбулися на рівні сформованості показників рефлексивного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів, дають уявлення про ефективність реалізації у програмі підготовки фахівця зазначеного профілю дисципліни «Психологія управлінської діяльності лідера», «Основи коучингу».

Визначаємо досить позитивну динаміку за показниками усвідомлення себе та самоаналіз у студентів експериментальної групи. Так збільшення високого рівня відповідно визначених показників відбулось на +16,4 % та +17,8 % , а зниження низького рівня на (– 27,8 %) та (–29,2) % у студентів ЕГ, тоді як у студентів контрольної групи зміна високого рівня за показниками визна-

чених критеріїв склала +5,3 % та +4,2 %, а зниження низького рівня (-8,4 %) та (-11,5) % відповідно.

Таблиця 3.17 – Динаміка рівнів розвитку складових рефлексивного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів

Показники	Рівні	Експериментальна група (79 осіб)			Контрольна група (96 осіб)		
		Етап експерименту					
		Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %
Усвідомлення себе	високий	16,5	32,9	+16,4	17,7	23,0	+5,3
	середній	36,7	48,1	+11,4	35,4	38,5	+3,1
	низький	46,8	19,0	-27,8	46,9	38,5	-8,4
Самоаналіз	високий	20,2	38,0	+17,8	14,6	18,8	+4,2
	середній	41,8	53,2	+11,4	40,6	47,9	+7,3
	низький	38,0	8,8	-29,2	44,8	33,3	-11,5
Розвиток	високий	22,8	36,7	+13,9	21,9	28,1	+6,2
	середній	45,6	55,7	+10,1	43,7	47,9	+4,2
	низький	31,6	7,6	-24,0	34,4	24,0	-10,4

Зрушення за показником розвиток виявили позитивну динаміку сформованості у студентів ЕГ умінь формування індивідуального плану самореалізації; розвитку саморефлексії і лідерського потенціалу, підвищення впевненості у собі як майбутніх фахівців-лідерів, що засвідчено у високому рівні зазначеного показника +13,9 % , тоді як у КГ цей показник зріс лише на +6,2 %.

Таблиця 3.18 – Динаміка рівня розвитку рефлексивного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів

Рівні	Експериментальна група (79 осіб)			Контрольна група (96 осіб)		
	Етап експерименту					
	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %
високий	20,2	35,4	+15,2	17,7	22,9	+5,2
середній	41,8	53,2	+11,4	39,6	44,8	+5,2
низький	38,0	11,4	-26,6	42,7	32,3	-10,4

Щодо динаміки рівнів розвитку рефлексивного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів, то отримані результати свідчать про позитивні зрушення. Так, після проведення формувального етапу експерименту в експериментальній групі зросла кількість студентів, показники яких віднесено до високого рівня (з 20,2 до 35,4 %). Приріст становив + 15,2 %. Якісний аналіз результатів показав, що ці студенти розуміють, наскільки вони готові до лідерської ролі (ініціативи, впливу, відповідальності, комунікації, саморегуляції) і які конкретні аспекти треба розвивати. Зазначимо, що суттєво зменшилася кількість студентів з низьким рівнем (з 38,0 до 11,4 %).

Щодо даних контрольної групи, можна констатувати, що відбулися певні зміни, проте незначні: високий рівень – з 17,7 до 22,9 %, середній – з 39,6 до 44,8 %, низький – з 42,7 до 32,3 %.

Такі результати свідчать про те, що було обрано ефективні педагогічні умови сформованості лідерських якостей майбутніх психологів. Зокрема, позитивними для зрушень означеного критерію видались застосовані тренінгові технології (для розвитку комунікативних якостей, для формування організаторських здібностей, для розвитку прийняття рішень), рольові ігри, робота з кейсами.

Вважаємо можливим візуалізувати динаміку сформованості рівня розвитку когнітивного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів (рис. 3.5).

Порівняльний аналіз результатів експерименту в контрольній та експериментальній групах за діяльнісно-організаційним критерієм сформованості лідерських якостей майбутніх психологів представлений у таблиці 3.19.

Результати сформованості лідерських якостей майбутніх психологів були представлені у виявленні показників діяльнісно-організаційного критерію.

Визначено, що позитивна динаміка визначеного критерію за показником «Прояв лідерства в діях» у студентів ЕГ має приріст за високим рівнем

+16,4 %, а приріст середнього рівня – +14,0 %, тоді як у студентів КГ зрушення за зазначеним показником відбулись на +4,2 % та +5,2 % відповідно.

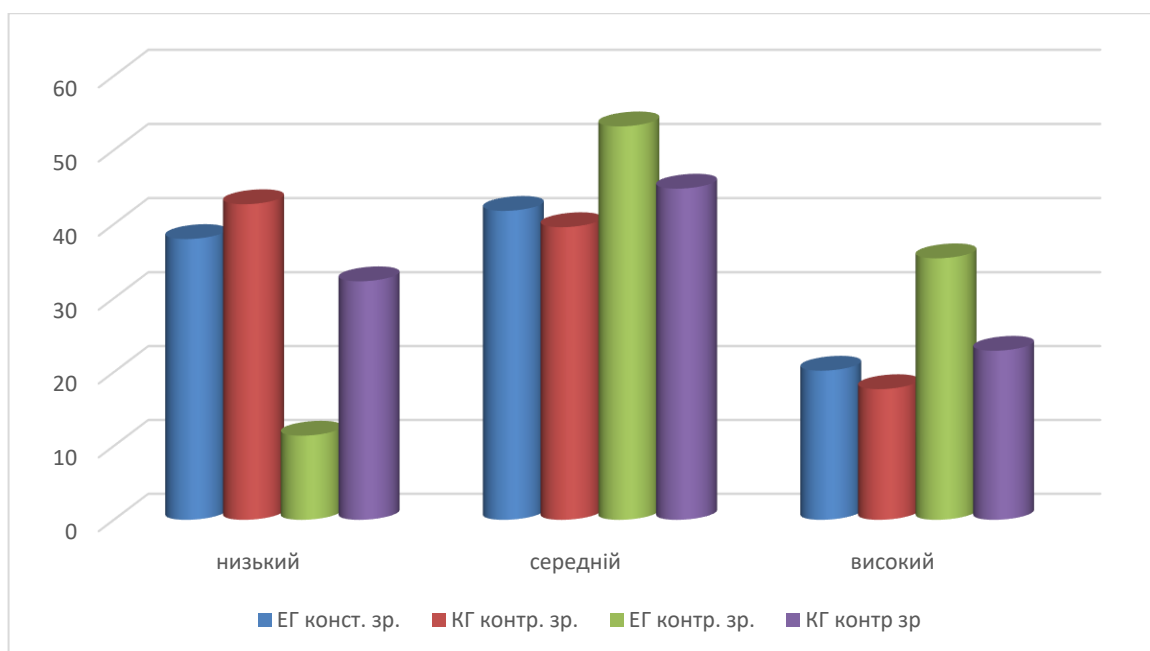


Рисунок 3.5 – Порівняльні гістограми змін рівня розвитку рефлексивного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів.

Таблиця 3.19 – Динаміка рівнів розвитку складових діяльнісно-організаційного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів

Показники	Рівні	Експериментальна група (79 осіб)			Контрольна група (96 осіб)		
		Етап експерименту					
		Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %
Прояв лідерства в діях	високий	11,4	27,8	+16,4	13,5	17,7	+4,2
	середній	35,4	49,4	+14,0	35,4	40,6	+5,2
	низький	53,2	22,8	-30,4	51,1	41,7	-9,4
Ініціативність	високий	7,6	25,3	+17,7	11,4	14,6	+3,2
	середній	40,5	55,7	+15,2	40,7	48,9	+8,2
	низький	51,9	19,0	-32,9	47,9	36,5	-11,4
Організаційні вміння	високий	10,1	29,1	+19,0	12,5	16,7	+4,2
	середній	32,9	48,1	+15,2	37,5	44,8	+7,3
	низький	57,0	22,8	-34,2	50,0	38,5	-11,5

Пояснюємо це тим, що студенти ЕГ навчилися усвідомлювати та регулювати власні очікування щодо прояву власних лідерських якостей, що виражаються у наявності організаторських та комунікативних здібностей, умінні вести за собою послідовників, мати вплив на групу, викликати довіру, емпатію, приклад для наслідування.

Позитивна динаміка спостерігалась за показниками «Ініціативність» та «Організаційні вміння». За вказаними показниками студенти ЕГ виявили приріст на високому рівні +17,7 % та +19,0 % відповідно. Зрушення на низькому рівні (–32,9 %) та (–34,2 %), тоді як у студентів КГ зрушення за зазначеними показниками відбулись на +3,2 % та +4,2 % для високого та на (–11,4 %) та (–11,5 %) для низького рівнів відповідно.

Суттєві зміни відбулися у рівні розвитку діяльнісно-організаційного критерію. Діагностика показала, що якщо в контрольній групі кількість студентів з високим рівнем становить 16,7 % (порівняно з 12,5 %), то в експериментальній – 27,8 % (порівняно з 10,1 %). Приріст становив відповідно (+4,2 та +17,7 %). Суттєво знизились показники низького рівню розвитку діяльнісно-організаційного критерію. В експериментальній групі приріст становив – (– 32,9 %), в контрольній – (– 11,5 %). Зрушення відбулися і у середньому рівні: в експериментальній групі (+15,2 %), в контрольній – (+7,3 %).

Таблиця 3.20 – Динаміка рівнів розвитку діяльнісно-організаційного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів

Рівні	Експериментальна група (79 осіб)			Контрольна група (96 осіб)		
	Етап експерименту					
	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %
високий	10,1	27,8	+17,7	12,5	16,7	+4,2
середній	36,7	51,9	+15,2	37,5	44,8	+7,3
низький	53,2	20,3	-32,9	50,0	38,5	-11,5

Результати сформованості діяльнісно-організаційного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів представлено на рис. 3.6.

З метою з'ясування вірогідності результатів педагогічного експерименту було сформульовано таке:

– нульова гіпотеза H_0 про те, що різниця в даних експериментальної і контрольної вибірок спричинена помилками репрезентативності. H_0 – сформованості лідерських якостей майбутніх психологів ЕГ та КГ не мають істотних відмінностей;

– альтернативна гіпотеза H_1 про те, що різниця отриманих даних ЕГ та КГ зумовлена впровадженням експериментального фактора (реалізацією педагогічних умов сформованості лідерських якостей майбутніх психологів). H_1 – рівні розвитку складових сформованості лідерських якостей майбутніх психологів ЕГ та КГ істотно відрізняються.

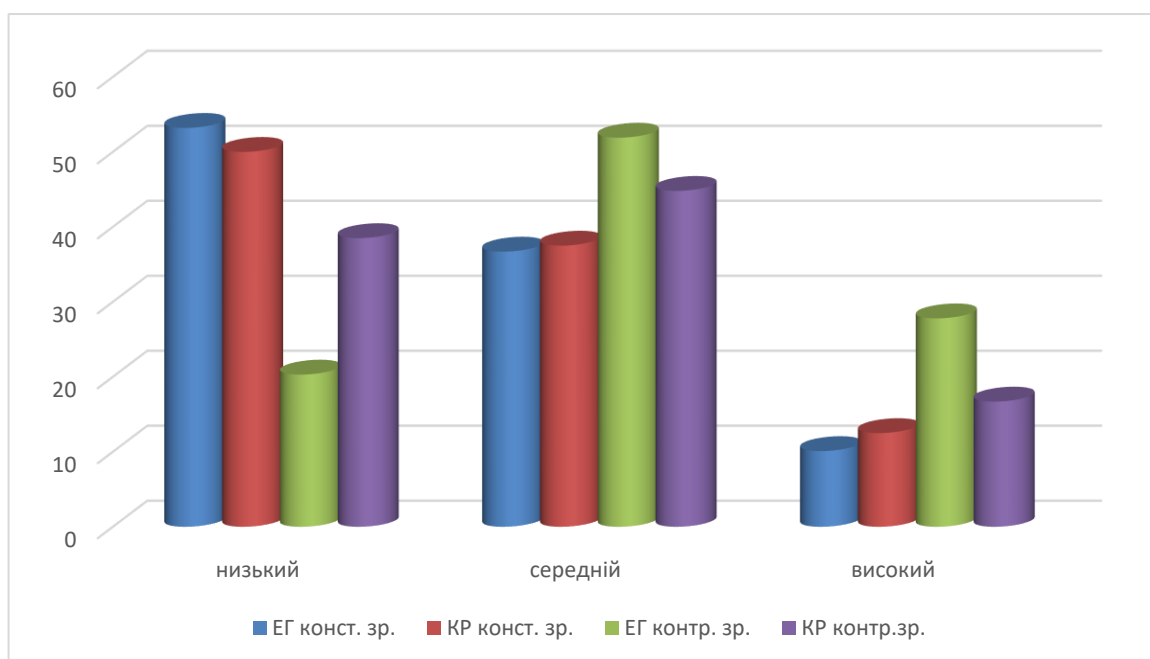


Рисунок 3.6 – Порівняльні гістограми змін сформованості діяльнісно-організаційного критерію сформованості лідерських якостей майбутніх психологів ЕГ та КГ

Для перевірки вище зазначених гіпотез застосовували критерій Пірсона χ^2 , оскільки вибірки груп студентів випадкові та незалежні, члени кожної вибірки також незалежні між собою, властивості (рівень сформованості лідерських якостей майбутніх психологів) виміряні за шкалою порядку, що має категорії: високий, середній, низький рівні ($c = 3$). Значення статистики $T_{\text{експ}}$ обчислювалося за формулою:

$$T_{\text{експ}} = \chi^2 = \frac{1}{N_1 N_2} \sum_{i=1}^3 \frac{(N_1 Q_{2i} - N_2 Q_{1i})^2}{Q_{1i} + Q_{2i}},$$

де N_1 – кількість студентів експериментальної групи, N_2 – кількість студентів контрольної групи ($N_1 = 79$, $N_2 = 96$); Q_{1i} і Q_{2i} – кількість студентів, які були на певному рівні сформованості лідерських якостей майбутніх психологів (низькому $i=1$, середньому $i = 2$, високому $i = 3$) в експериментальній і контрольній групах відповідно.

Для рівня значущості $\alpha = 0,05$ і кількості ступенів свободи $df = c - 1 = 2$ критичне значення статистики $\chi_{\text{кр}}^2 = 5,99$. Згідно з правилом прийняття рішення, якщо розраховане значення $\chi_{\text{експ.}}^2 > \chi_{\text{кр.}}^2$, то нульова гіпотеза H_0 відхиляється та приймається альтернативна H_1 : відмінності в розподілах студентів ЕГ та КГ за рівнями сформованості лідерських якостей майбутніх психологів є статистично значущими з імовірністю $p = 0,95\%$.

Результати обчислення $\chi_{\text{експ.}}^2$ для усіх критеріїв сформованості лідерських якостей майбутніх психологів наведено в табл. 3.21.

Згідно з наведеними результатами отримані значення на контрольному етапі значно перевищують критичне значення $\chi_{\text{експ.}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2$. Це дає підстави зробити висновок, що між результатами контрольної та експериментальної груп існує істотна відмінність, яка забезпечена реалізацією педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх психологів. Підсумовуючи, зазначимо, що нами прийнято альтернативну гіпотезу: відмінності в розподілах студентів експериментальної та контрольної груп за рівнями розвитку

сформованості лідерських якостей майбутніх психологів є статистично значущими з ймовірністю 95%.

Таблиця 3.21 – Результати обчислення $\chi^2_{\text{експ.}}$ для критеріїв сформованості лідерських якостей майбутніх психологів ЕГ та КГ на констатувальному та контрольному етапах

Критерій	Етап експерименту			
	Констатувальний		Контрольний	
	$\chi^2_{\text{експ.}}$	$\chi^2_{\text{кр}}$	$\chi^2_{\text{експ.}}$	$\chi^2_{\text{кр}}$
Мотиваційно-ціннісний	1,646	5,99	11,991	5,99
Когнітивний	0,183		9,112	
Комунікативно-соціальний	0,278		19,996	
Емоційно-вольовий	0,707		16,192	
Рефлексивний	0,439		11,287	
Діяльнісно-організаційний	0,305		9,046	

Узагальнення отриманих даних дозволило також визначити кількість студентів на початку та наприкінці експериментальної роботи, сформованості лідерських якостей майбутніх психологів, яких відповідала одному з визначених рівнів: високому, середньому чи низькому. Таким чином, отримали дані розподілу студентів за рівнями сформованості лідерських якостей майбутніх психологів, які узагальнили у табл. 3.22 та на рис. 3.7.

Зіставляючи отримані на контрольному етапі експерименту результати, відзначаємо, що після проведення формувального етапу дослідження в експериментальній групі спостерігаємо збільшення кількості студентів, що віднесено до високого рівня майбутніх психологів експериментальної групи з високим рівнем змінився від 13,9 до 31,7 %. Значно зменшилася кількість бакалаврів, які продемонстрували низький рівень (з 46,8 до 13,9 %). У студентів контрольній групі позитивні зміни відбулися, проте незначні: високий рівень

– з 13,5 до 17,7 %, середній – з 37,5 до 44,8 %, низький рівень – з 49,0 до 37,5 %.

Таблиця 3.22 – Динаміка рівнів сформованості лідерських якостей майбутніх психологів

Рівні	Експериментальна група (79 осіб)			Контрольна група (96 осіб)		
	Етап експерименту					
	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %	Конст. зріз, %	Контр. зріз, %	Приріст %
високий	13,9	31,7	+17,8	13,5	17,7	+4,2
середній	39,3	54,4	+15,1	37,5	44,8	+7,3
низький	46,8	13,9	-32,9	49,0	37,5	-11,5

З метою з'ясування вірогідності кінцевих результатів педагогічного експерименту було сформульовано такі гіпотези:

– H_0 – рівні розвитку сформованості лідерських якостей майбутніх психологів експериментальної та контрольної груп на контрольному етапі не мають істотних відмінностей;

– H_1 – рівні розвитку сформованості лідерських якостей майбутніх психологів експериментальної та контрольної груп на контрольному етапі істотно відрізняються.

Для перевірки запропонованих гіпотез також було доцільним застосування критерію Пірсона χ^2 .

Порівняння гіпотез H_0 та H_1 показало $\chi_{\text{експ.}}^2 > \chi_{\text{кр.}}^2$ ($\chi_{\text{експ.}}^2 = 13,296$; $\chi_{\text{кр.}}^2 = 5,99$). Це свідчить про *суттєву статично значущу різницю* між показниками ЕГ та КГ після експерименту і суттєві позитивні зміни у рівні розвитку сформованості лідерських якостей майбутніх психологів ЕГ завдяки реалізації у навчальному процесі педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх психологів, тому приймаємо гіпотезу H_1 .

Відмінності у ЕГ та КГ на констатувальному етапі експерименту виявилися статистично не значущими ($\chi_{\text{експ.}}^2 = 0,079$; $\chi_{\text{кр.}}^2 = 5,99$).

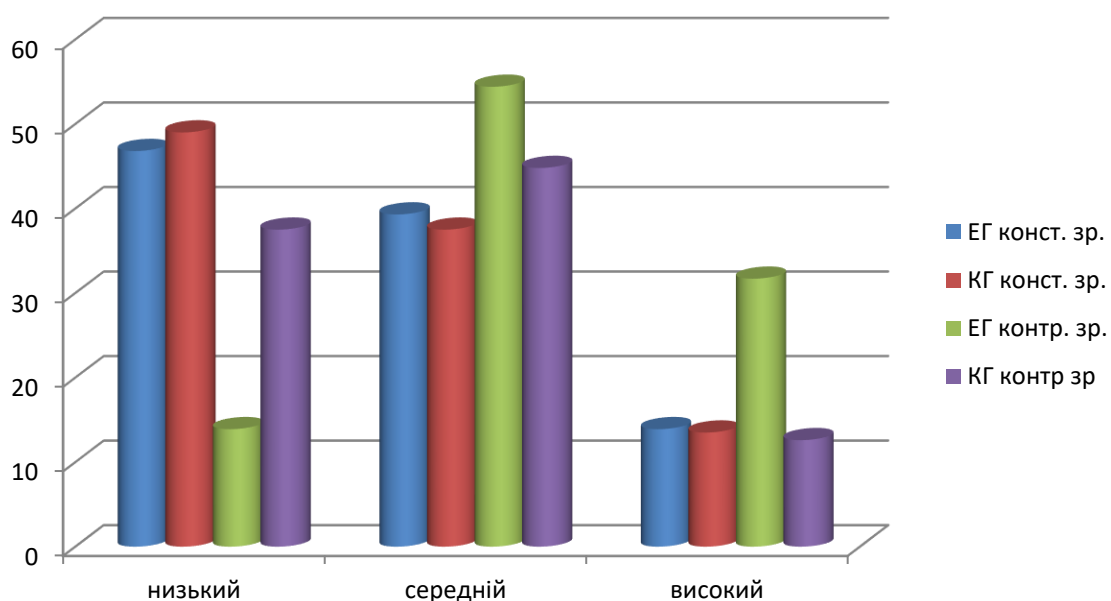


Рисунок 3.7 – Порівняльні гістограми змін сформованості лідерських якостей майбутніх психологів ЕГ та КГ

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що між результатами контрольної та експериментальної груп має місце істотна відмінність (з імовірністю 95%).

Якісний аналіз отриманих у дослідженні результатів демонструє, що реалізація у навчальному процесі педагогічних умов сформованості лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти призвела до істотних позитивних зрушень досліджуваного феномена. Це дозволяє констатувати, що процес формування лідерських якостей майбутніх психологів відбувся, а задекларована мета дослідження досягнута.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

На підставі експериментальної перевірки ефективності педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх психологів маємо можливість дійти таких висновків.

Результати пілотного дослідження засвідчили, що у значної частини майбутніх психологів недостатній рівень сформованості лідерських якостей, майбутніх психологів, що обумовило необхідність цілеспрямованого впливу і впровадження педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх психологів в освітній процес закладів вищої освіти.

У процесі експериментальної роботи уточнено критеріальну базу дослідження, які склали такі критерії та їх відповідні показники:

мотиваційно-ціннісний (прагнення до лідерства, самореалізація, відповідальність);

- *когнітивний* (знання про лідерство, знання про комунікативні стратегії, знання про стилі управління);

- *комунікативно-соціальний* (уміння впливати, уміння переконувати, уміння вести групу);

- *емоційно-вольовий* (саморегуляція, емоційна стабільність, стресостійкість),

- *рефлексивний* (усвідомлення себе, самоаналіз, розвиток);

- *діяльнісно-організаційний* (прояв лідерства в діях, ініціативність, організаційні вміння).

Найбільш ефективними формами і методами реалізації теоретично обґрунтованих у дослідженні умов виявились: інтерактивні та діяльнісні технології, дискусії та дебати (на актуальні теми в психології), активне слухання у парах/трійках, рольві ігри (відпрацювання складної комунікації), тренінги емоційного інтелекту, аналіз відео кейсів з ідентифікацією емоцій, метод синхродії (спільне відтворення емоційного стану героя) (*1 умова*); кейс-стаді – розбір реальних складних випадків з практики, метод проєктів (роз-

робка програми психологічного супроводу для певної групи), командні проекти, групові тренінги (наприклад, тренінг лідерства), веб-квести (командне виконання завдань в інтернеті) (2 умова); презентації проєктів, проведення міні-тренінгів для однокласників, відеозапис виступів з подальшим аналізом, проблемні лекції-дискусії, метод «шість капелюхів мислення» де боно, аналіз суперечливих статей з психології, ведення рефлексивних щоденників, метод «Колесо життя/лідерства» (3 умова).

Експериментально доведено, що ефективне формування лідерських якостей у майбутніх вимагає синтезу особистісно орієнтованого та підтримуючого освітнього середовища, використання інтерактивних та діяльнісних технологій навчання, формування рефлексивно-ціннісної позиції студента-лідера.

Для перевірки реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх психологів та виявлення статистично значущої різниці між рівнями її сформованості в експериментальній і контрольній групах здобувачів використано метод статистичної обробки отриманих даних на основі застосування критерію Пірсона χ^2 .

Порівняльний аналіз експериментальних даних на констатувальному і контрольному етапах експерименту дає підстави стверджувати, що зроблене гіпотетичне припущення знайшло підтвердження, поставлені в дослідженні завдання виконано, мету досягнуто.

Матеріали третього розділу відображено в таких публікаціях автора: [233].

ВИСНОВКИ

Проведене теоретико-експериментальне дослідження підтвердило основні положення висунутої гіпотези і дало підстави сформулювати загальні висновки відповідно до поставлених завдань.

1. З'ясовано суть ключових понять дослідження: *«лідерські якості майбутнього психолога»* – сукупність особистісних рис, соціальних і професійних компетенцій, що забезпечують здатність психолога ефективно організувати, мотивувати й вести за собою інших, реалізуючи лідерські функції з урахуванням етичних і професійних норм; *«лідерський потенціал»* – сукупність внутрішніх ресурсів, що включають мотиваційні, когнітивні, емоційно-вольові та рефлексивні компоненти, які створюють передумови для розвитку ефективної лідерської поведінки та здатності впливати на інших у різних соціальних і професійних контекстах; *«лідерський потенціал студента-психолога»* – внутрішні можливості і ресурси особистості студента-психолога, які включають мотивацію, знання, уміння, ціннісні орієнтації й особистісні характеристики, що створюють передумови для розвитку ефективних лідерських якостей і реалізації лідерських функцій у майбутній професійній діяльності; *«компетентнісний підхід»* – педагогічна концепція, орієнтована на формування у суб'єктів навчання цілісної системи компетентностей – інтегрованих знань, умінь, ціннісних ставлень і досвіду діяльності, які забезпечують їх здатність ефективно вирішувати професійні та життєві задачі в умовах змін і складних соціальних вимог; *«компетентнісний підхід у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів»* – це педагогічна парадигма, яка спрямована на цілісне формування у студентів психологічної освіти, сукупності ключових компетентностей – знань, умінь, навичок, ціннісних ставлень і особистісних якостей, що забезпечують їхню здатність ефективно виконувати лідерські функції у професійній діяльності, приймати відповідальні рішення, керувати колективом, розвивати власний потенціал у контексті сучасних вимог суспільства і професії; *«формування лідерських якостей у*

професійній підготовці» – це цілеспрямований процес розвитку у студентів професійних, особистісних і соціальних компетентностей, які сприяють розвитку здатності до лідерської діяльності, ініціативності, відповідальності, комунікативної компетентності та уміння організовувати колективну діяльність у професійному середовищі;

2. Структуру лідерських якостей майбутніх психологів представлено як сукупність взаємопов'язаних компонентів: *когнітивного* (знання з теорії лідерства, психодіагностики, консультування, а також навички аналізу поведінки та управління міжособистісною взаємодією); *мотиваційно-ціннісного* (особистісна зацікавленість у професійній діяльності та сформована система цінностей, що спрямовує поведінку майбутнього психолога-лідера); *емоційно-вольового* (емоційна стійкість, емоційна гнучкість, емпатія, толерантність, саморегуляція, цілеспрямованість, стресостійкість та ініціативність); *комунікативного* (навички міжособистісної комунікації, конструктивної взаємодії, інтуїція в комунікації, соціальний інтелект); *лідерського* (організаторські здібності, здатність до прийняття рішень, психологічна переконливість, авторитетність, гнучкість стилю лідерства). З'ясовано, що формування лідерських якостей вимагає від майбутніх психологів цілеспрямованого розвитку професійних, особистісних і соціальних компетентностей, які сприяють здатності до лідерської діяльності, ініціативності, відповідальності, комунікативної компетентності та уміння організовувати колективну діяльність у професійному середовищі.

3. Теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти на засадах компетентнісного підходу, які передбачають: створення особистісно орієнтованого та підтримуючого освітнього середовища; використання інтерактивних та діяльнісних технологій навчання; формування рефлексивно-ціннісної позиції студента-лідера. Розроблено інтегративну модель формування лідерських якостей майбутніх психологів у закладах

вищої освіти, що поєднує психологічні, педагогічні та управлінські складові професійної підготовки.

Експериментально доведена їх ефективність. Зіставляючи отримані на контрольному етапі експерименту результати, відзначаємо, що після проведення формувального етапу дослідження в експериментальній групі спостерігаємо збільшення кількості студентів, що віднесено до високого рівня: майбутніх психологів експериментальної групи з високим рівнем змінився від 13,9 до 31,7 %. Значно зменшилася кількість бакалаврів, які продемонстрували низький рівень (з 46,8 до 13,9 %). У студентів контрольній групі позитивні зміни відбулися, проте незначні: високий рівень – з 13,5 до 17,7 %, середній – з 37,5 до 44,8 %, низький рівень – з 49,0 до 37,5 %.

4. Уточнено критерії формування лідерських якостей майбутніх психологів (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, комунікативно-соціальний критерій, емоційно-вольовий, рефлексивний, діяльнісно-організаційний) та їх відповідні показники.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів порушеної проблеми. Перспективними для подальшого наукового пошуку є питання вдосконалення педагогічного забезпечення формування лідерських якостей майбутніх психологів в умовах дуального навчання (проведення як теоретичних, так і експериментальних досліджень із пошуку інноваційних форм, методів, технологій, засобів).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абір Маккі, Бассем Канділ (2023). Вплив лідерства на сприймання викладання і непедагогічний персонал про шкільний клімат на зразку приватних шкіл в Бейруті Матеріали SOCIOINT 10-а міжнародна конференція з освіти та освіти соціальних наук 19-21 червня 2023 р. Стамбул, Туреччина. С. 55-64.
2. Актаєва М. Г. (2023). Емпатія як необхідна професійна навичка практикуючого психолога. *Наукові перспективи (серія «Психологія»)*. № 3(33). С. 300-310.
3. Александров Ю. В. Особливості відповідальності студентів-психологів залежно від їх бачення свого професійного майбутнього. Бочаровські читання. Харків. 2018. С. 10-15.
4. Алфімов Д. В. (2010). Зміст феномену «лідерські якості особистості». *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр. Класич. приват. ун-т. Запоріжжя*. Вип. 11 (64). С. 44–51.
5. Акімова Т. У формуванні лідерських якостей молоді: розвиток компетентних і активних спеціалістів [Електронний ресурс] / Т. Акімова // Проблеми і перспективи розвитку молоді. – 2021. – Режим доступу: <https://pard.mk.ua/index.php/journal/article/download/272/316>
6. Анціборенко Б., Черкашин А., Романовський О. (2025). Теорії лідерства у практиці підготовки фахівців соціальної сфери у закладах вищої освіти. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 2. С. 97-107.
7. Астахова, Т.Г. (2014). Лідерство: соціально-філософський аспект. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії практики*. № 62. С. 180–187.*та*
8. Бабаєв В. М. «Theory of generations»: до питання про розвиток вищої освіти в Україні. Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій для управління соціальними системами: Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції 29-30

вересня 2020 року / За заг. ред. Романовського О. Г. Х.: НТУ «ХПІ», 2020. 226 с. С. 3-8.

9. Бабак Маргарита. Розвиток саморегуляції в юнацькому віці засобами онлайн та офлайн тренінгу. Майбутнє психології в умовах сучасної України: зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, Київ, 23 травня 2024 р. Київ: НУБіП України, 2024. 204 с. С. 152-155. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u178/240424_new.pdf

10. Балджи Єлена, Паламарчук Ольга (2017). Особистісний та професійний розвиток сучасного викладача-лідера. *Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України»*. № 2 (додаток 1). Тематичний випуск «Університет і лідерство». С. 6-9.

11. Басс Б., Басс Р. Довідник Басса з лідерства: теорія, дослідження та застосування управління. Н. Й. : Саймон і Шустер, 2009. 1465 с.

12. Басс Б., Ріджіо Р. Трансформаційне лідерство. 2-е вид. Нью-Йорк: видавництво Lawrence Erlbaum Associates. 2006. 282 с.

13. Бегеза Л.Є. Психологічні особливості свідомості та самосвідомості особистості. Актуальні проблеми психології. Т. XI. Вип. 16. С. 256-263. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v11/i16/27.pdf>

14. Беспарточна О. І., Поясок Т. Б. (2021). Формування лідерських якостей у майбутніх психологів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. № 78. С. 155-160.

15. Бирик Д. Д. (2021). Становлення феномену соціального лідерства у науковому просторі соціальної роботи. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота* № 17. С. 14-18. URL : <https://visnyk.soch.robota.knu.ua/index.php/journal/article/view/123>

16. Біда, О. А., Орос, І. І., & Чичук, А. П. (2021). Зміст та сутність поняття «Лідерство». *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*, (197), 17-20. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2021-1-197-17-20>

17. Блейклі І., Коган М. (2007). Організація та управління університетами. *Політика вищої освіти*. № 20(4). С. 477 – 493.

18. Бойко О.В. (2020). Теорія і методика формування лідерської компетентності офіцерів Збройних сил України: монографія. Житомир : Вид. О. О. Євенок. 667 с.

19. Бондаренко В. В. (2017). Дослідження змісту і структури лідерських якостей майбутніх психологів під час навчання у вищому навчальному закладі. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 4. С. 109-118.

20. Бондарук Олена (2017). Аналіз результатів індивідуальної психологічної діагностики лідерів університетів. Теоретичний та методично-науковий часопис «Вища освіта України». № 2 (додаток 1). С. 135–141.

21. Брик Р. С. Організація безпечного освітнього середовища в умовах сьогодення: концептуальні та нормативно– правові аспекти. Безпечне освітнє середовище: нові виклики та сучасні рішення в умовах воєнного і повоєнного часу : збірник наукових статей, тез доповідей та інших матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції, 07 березня 2025 р. Тернопіль : ФОП Осадца Ю. В., 2025. 566 с.

22. Васянович Г. (2020). Герменевтико-культурологічні засади формування харизматичного лідера-педагога. *Лідер. Еліта. Суспільство*. № 1. С. 43-51.

23. Вебінар «Вступ до Альфреда Адлера та адлеріанської психології»
URL: <https://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/uk/vebinar-vstup-do-alfreda-adlera-ta-adlerianskoyi-psyhologiyi>

24. Вавренюк С. А., Грень Л. М., Алієва П.І. Сучасна освіта України: державно управлінський аспект: монографія . Харків: НУЦЗУ. 2021. 238 с.

25. Весельська А. Л. (2014). Гендерний аспект лідерства: теоретичний аналіз. Наука і освіта. *Науково-практичний журнал Південного наукового центру НАПН України*. № 5 (122). С. 19-24.

URL : <http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/13461> (дата звернення 25.02.2024).

26. Вижва, М. (2020). Сучасні теорії лідерства: гуманістичний ракурс. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. № 47. С. 9–26.
URL : <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/197596>

27. Відкритий доступ, відкрита наука, відкриті дані. URL: <https://library.kpi.kharkov.ua/uk/node/22342>
28. Вітчерч К. (2007). Зміна ролей та особистості професійних менеджерів у вищій освіті Великобританії. *Перспективи: політика та практика вищої освіти*. № 11(2). С. 53 – 60.
29. Гичко, Ю. (2021). Аспекти професіоналізації майбутніх психологів в процесі підготовки до професійної діяльності. *Психологічний журнал*. № 6. С. 15–22. URL: <https://doi.org/10.31499/2617-2100.6.2021.229289>
30. Годзь Н. Б. До питання розвитку розуміння здоров'я, гендеру та культурних стереотипів у майбутньому. Гендер. Екологія. Здоров'я. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 18–19 квітня 2019 р.). Відповідальний за випуск: Карпенко К.І. Харків : ХНМУ. 2019. 255 с. С. 63-64.
31. Головешко Б. Р. (2017). Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту у вищих навчальних закладах: дис. ... канд. пед. наук 13.00.04. Нац.тех.ун-т «Харківський політехнічний інститут». Харків. 294 с.
32. Горецька О. В., Сердюк Н. І., Цимбалюк К. Р. (2023). Розвиток лідерських якостей студентів-психологів як важливий складник їхньої особистісної підготовки до майбутньої професійної діяльності. *Габітус*. Вип. 51. С. 140-146. URL: <https://dspace.bdpiu.org.ua/handle/123456789/2081>
33. Грень Л. М., Хазієв А. В. (2025). Компоненти психологічної готовності майбутніх психологів-лідерів до професійної діяльності у закладах вищої освіти. *Актуальні питання у сучасній науці (Серія «Педагогіка»): журнал*. № 6(36). С. 918-929.
URL <http://perspectives.pp.ua/index.php/sn/article/view/25398/25376>
34. Грень Л. М. (2010). Педагогічні умови формування у студентів вищих технічних навчальних закладів спрямованості на успішну професійну діяльність: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Харків. 223 с.

35. Грень Л. М. Розвиток лідерства як один з ключових елементів оцінювання діяльності керівників на державній службі в Україні. Лідери XXI століття. Погляд у майбутнє: Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції 26-27 жовтня 2023 р. За заг. ред. Романовського О. Г. Х. : НТУ «ХПІ», 2023. 149 с. С. 55-56.

36. Гриженко Л. Гармаш С. А. (2009). Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. Управління інноваційними проєктами та об'єктами інтелектуальної власності. С. 37–44.

37. Гриженко Л. В. (2014). Лідерство як соціальний феномен. *Грані*. № 5. С. 48-52. URL : <https://grani.org.ua/index.php/journal/article/view/507>

38. Гриньова М. (2013). Саморегуляція як основа успішної навчальної діяльності молоді. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. № 8(2). С. 159-163. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ppsv_2013_8\(2\)_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ppsv_2013_8(2)_25)

39. Грінченко О. М'які уміння й навички (soft-skills). URL: <https://psychology.space/psypedia-post/myaki-uminnya-j-navychky-soft-skills/>

40. Гуменюк О. Г. (2016). Теоретико-методологічний аналіз особистісних теорій лідерства. *Scientific Journal «ScienceRise»*. №10/1(27). С. 30-36. URL: https://old.univer.km.ua/statti/humenyuk_o.h._teoretyko-metodolohichnyy_analiz_osobystisnykh_teoriy_liderstva.pdf

41. Гура Т. В., Михайличенко В. Є. (2019). Психологічна готовність: сутність, зміст і способи активізації. *Проблеми сучасної психології*. Зб. наук. праць Запорізького національного університету та Інституту Психології ім. Г.С.Костюка НАПН України. Запоріжжя: ЗНУ. № 2(16). С. 43-48.

42. Гура Т., Романовський О., Книш А. Психологія лідерства в бізнесі: навчальний посібник. Харків: «Друкарня Мадрид». 2017. 100 с.

43. Гура, Т., & Пономарьов, О. С. (2016). Соціально-психологічні вимоги до особистості лідера та характеру його мислення. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. Вип. 34. С. 90–108. <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/157301>

44. Гура Т. В. (2023). Алгоритм розвитку лідерських якостей у майбут-

ніх фахівців технічного профілю у Національному технічному університеті “Харківський політехнічний інститут”. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 1. С. 86-97.

45. Гура Т. В., Пономарьов О. С., Романовський О. Г. Розвиток лідерського потенціалу майбутніх організаторів і керівників. Цільова підготовка лідерів і гуманітарно-технічної еліти. З досвіду роботи факультету соціально-гуманітарних технологій НТУ “ХПІ” : монографія. За загальною редакцією А. В. Кіпенського та О. С. Пономарьова. Харків : Друкарня Мадрид. 2021. С. 91–101.

46. Гура Т., Ігнатюк О., Резнік С. (2024). Особливості структурного підходу при формуванні управлінського ефективного лідерства. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 3. С. 72-88.

47. Гура Т.В., Пономарьов О. С. (2022). Формування лідерського потенціалу інтелігента. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 2. С. 101-112.

48. Денисюк С. Г. Імідж політичного лідера в контексті розвитку української політичної культури: особливості формування та механізми реалізації: дис. ... канд. політ. наук : 23.00.03. Київ. 2007. 209 с.

49. Децюк Т. (2018). Формування лідерських якостей у студентів у позааудиторній роботі в умовах вищого навчального закладу. *Молодий вчений*. № 1 (53). С. 301-304.

URL: <https://www.molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/5296>

50. До Всесвітнього дня охорони праці 2025. <https://library.kpi.kharkov.ua/uk/node/22407>

51. Дранько Я. М. (2011). Комунікабельність як базова складова професійної компетентності майбутнього педагога. *Наука і освіта : наук.-практ. журнал*. № 3. С. 34-38.

URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2011/3_2011/8.pdf

52. Дубасенюк О.А. Розвиток системних досліджень у науковому знанні : історія, досвід, перспективи. Професійна педагогічна освіта: системні дослідження : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. 2015. С. 12-28.

53. Дьоміна Г.А. Комунікабельність майбутніх фахівців соціальної сфери, що працюватимуть з девіантами. *Актуальні проблеми психології*. Т. XI. Вип. 13. С. 52-59.

54. Екстремальна відповідальність. URL: <https://kmbs.ua/ua/article/extreme-ownership>

55. Етичний кодекс психолога. URL: <https://druzhba.osv.org.ua/etichnij-kodeks-psihologa-11-28-42-27-03-2019/>

56. Жарик Є. А. (2018). Трансформаційне лідерство як запорука успішного управління змінами. *Молодий вчений*. № 6 (58). С. 200-203.

57. Жива зустріч: Незвіданий острів мого життя. URL: <https://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/uk/zhyva-zustrich-nezvidannyj-ostriv-mogo-zhyttya/>

58. Жигір, В. (2015). Сутність і зміст лідерської компетентності майбутнього менеджера освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах Чернігівського національного педагогічного університету*. № 130. С. 34-37.

59. Жукова А. Р. Формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців транспортних технологій: дис. д-ра філософії. 011 Освітні, педагогічні науки. Львів. 2024. 334 с. https://lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2024/05/diss_Zhukova.pdf

60. Закон України «Про освіту» (2017, 5 вересня). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

61. Зарічанський, О., & Голуб, О. (2021). Психологічні аспекти формування лідерських якостей у професійній підготовці майбутніх офіцерів-лідерів. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*, 47(3(47)), 19–22. https://www.researchgate.net/publication/357923576_PSYCHOLOGICAL_ASPE

CTS OF LEADERSHIP QUALITY FORMATION IN PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE LEADING OFFICERS

62. Здоровець Т. Г. (2009). Професійна компетентність майбутніх практичних психологів у контексті екологічної психології. *Актуальні проблеми психології*. Т. 7. Вип. 20. Ч.1. С. 154-158.

63. Зеленов Є. А. (2017). Формування лідерських якостей як завдання планетарного виховання студентської молоді. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 5 (80). С. 70–78.

64. Зіннер Л. Сприяння академічному громадянству за допомогою спільного лідерського підходу. Управління університетами та академічне лідерство в ЄС і Китаї. IGI Global. 2019. С. 99 – 117.

65. Зустріч військовослужбовців із майбутніми психологами. URL: <https://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/uk/zustrich-vijskovosluzhbovtsiv-iz-majbutnimy-psyhologamy>

66. Зязюн І. А. Інтелектуально творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи; за ред. І. А. Зязюна. Київ : Віпол. 2000. 636 с.

67. Ібрагімова І. М. Лідерство у громаді. Як наснажувати людей та досягати спільних цілей. Посібник. К.: «Видавництво «Юстон». 2020. 106 с.

68. Ігнатюк О. А. (2022). Аналіз зарубіжного досвіду країн Північної Європи щодо моделей професійної підготовки майбутніх творчих педагогів – лідерів в умовах вищої освіти. *Теорія і практика управління соціальними системами*. №3. С. 81-95. URL: <http://tipus.khpi.edu.ua/article/view/266647>

69. Каблаш В. В. Теоретичні основи професійної підготовки майбутніх психологів в умовах ЗВО. *Наукові праці вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», серія: педагогіка, психологія, соціологія*. 2019. №1 (24). С. 29-38. URL: <https://doi.org/10.31474/2077-6780-2019-1-29-38>

70. Казакевич, О. І. (2020). Сучасні імовірнісні підходи до лідерства та їх впровадження у закладах вищої освіти. *Вісник Університету імені Аль-*

фреда Нобеля. Серія: «Педагогіка і психологія». 1 (19), 43–51.
<https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2020/1/6.pdf>

71. Кайдалова Л., Щокіна Н., Альохіна Н. (2016). Формування лідерських якостей студентів на основі інноваційних методів навчання. *Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe (East European Scientific Journal) PEDAGOGIKA*. № 7, С. 34 -37. [Електронний ресурс]. URL: https://dspace.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/9035/1/%e2%84%967_3_34.pdf

72. Калашнікова С. А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій: автореф. дис. д-ра. пед. наук : 13.00.04. Київ. 2011. 36 с.

73. Каламан О. Б., Пурцхванідзе О. В. (2021). Трансформаційне лідерство: оптимальний стиль роботи команди в публічній сфері. *Інвестиції: практика та досвід*. № 1. С. 109-114.

74. Калюжна Ю.І., Гончаренко А. М. (2023). Особливості розвитку лідерських якостей майбутніх психологів з різними кар'єрними орієнтаціями. *Психологія і особистість*. № 2 (24). С. 180-194.

75. Капська А., Карпенко О., Лук'янова Н. Тренінг лідерів учнівських колективів за методикою «Рівний – рівному». *Психолог*. 2002. № 21 – 24. С. 39 – 42.

76. Карпілянська, М. (2023). Дослідження лідерства в роботах українських науковців. *Організаційна психологія. економічна психологія*. № 30(4). С. 84-95. URL: <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/oep/article/view/413/343>

77. Касс П., Клодель П. Філософія для креативного лідерства: як філософія може перетворити людей на більш ефективних лідерів. Athena Press. 2007. С. 280.

78. Києнко-Романюк Л., Заячковський В. (2016). Критичне мислення як лідерська компетентність в керівництві освітнім закладом. *Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України»*. № 4 (додаток 1) Тематичний випуск «Університет і лідерство». С. 15-17.

79. Кириченко Т. В. (2018). Аналіз проблеми розвитку механізмів саморегуляції поведінки підлітків. *Scientific Journal «ScienceRise»*. № 9(50). С. 16–19.

80. Кіпенський А. В., Пономарьов О. С., Гура Т. В. Розвиток інтелігентності лідера. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2022. № 3. С. 103-114.

81. Кіпенський А. В., Пономарьов О.С. Розвиток інтелігентності майбутніх фахівців як завдання педагогіки ХХІ століття. *Педагогіка ХХІ століття : сучасний стан та тенденції розвитку : колективна монографія*. У 2 ч. Ч. 1. Львів-Торунь : Ліга-Прес, 2021. С. 195–224.

82. Кісіль З.Р., Бліхар В.С., Перепелиця А.В. (2024). Феномен лідерства: соціально-психологічний вимір. *Габітус*. Вип. 63. С. 157-160. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2024/63-2024/29.pdf>

83. Ключко А. О. (2020). Лідерство як інноваційний стиль управління менеджера освітньої організації. Соціальна психологія; психологія соціальної роботи. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. С. 81-87.

84. Книш А. Є. (2016). Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу : навчальний посібник. Київ : ДП «НВЦ» Пріоритети». 40 с.

85. Ковальчук З. Я. Психологічний аналіз поняття лідерства у військових підрозділах. Збірник статей VII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Особистість в екстремальних умовах». 20 травня 2015 р. [Текст]. Львів : ЛДУ БЖД, 2015. 398 с. С. 143-146.

86. Коkun О.М., Мороз В.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С. Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження : метод. посіб. К. 2021. 170 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/726799/1/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1_%20%D0%A1%D0%A2%D0%90%D0%A0%D0%A2_ISBN.pdf

87. Коли світ на межі змін: стратегії адаптації. Психологічна підтримка вчителів та дітей у часи війни»: посіб. для вчителів закладів загальної середньої освіти. URL: <https://www.goglobal.com.ua/storage/files/content-block/koli-svit-na-mezhi-zmin-strategiyi-adaptatsiyi.pdf> (дата звернення: 14.02.2025)

88. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів: моногр./авт. кол.; під наук. ред Лозової О.М. Вінниця: «Віндрук», 2014. 184 с. С. 125-133.

89. Конгер Дж. А., Канунго Р. (1994). Харизматичне лідерство в організаціях: сприйняті поведінкові атрибути та їх вимірювання. *Журнал організаційної поведінки*. №15. С. 439 – 452.

90. Костира І. В. Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. : спец. 13.00.07. Вінниця. 24 с.

91. Кот Г. М. (2017). Формування психологічної готовності студентів до професійної діяльності. Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка. № 27. С. 66-70. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Potip_2017_27_15

92. Коттер Дж. (1995). Провідні зміни: чому спроби трансформації зазнають невдачі. *Гарвардський Бізнес Огляд*. № 73. С. 59 – 67.

93. Краснощок, І. П. Розвиток лідерських якостей студентів. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. Вип. 112. С. 211 – 219.

94. Кузьміна Н. В. Професійна діяльність як психологічна система. К.: Либідь. 2010. 248 с.

95. Куриця, А. І., & Куриця, Д. І. (2014). Психолого-педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів. Проблеми сучасної психології. Збірник науко-вих праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Вип. 26. С. 353 – 363.

96. Курлянд З. Н. Теорія і методика професійної освіти : навч. посіб. / З. Н. Курлянд, Т. Ю. Осипова, Р. С. Гурін. К. : Знання, 2012. 390 с.

97. Кокун О., Пішко І., Лозінська Н., Копаниця О., Малхазов О. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців вій-

ської служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: метод. посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

98. Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Герасименко М. В., Ткаченко В. В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: метод. посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ. 2012. 433 с.

99. Кокун О. М. Обґрунтування психологічної структури лідерських якостей майбутнього офіцера. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. Вип. 4 (29). С. 170 -174.

100. Кокун О. М., Мороз В. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С. Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження: метод. посіб. К. 2021. 170 с.
https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/726799/1/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1_%20%D0%A1%D0%A2%D0%90%D0%A0%D0%A2_ISBN.pdf

101. Коллісон Д. (2014). Дихотомії, діалектика та дилеми : нові напрями критичних досліджень лідерства. *Лідерство*. №10 (1). С. 36–55.

102. Компетентнісний підхід у підготовці майбутніх психологів: моногр./авт..кол.; під наук. ред. Лозової О.М. Вінниця: «Віндрук», 2014. 184 с. С. 125-133.

103. Комунікативне лідерство керівників освітніх закладів: навчальний посібник / О.Гузар. К. : ДП «НВЦ «Пріоритети». 2017. 38 с.

104. Кононець Н. В., Нестуля О. О., Нестуля С. І. Дидактика лідерства: сучасні погляди на формування лідерської компетентності здобувачів вищої освіти: монографія. Полтава: ПУЕТ, 2021. 591 с.

105. Костюшко І.В., Гандзілевська Г. Б. Критичне мислення як необхідна складова професійної компетентності сучасного вчителя. ЛОГОС. ONLINE. URL: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.10.22.html>

106. Котлярова А.В. Інтелектуальний розвиток як внутрішня умова професійного розвитку майбутнього психолога. С. 117-122. URL: <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v1/i39/28.pdf>

107. Краєва Оксана. Особливості психологічної моделі успішного вчителя в контексті розгляду проблеми лідерства. Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України» 2016. № 4 (додаток 1) Тематичний випуск «Університет і лідерство». С. 20-22.

108. Кривов'язюк І. В. Методи формування лідерських якостей у керівників підприємств. [Електронний ресурс]. URL: https://www.researchgate.net/publication/334390316_METODI_FORMUVANNA_LIDERSKIH_AKOSTEJ_U_KERIVNIKIV_PIDPRIEMSTV

109. Кузьміна Н. В. Професійна діяльність як психологічна система. К.: Либідь. 2010. 248 с.

110. Купцов Антон. Майбутнє психології в умовах сучасної України. Майбутнє психології в умовах сучасної України: зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, Київ, 23 травня 2024 р. Київ: НУБіП України, 2024. 204 с. С. 36-37. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u178/240424_new.pdf

111. Курлянд З. Н. Теорія и практика професійної освіти. Знання. 2012. 590 с.

112. Кучай О. В. (2018). Професійна підготовка майбутніх психологів у ВНЗ України. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. № 291. С. 155–158.

113. Лапузіна О. М. Формування лідерських якостей іноземних студентів як компонент їх професійної підготовки в українських закладах вищої освіти. Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: Матеріали науково-практичної конференції 27-28 вересня 2018 року / За заг. ред. Романовського О.Г. Х.: НТУ «ХП», 2018. 139 с. С. 10-11.

114. Лебедик Л. В., Блоха О. (2024). Формування лідерських якостей майбутніх педагогів закладів позашкільної освіти засобами студентського самоврядування. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 4. С. 122-143.

115. Лебедик Л. В., Стрельніков В. Ю. (2021). Формування лідерських якостей у майбутніх офіцерів Національної гвардії України. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 3. С. 35–42.

116. Лідерство – не соло, тому лідерам треба вчитися керувати оркестром. URL: https://lb.ua/blog/nataliya_krivda/438207_liderstvo_solo_lideram.html

117. Лідерські якості в професійній діяльності : навч. посібник / О. Г. Романовський [та ін.]; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків : НТУ «ХПІ». 2017. 143 с.

118. Лідерство та комунікації в організації : навчальний посібник / упорядники: Н. Я. Михаліцька, М. Р. Яцик. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с.

119. Ліпич, Л. Г., & Кушнір, М. А. (2024). Концепція стратегічного лідерства: виклики, еволюція, принципи. *Здобутки економіки: перспективи та інновації*. № 8. С. 1-16. URL: <https://econp.com.ua/index.php/journal/article/view/71/49>

120. Лозова А. Як розвивати лідерські навички. URL: <https://pg-group.online/yak-rozvyvaty-liderski-navychky/>

121. Лук'янова Л. Б. (2005). Системний принцип як методологічна основа у створенні системи екологічної освіти. *Питання теорії*. С. 40-48.

122. Мартинюк Ірина. Перспективи розвитку психології в умовах закладу вищої освіти. Майбутнє психології в умовах сучасної України: зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, Київ, 23 травня 2024 р. Київ: НУБіП України, 2024. 204 с. С. 25-27. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u178/240424_new.pdf

123. Маковський О.К. Формування лідерських якостей майбутніх офіцерів: Автореф. дис... канд. пед. наук: 20.02.02. Хмельницький. 2002. 18 с.

124. Мараховська Н.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04. Харків. 2009. 22 с.

125. Марчук А. В. (2018). Професійна самосвідомість як основа професіоналізму практичного психолога. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. № 1. С. 132-143. URL: <http://journals.lvduvs.lviv.ua/index.php/psychology/article/view/101/96>

126. Матійків І. М., Ковальчук З. Я. Професійна майстерність психолога: навч.-метод. посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ. 2016. 340 с.

127. Махсма Марія. Психодіагностика розвитку лідерських якостей студентської молоді. Майбутнє психології в умовах сучасної України: зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, Київ, 23 травня 2024 р. Київ: НУБіП України, 2024. 204 с. С. 90-92. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u178/240424_new.pdf

128. Михайличенко В. Є., Грень Л. М. (2024). Структурний аналіз самосвідомості студентів та її роль у процесі професійно-особистісного саморозвитку. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 4. С. 21-31. URL: <http://tipus.khpi.edu.ua/article/view/320460>

129. Михайлишин У. Б. Ціннісні орієнтації в структурі особистості. Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання. Харків. 2017. С. 50-52. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/30_03_2017/pdf/20.pdf

130. Міжнародна школа-семінар: матеріали заходів URL: <https://library.kpi.kharkov.ua/uk/node/22390>

131. IX Міжнародна науково-практична конференція здобувачів та молодих вчених «Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика». URL: <https://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/uk/ix-mizhnarodna-naukovo-praktychna->

[konferentsiya-zdobuvachiv-ta-molodyh-vchenyh-psychologichnyj-instrumentarij-rozvytku-liderskogo-poten](#)

132. Міляєва В.Р. (2021). Освітнє лідерство: від теорії до практики: монографія. Київський університет імені Бориса Грінченка. Київ; Кривий Ріг: 296 с. С. 9. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/36659> (дата звернення 24.02.2024).

133. Міляєва В. Р. (2011). Змістовно-структурна модель психологічного забезпечення системи підвищення кваліфікації державних службовців. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського: зб. наук. праць*. № 11–12. С. 137–144.

134. Мовчан Я. О., Федорова І. В. Роль університету в розвитку лідерського потенціалу у студентів. Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів: Матеріали VI науково-практичної конференції 28 травня 2020 року. Х.: НТУ «ХПІ». 2020. 517 с.

135. Мовчан, А. Ю. and Сірик, І. В. (2021). *Роль емпатії у професійній діяльності психолога*. Актуальні проблеми природничих і гуманітарних наук у дослідженнях молодих учених «Родзинка – 2021» : XXIII Всеукраїнська наукова конференція молодих учених / редкол. : О. В. Черевко (голова) [та ін.]. pp. 343-344.

136. Мокляк В. М. (2009). Обґрунтування поняття «Студентське самоврядування» [Електронний ресурс]. *Педагогічні науки*. Вип. 1. С. 72-76. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pena_2009_1_14

137. Моначин І. Л., Попик Т. В. Сутність поняття психологічної готовності до діяльності Матеріали V Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів. Актуальні задачі сучасних технологій. Тернопіль 17-18 листопада 2016. С. 351-352. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/20055/2/ConfATMT_2016vII_Monachyn_I_L-Psychological_willingness_351-352.pdf

138. Назар М М. Потенціали інтернет-тренінгів для оптимізації психологічного стану студентів. Полтава: Інститут психології імені Г. С. Костюка

НАПН України. 2013. № 1 (3).

<https://psychpersonality.pnpu.edu.ua/article/view/148672/147912>

139. Нестуля С. (2017). Ціннісні аспекти сучасних концепцій лідерства. *Теоретичний та методично-науковий часопис «Вища освіта України»*. № 2 (додаток 1). С. 93–96.

140. Нестуля, С. І. Дидактичні основи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту [Текст] : монографія / С. І. Нестуля ; Вищ. навч. закл. Укоопспілки «Полтав. ун-т економіки і торгівлі». Полтава : ПУЕТ, 2019. 798 с., с. 499-553.

141. Нестуля, О. О. Основи лідерства: Наукові концепції (середина ХХ-початок ХХІ ст.) : навчальний посібник / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. Полтава: ПУЕТ, 2016. 375 с.

142. Нестуля С. І. (2021). Методична система формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. № 7 (111). С. 138-149. URL: <https://pedscience.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/07/16.pdf>

143. Нестуля О., Нестуля С. (2021). Критеріально-діагностична база формування лідерської компетентності майбутніх викладачів закладу вищої освіти. *Вища школа*. № 10. С. 15-29. URL: http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/11975/3/Criterion-Diagnostic%20Basis%20of%20Formation%20Competence_OO_Nestulya_SI_Nestulya_2021_.pdf

145. Нестуля С. І. Теорія трансформаційного лідерства у процесі формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів. *Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: Матеріали науково-практичної конференції 27-28 вересня 2018 року* / За заг. ред. Романовського О.Г., – Х.: НТУ «ХП», 2018. – 139 с. С. 12-14.

146. Нестуля, С. І., Кононець, Н. В. (2019). Упровадження системи кайдзен в освітньому середовищі університету як необхідна умова фор-

мування лідерської компетентності студентів. Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: матеріали III міжнародної науково-практичної конференції (26-27 вересня 2019 р.). Х.: НТУ «ХП», (с. 194-198).

147. Нестуля С. І. Особливості тренінгу як технології формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів. Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів: Матеріали VI науково-практичної конференції 28 травня 2020 року. Х.: НТУ «ХП». 2020. 517 с. С. 55-60.

148. Нестуля С. І. (2021). Концептуальні засади формування лідерської компетентності майбутніх викладачів вищої школи: ситуативна теорія «Шляхи-цілі» Мітчела й Хауса. *Витоки педагогічної майстерності*. Випуск 28. С. 117-122.

149. Нікітіна. І.В. Розвиток мотивації студентів. Практикум [Електронний ресурс]: навч. посіб. К.: НУХТ, 2017. 326 с.

150. Нортауз П. Г. (2016). Лідерство: теорія та практика. 7-е видання: Університет Західного Мічигану. 520 с.

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

https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/36659/2/Osvitnie_liderstvo_21_NDLKL.pdf

152. Освітнє середовище як чинник становлення обдарованої особистості : [монографія] / Р. О. Семенова, О. Л. Музика, Д. К. Корольов та ін.; [за ред. Р. О. Семенової]. К.-Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 228 с.

153. Основи загальної психології: навчально-методичний посібник для студентів усіх спеціальностей закладу вищої технічної освіти. Вид. доп. і перероб. / Романовський О. Г., Гура Т. В., Михайличенко В. Є., Грень Л. М. Х.: НТУ «ХП», 2024. 284 с.

154. Панфілов Ю. І., Грень Л. М., Бондаренко В. В. (2016). Методика формування комунікативної компетентності майбутнього лідера-менеджера. *Теорія і практика управління соціальними системами*. №2. С. 10-19. https://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss_2016_2_4

155. Петриченко Н. (2017). Плюрилінгвальна освіта як складова формування лідерських якостей. *Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України»*. № 2 (додаток 1). С. 29-31.

156. Приходько Юлія Олексіївна. Особистісні якості психолога як чинник його професійності. Гуманітарний корпус: [збірник наукових статей з актуальних проблем філософії, культурології, психології, педагогіки та історії]. Випуск 10. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. 158 с. С. 122-125.

157. Перелигіна Л. А., & Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу. 2016. С. 6-30. Режим доступу: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4053>

158. Підбуцька Н. В., Михайличенко В. Є., Грень Л. М. Теорія і практика професійно-особистісного саморозвитку студентів : монографія. Харків : НТУ «ХП», 2024. 254 с.

159. Підбуцька Н. В., Мартиненко Є. (2022). Формування лідерської компетентності майбутніх психологів засобами психоло-педагогічного тренінгу в процесі професійної підготовки. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 3. С. 30-44.

160. Підбуцька Н. В., Книш А. Є. (2025). Формування емоційного інтелекту майбутніх психологів та майбутніх фахівців соціальної сфери на засадах лідерства у процесі фахової підготовки. *Вісник науки та освіти*. № 9(39). С. 1602-1615.

161. Підбуцька Н. В., Книш А. Є. (2025). Тренінгові технології у формуванні емоційного інтелекту майбутніх психологів-лідерів. *Перспективи та інновації науки*. № 9(55). С. 763-773.

162. Помилуйко В. Ю. Розвиток ініціативності майбутніх психологів у процесі використання інтерактивних технологій: автореф. канд. психол. наук 19.00.07. Київ. 2021. 23 с.

163. Правила безпеки. URL: <https://library.kpi.kharkov.ua/uk/node/22320>

164. Приходько Ю. О. Особистісні якості психолога як чинник його професійності. *Гуманітарний корпус*: [збірник наукових статей з актуальних проблем філософії, культурології, психології, педагогіки та історії]. Вип. 10. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД». 2017. 158 с. С. 122-125.

165. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 053 «Психологія» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. Наказ МОН № 565 від 24.04.2019 року

166. Пророк М. В. (2015). Лідерські якості як важливий фактор успішності професійної діяльності фахівців соціономічних професій. *Психологічний часопис*. № 1 (1). С. 79–85.

167. Психологічна готовність до професійної діяльності: поняття та суть: URL: <http://osvita.ua/vnz/reports/psychology/29223/> - Назва з екрану.

168. Радчук Г. К., Логвись О. Я. (2021). Лідерські якості в цілісній структурі особистості педагога. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Вип. 4. с. 93-100.

169. Розвиток лідерських якостей : програма тренінгу / Алла Богданівна Мудрик, Христина Юріївна Шишкіна. Луцьк, 2013. 120 с.

170. Роль лідерства в управлінні. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/14089/>

171. Романець В. А. Психологія особистості. К.: Либідь. 2005. 390 с.

172. Романовський О., Ігнатюк О., Резнік С., Солодовник Т. (2023). Педагог очима студентів: сприйняття професійної спрямованості, професійного іміджу, організації партнерської взаємодії, інформаційної компетентності, професійної компетентності та викладацького лідерства *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 1. С. 3-23.

173. Романовський О. Г., Пономарьов О. С. (2016). Феномен парадоксального лідерства. Проблеми інженерно-педагогічної освіти: зб. наук. праць. Харків. № 50-51. С. 300–307.

174. Романовський О. Пономарьов О. (2017). Парадокси харизматичного лідерства. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 1. С. 47 – 56.

175. Романовський О., Пономарьов О. (2017). Парадоксальна природа харизматичного лідерства. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 3. С. 5-16.

176. Романовський О. Г. Лідерські якості в професійній діяльності. Романовський О. Г., Резнік С. М., Гура Т. В., Панфілов Ю. І, Голоवेशко Б. Р., Бондаренко В. В., за заг. ред. О. Г. Романовського. Харків: НТУУ«ХПІ», 2017. 143 с.

177. Романовський О. Г., Пономарьов О. С., Гура Т. В. (2021). Оперативність прийняття управлінських рішень в системі особистісних якостей лідера. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 1. С. 86-97. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/items/a337702e-8d42-4881-9b5f-ef6b27b10fff>

178. Романовський О. Г., Клочко С. (2024). Роль наративної компетентності в розвитку лідерських якостей. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 1. С. 86-97. DOI: <https://doi.org/10.20998/2078-7782.2024.1.04>

179. Романовський О. Г., Лапузіна О. М. (2022). Проблемно-орієнтоване навчання та його роль у процесі підготовки майбутніх лідерів-професіоналів у технічних університетах України. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 4. С. 3-14. DOI: <https://doi.org/10.20998/2078-7782.2022.4.01>

180. Романовський О. Г., Бикова М. В. Ключові умови формування майбутнього фахівця з вищою освітою як харизматичного лідера у сучасному суспільстві. Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного

лідера на основі гуманітарних технологій для управління соціальними системами: Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції 29-30 вересня 2020 року / За заг. ред. Романовського О. Г. Х.: НТУ «ХП», 2020. 226 с. С. 64-67.

181. Романовский О. Г., Михайличенко В. Є., Грень Л. М. Педагогіка успіху: посібник. Харків, НТУ «ХП». 2012. 345 с.

182. Романовський О. Г., Михайличенко В. Є., Грень Л. М. Педагогіка лідерства: монографія. Харків : НТУ «ХП», 2023. 432 с.

183. Романовський О. Г., Серeda Н. В. (2013). Особистість сучасного керівника в аспекті духовного лідерства. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 3. С. 20–27.

184. Романюк О. Ф. (2021). Сучасні підходи до дослідження гендерних аспектів лідерства. *Демократичне врядування*. № 28.

URL : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=DeVr_2021_2_7

185. Руденко Л., Бідюк Н. (2020). Проблеми професійної підготовки психологів у вищій школі. *Збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України*. № 2 (21). С. 230–347.

186. Ручкіна М. М., Сакалюк О. О. М'які навички соціального підприємця : навч. посіб. для слухачів міжнародного проєкту «Erasmus + TURBO». Одеса : Університет Ушинського, 2024. 137 с.
http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/20715/1/Ruchkina%2C%20Sakalyuk_.pdf

187. Савельєва, О. О. (2014) Оцінка лідерського потенціалу студентів як майбутніх управлінців. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. № 4. Т. 4. С. 81 – 84.

188. Савченко Л. (2023). Розвиток ціннісних аспектів педагогічного лідерства у закладах загальної середньої освіти засобами проектної діяльності. *Український педагогічний журнал*. № 2. С. 156-157.

189. Садегі А., Мостафаві Рад Ф. (2018). Роль лідерства, орієнтованого на знання, в управлінні знаннями та інноваціях [електронний ресурс]. *Наукові листи менеджменту*. С. 151 – 160. [електронний ресурс]. https://www.growingscience.com/msl/Vol8/msl_2018_3.pdf

190. Семенова А. (2019). Психологічні технології розвитку культури і техніки мовлення сучасного лідера. *Лідер. Еліта. Суспільство*. № 2 . С. 71-86.

191. Семченко, Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: автореф дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04. 2005. Харків. 23 с.

192. Сергєєва Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. за наук. ред. Л. М. Сергєєвої. Івано-Франківськ. «Лілея НВ». 2015. 296 с.

193. Сидоренко В., Єрмоленко А., Горошкова Л. (2021). Школа лідерів професійної освіти як інноваційна модель підвищення кваліфікації педагогів в умовах сталого розвитку: цифровий програмно-методичний комплекс: за наук. ред. Сидоренко В.В. Біла Церква: БІНПО, 114 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/729932/1/5.pdf> (дата звернення 24.02.2024).

194. Сирота Данило. Особливості формування ціннісно-сміслової сфери сучасної студентської молоді. Майбутнє психології в умовах сучасної України: зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, Київ, 23 травня 2024 р. Київ: НУБіП України, 2024. 204 с. С. 72-73. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u178/240424_new.pdf

195. Словник-довідник з професійної педагогіки (2006). За ред. А.В. Семенової. Одеса: Пальміра. 221с. С.98

196. Слободяник Н.В. (2024). Стресостійкість як психологічний ресурс особистості в ситуації змін. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Т. 35 (74). № 4. С 91-95.
197. Словник соціологічних і політологічних термінів (1993). Нар. укр. акад.; за заг. ред.: В. І. Астахової [та ін.] ; уклад. В. І. Астахова [та ін.]. Київ: Вища шк. 140 с. С.44.
198. Смольська, Л. І. (2014) Інтегральне лідерство – сучасний управлінський запит. *Управління школою*. № 1 – 3. С. 92 – 94.
199. Собчишин О. (2020). Феномен лідерства у філософії соціальної роботи: ретроспективний аналіз. *Social work and education*. № 7.4. С. 466-482. URL : <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/24613>
200. Сокол Є. (2017). Підготовка професіоналів-лідерів як завдання вищої школи. *Лідер. Еліта. Суспільство*. № 1. С. 16 – 22.
201. Сокол Є. І., Романовський О. Г., Пономарьов О. С. (2021). Особливості підготовки еліти і лідерів в закладах вищої інженерної освіти. *Лідер. Еліта. Суспільство*. № 1. С. 5–19.
202. Сопівник Р. В. Теоретичні і методичні засади формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі : автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.07. 2013. 40 с.
203. Стеценко А. І., Хмарук Н.І. (2024). Особливості розвитку критичного мислення майбутніх психологів. *Наукові інновації та передові технології* (Серія «Психологія»). № 12(40). С. 1701-1714. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/17613/17674>
204. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. – 2020. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>
205. Стрельніков В., Лебедик Л., Вонсович Л. (2021). Формування лідерських навичок майбутніх фахівців у закладах вищої і фахової передвищої

освіти. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. № 1 (100). С. 34–44. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/17994>

206. Сучасні тенденції у галузі освіти. URL: <https://osvita.ua/news/91458/>

207. Сучер С. Дж. Моральне лідерство : виклики, інструменти та інсайти. 2007. 264 с.

208. Телеграм-злам та пильність. URL: https://library.kpi.kharkov.ua/uk/no_barriers/telegram-%D0%B7%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D0%B8-%D1%82%D0%B0-%D1%86%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0-%D0%BF%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C

209. Теорія і практика формування лідера : навч. посібник. О. Г. Романовський [та ін.] ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків : Друкарня Мадрид, 2017. 100 с.

210. Тесленко М. М., Кашперський В. Є. (2022). Особливості лідерських якостей студентів-психологів із різною самооцінкою. *Психологія і особистість : наук. журнал* / Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України ; Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. Київ ; Полтава : ПНПУ імені В. Г. Короленка. Вип. 1 (21). С. 131-142.

URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/19181>

211. Тимченко О. В. Проблема психологічної готовності військового фахівця до екстреної дії в стані емоційного стресу: автореф. дис. канд. психол. н. Харків. ХУВСМВСУ. 1995. 24 с.

212. Тітова Г. В. (2008). Феномен лідерства і лідерські якості в навчальному колективі. *Наука і освіта*. №1-2. С. 105-107.

213. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л. Л., Черваньова З. О. Романовський О. Г., Пономарьов О. С. Педагогіка управління: навч. посіб. Х. : НТУ «ХПІ», 2003. 408 с.

214. Томчук М. (2010). Методологічні засади дослідження та методи формування психологічної готовності особистості до діяльності. *Суспільство. Психологія*. № 4. С. 41-46.

215. Факультет соціально-гуманітарних технологій НТУ «ХПІ». Історія. Досягнення, Перспективи / А. А. Бадан, О. І. Bloшенко, В. В. Бурега та ін.; Під заг. ред.. А. В Кіпенського Харків: «Друкарня Мадрид». 2017. 204 с.

216. Третьяк О. П. (2023). Розвиток компетентності педагогічного партнерства. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський зб. наук. праць молодих вчених Дрогобицького ДПУ імені Івана Франка, 61 (3). с. 155-161.

217. Троцько Г. В. Студентське самоврядування як засіб розвитку особистості / Г.В. Троцько. Педагогічна і психологічна науки в Україні : зб. наук. праць до 15-річчя АПН України : [у 5 т.] / АПН України. К. : Педагогічна думка. 2007. Т.1. 2007. 340 с.

218. Туркова Д. Розвиток професійної емпатії майбутніх практичних психологів у системі фахової підготовки. «Український науковий журнал «Освіта регіону». С. 225. URL: <https://social-science.uu.edu.ua/article/557>

219. Управління професійним розвитком кадрового потенціалу органів державної влади: Монографія / О. Г. Романовський, Л. М. Грень, О. В. Грибко, Н. С. Грабар, І. М. Хмиров, А. І. Черкашин. Харків: НТУ «ХПІ», 2022. 314 с.

220. Федан О.В. (2015). Особливості автентичності практичного психолога: теоретичний аналіз. Теоретичні і прикладні проблеми психології. Збірник наукових праць. Светловодськ. №3 (38). С. 493-500.

221. Формування готовності майбутніх психологів до професійної діяльності в авіаційній галузі: методичні рекомендації для викладачів вищих навчальних закладів / уклад. : Т. О. Ковалькова. Київ, 2014. 32 с.

222. Хромова, О. І.; Міщенко, О. В.; Ніколенко, К. В. (2022). Перспективи трансформації української вищої освіти у післявоєнний період. *Освітній дискурс*. Вип. 41(7-9). URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/39389>

223. Хабірова Л.І. Психологія формування творчої ініціативи підлітків: навч. посіб. Полтава. 2018. 64 с.

224. Хазієв А., Грень Л. М. Відповідальність та її роль у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти. Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес: Матеріали між-нар.наук.-теор. конф. студ. та аспір. 14–15 квіт. 2024, Харків. 2024. С. С. 224-225.

225. Хазієв А. В. Формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти: аналіз вітчизняних та зарубіжних наукових досліджень. Теорія і практика управління соціальними системами. – Харків: НТУ «ХПІ», 2024. № 1. С. 74-85.

226. Хазієв А. В. Погляди дослідників на структуру лідерських якостей у майбутніх психологів та їх формування у закладах вищої освіти. Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів: матеріали VIII науково-практичної конференції 23–24 травня 2024 року / за заг. ред. Романовського О. Г. Харків.: НТУ «ХПІ», 2024. 325 с. С. 202-204.

227. Хазієв Арсеній. Розвиток лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти. XXXI International scientific and practical conference «Scientific Research in the Conditions of Rapid Development of Information Technologies» (July 17-19, 2024). Helsinki, Finland. International Scientific Unity, 2024. 201 p. С. 126-128.

228. Хазієв А. В. (2024). Трансформаційне лідерство та його роль у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 3. С. 89-99.

229. Хазієв А. В. Професійне становлення майбутнього психолога-лідера під час навчання у ЗВО. Актуальні проблеми соціального розвитку в суспільстві змін = Pressing problems of social development in society of changes [Електронний ресурс] : матеріали 3-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 27-29 березня 2025 р. / заг. ред. А. В. Кіпенський ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Електрон. текст. дані. Харків, 2025. 188 с. С. 34-35. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/87841>

230. Хазієв А. В. Роль самооцінки у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів. Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я: тези доповідей XXXIII міжнародної науково-практичної конференції MicroCAD-2025, 14-17 травня 2025 р. / за ред. проф. Сокола Є.І. Харків: НТУ «ХПІ». 1882 с. С. 1333.

231. Хазієв А. В., Грень Л. М. Роль лідерських якостей студентів-психологів у майбутній професійній діяльності. Наукова школа академіка І.А. Зязюна у працях його соратників та учнів: матеріали IX науково-практичної конференції 22–23 травня 2025 року / за заг. ред. Романовського О. Г. Харків.: НТУ «ХПІ», 2025. 325 с. С. 89-91.

232. Хазієв А.В., Грень Л. М. Особливості формування лідерських якостей у майбутніх психологів: виклики сьогодення. Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика: Матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів та молодих вчених (12 жовтня 2023 р.) / за заг. ред. Н.В. Підбуцької. Харків : НТУ «ХПІ», 2023. 193 с. С. 159-162.

233. Хазієв А. В. (2025). Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти. *Суспільство та національні інтереси. (Серія «Педагогіка»)*. № 8(16) С. 306-314. URL: [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-8\(16\)-306-314](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-8(16)-306-314)

234. Хазієв А. В. (2025). Лідерські якості майбутніх психологів – ключ до професійного успіху. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків: НТУ «ХПІ», № 3. С. 151-162. URL: <https://doi.org/10.20998/2078-7782.2025.3.10>

235. Хазієв А. В. (2025). Експериментальна перевірка ефективності педагогічних умов формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти. *Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка»)*. № 10(56). С. 1073-1084. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-10\(56\)-1073-1084](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-10(56)-1073-1084)

236. Харченко Л. П. Формування ініціативності студентів молодших курсів у навчальнопізнавальній діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Вип. 27. С. 219-222. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5a6fa0d2-38e9-4e9c-8e95-d05541490662/content>

237. Хідаят Р., Патрас Ю. Е. (2024) «Інноваційність учителя: ефект самоефективності, трансформаційного лідерства та шкільного клімату». *Journal of Educational Research*. 8(1), 208-222.

238. Хупавцева Н. О., Максимчук В. Б. (2018). Формування і розвиток лідерських якостей студентів-психологів. *Психологія: реальність і перспективи*. № 10. С. 159-165.

239. Цільмак О. М. (2020). Класифікація професійно важливих якостей психолога-консультанта. *Юридична психологія*. № 2 (27). С. 17-23. URL: <https://elar.navs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e0bf6ff6-daa9-4ed7-8cea-c4c86cdb3ec5/content>

240. Черванева З. О. (2017). Харизматичне лідерство як соціально-психологічний феномен. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 1. С. 76–86.

241. Черкашин А. І. (2021). Феномен лідерства у закладах вищої освіти: теоретичний аналіз наукових досліджень. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 4. С. 76–85.

242. Чернявська В. В. Формування кар'єрних орієнтацій в процесі підготовки майбутніх практичних психологів. (НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012). URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/26219>

243. Чой С. Б. (2017). Вплив трансформаційних і загальних стилів лідерства на сприйняття співробітниками ефективності команди. *Соціальна поведінка і особистість: Міжнародний журнал*. № 45 (3). С. 377-386.

244. Чорна Т. В., Голубєва М. О. Тема: Психологічні особливості прояву лідерських якостей у діяльності команди.

<https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/f6706925-d7db-4466-9f38-c21d58b772a4/content>

245. Чуба О. (2013). Формування критичного мислення як психолого-педагогічна проблема сучасності. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. № 3. С. 202-208.

246. Шаполова В. В. (2011). Роль корпоративної культури у підвищенні якості підготовки студентів-менеджерів вищого технічного навчального закладу. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків : НТУ «ХПІ». № 4. С. 101–106.

247. Шевченко Л. Ю. Сучасні підходи до наукового вивчення лідерства. С. 516-524. <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v6/i9/56.pdf>

248. Шевченко Р. М. Стресостійкість як чинник професійної діяльності жінок-управлінців: структурнокомпонентний аналіз. Актуальні проблеми психології. Т. IX, вип.10. 3б. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2020. С. 280–287.

249. Шикирава Н.М. Емпатія як інтегральна особистісно-професійна якість практичного психолога. Соціально-психологічні проблеми суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 16-17 квітня 2021р.- Київ: Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського, 2021. С.119-123.

250. Школа молодого психолога – 2025. URL: <https://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/uk/shkola-molodogo-psyhologa-2025/>

251. Шмаргун В., Гапонько А. Інтелектуальні здібності людини. *Проблеми гуманітарних наук. Серія : Психологія*. 2015. Вип. 35. С. 251–262. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgn_ps_2015_35_23

252. Шмига А. Класифікації якостей особистості. URL: <https://psychology.space/psypedia-post/yakosti-osobystosti/>

253. Юхта Р. Ю. Когнітивна гнучкість: інструмент для розвитку лідерів у сучасному бізнесі. Сучасні тенденції в управлінні та адмініструванні: нові парадигми та можливості: матеріали Круглого столу (10 травня 2024 року);

наук. кер. І. Ю. Зайцева. ПВНЗ «Інститут психології і підприємництва»; Державний біотехнологічний університет. [б. в.]. 2024. С. 66-68.

URL: <https://repo.btu.kharkov.ua/handle/123456789/54110>

254. 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, 2006. 21 с.

255. Як стати лідером? Поради психолога Тамари Сухенко. URL: <http://humantime.com.ua/blog/yak-stati-liderom-poradi-psihologa-tamari-suhenko>

256. Яценко Т. С. Глибинна психокорекція: теорія і практика: навч. посіб. К.: Наук. світ. 2012. 368 с.

257. Яценко, І. В. (2003) Феномен лідера. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка: філософія, політологія. № 59. С. 142 – 14.

258. Adler N. (2006). The arts & leadership: Now that we can do anything, what will we do? *Academy of Management Learning and Education*, 5(4). P. 486-499.

259. Andreas, K. S., Frank, M. 2022. Review of Scandinavian leadership development programs: Open and closed customization. *Scandinavian Journal of Management*, № 3.

260. Anthony Iannarino. How to Lead: The Leadership E-Book. 2018. 50 p.

261. Appelbaum S. (2003). Gender and leadership? Leadership and gender? A journey through the landscape of theories. *Leadership & Organization Development Journal*. P. 43-51.

262. Argyris, C. (1990). *Integrating the Individual and the Organization*. New York : Routledge

263. Argyris, C., & Schön, D. (1974). *Theory in practice: increasing professional effectiveness*. San-Francisco, California : Jossey-Bass Publishers.

264. Asobee, M. 2021. An Investigation on the Role of Coaching in Strategic Leadership Development in the Academia. *Open Journal of Leadership*, № 10, 47-59.
265. Astin, A. W. (1977). *Four critical years*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
266. Barnes, A. C. 2020. Higher education and student affairs: Applying expertise in student leadership development and the collegiate context. *New Directions for Student Leadership*, № 165, 99–112
267. Bass, B.M. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theor, Research, and Managerial Application (3rd ed.). New York: Free Press.
268. Bass B. Stogdill's Handbook of Leadership / B. Bass. N.Y., 1981.
269. Bennis, W., & Thomas, R. (2007). *Leading for a Lifetime: How Defining Moments Shape Leaders of Today and Tomorrow*. Boston, Massachusetts : Harvard Business Review Press.
270. Bernard M. Bass, Paul Steidlmeier (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership quarterly*. Vol. 10. No. 2. P. 181-217.
271. Bennis W., Addison-Wesley (1989). *On Becoming a Leader*. Reading (Mass.).
272. Bilan, T. 2021. Leadership qualities of future teachers -component of owning emotional intelligence. *Current issues of humanitarian sciences*. № 35, 237-243
273. Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1982). Theory and Research for Developing a Science of Leadership. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 18 (3), 275–291.
274. Bryman A. (1992). *Charisma and Leadership in Organization*. London. Sage Publication.
275. Bush, T. (2011). *Theories of Educational Leadership and Management* [Text]. 4-th ed. London: SAGE Publications, Inc. 232 p.

276. Brungardt, C.L. 2011. The intersection between soft skill development and leadership education. *Journal of Leadership Education*, № 10(1), 1–21.
277. Cashman K. (2008). *Leadership from the Inside Out: Becoming a Leader for Life*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. 215 p.
278. Charan R., Drotter S., Noel J. (2011). *The Leadership Pipeline : How to Build the Leadership - Powered Company*. San Francisco: Jossey-Bass. 352 p.
279. Conger J. A., Kanungo R.N. (1998). *Charismatic Leadership in Organizations*. SAGE Publications,. 288 p.
280. Corrigan, J., Merry, M. 2022 Principal Leadership in a Time of Change. *Front. Educ.* 7:897620.
<https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2022.897620/full>
281. Covey, S. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. New York : Free Press.
282. Cherkashyn, A.a, Hren, L.a , Asieieva, I.b , Kurbanova, H.a , Kurbanova, M.a The role of leadership qualities in the formation of professional competence and the image of future specialists(2023) *Youth Voice Journal*, 3 (Special Issue), pp. 42-54.
283. Daniel Goleman. *Leadership: The Power of Emotional Intelligence*. January 1, 2011 by More Than Sound. 117 p.
284. Danylevych, N., Kokhan, M., Snovydyovych, I. 2019. Development of leadership competencies in students of higher education institutions. *Bulletin of Lviv National University. The series is economic*, № 57, 245-261.
285. Day, D.V. 2000. Leadership development: A review in context. *The Leadership Quarterly*, № 4, 581-613.
286. Dempster, N., Lizzio, A. 2007. Student leadership: Necessary research. *Australian Journal of Education*, № 51, 276–285.
287. Dickson M., Mitchelson J. (2003). Research on Leadership in a Ci'onh Cultural Context: Progress and Raising new Questions. *The Leadership Quarterly*. Vol. 14.

288. Downton J. (1973). *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in the Revolutionary Process*. New York: Free Press,.
289. Goleman D. (2000). *Leadership that Gets Results*. Harvard Business Review. Vol. 78 (2).
290. Daniel Goleman. *Leadership: The Power of Emotional Intelligence*. January 1, 2011 by More Than Sound. 117 p.
291. Gray, H. (2005) *Strategy and Leadership: The Developing Approach*. Development and Learning in Organizations, 19, 5-7. URL: <http://dx.doi.org/10.1108/14777280510572112>
292. Heifetz, R. (1998). *Leadership Without Easy Answers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
293. Frederick, C. M., Wisdom, J. P., Stacia, R., & Brummel, B. (2022). A New Era for Psychologist-Leaders: Introduction to the Society of Psychologists in Leadership and the Psychology of Leaders and Leadership. *Psychology of Leaders and Leadership*, 25(1). <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/mgr0000126>
294. Goleman D. (2000). *Leadership that Gets Results*. Harvard Business Review. Vol. 78 (2).
295. Kalnytska, K. O. 2009. Role differentiation of leadership: the essence, additional study approaches and cross-cultural differences. *Herald of T.G. Shevchenko Chernihiv State Pedagogical University, Psychological sciences*, № 7, 192-201.
296. Koshil, O. P., & Spirina, T. P. (2023). Features of leadership qualities formation of students in the conditions of professional college. *Humanitas*, 3, 35–40. [Електронний ресурс]. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/738859/>
297. Khaziev Arseniy. Leadership qualities formation of future psychologists: theoretical aspect. Performanțe într-o economie competitivă : [culegere de lucrări ale Conferinței Științifice Internaționale, 21-22 septembrie 2023 și Mesei Rotunde "Leadership in education: an inclusive approach", 7 octombrie 2023] : (ediția 10) / comitetul științific: Valentin Răilean (președinte) (Moldova), Sorin

Mihai Radu (România) [et al.]. Chişinău : [Imi-Nova], 2023 (Impressum). 115 p. P. 109-110.

298. Khaziyev Arseniy. Adaptation of foreign leadership development models to leadership qualities formation of future psychologists in high schools of Ukraine. Лідери ХХІ століття. Погляд у майбутнє: Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції 26-27 жовтня 2023 р. / За заг. ред. Романовського О. Г. Х. : НТУ «ХП», 2023. 141 с. С. 7-8.

299. Khaziyev Arseniy. Extraordinary work in the formation of leadership qualities of future psychologists in institutions of higher education. Această Culegere de lucrări științifice a fost elaborată ca urmare a desfășurării Conferinței Științifice Internaționale "Creative interdisciplinary cooperation: proceedings ideas in education research and innovation" în zilele de 11-12 noiembrie 2024. Moldova. P. 128-132.

300. Lynch M. (2012). A Guide to Effective School Leadership Theories. NY: Routledge. 232 p.

301. Likert, R. (1961). An Emerging Theory of Organization, Leadership, and Management. *Leadership and interpersonal behavior*. New York : Holt, Reinhart & Winston.

302. Murray Hiebert, Bruce Klatt (2001). The encyclopedia of leadership: A practical guide to popular leadership theories and techniques. New York. 480 p.

303. Meaney, Kevin, "The impact of college leadership experiences on long term well-being" (2015). *Dissertations*. 39. <https://commons.lib.jmu.edu/diss201019/39>

304. McGregor, D. (1966). *Leadership and motivation*. Cambridge, MA : M. I. T. Press.

305. Nestulya S.I. (2021). Organizational and pedagogical support of the process of development of leadership competence of future higher school teachers. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Педагогічні науки»*. Випуск № 3. С. 91-98. URL: <https://ped-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/4328>

306. Nestulya, S. (2021). Концептуальні засади формування лідерської компетентності майбутніх викладачів вищої школи: ситуативна теорія «Шляхи-цілі» Мітчела й Хауса. *Витоки педагогічної майстерності*, (28), 117–122. <https://doi.org/10.33989/2075-146x.2021.28.250365>
307. Iannarino, Anthony. *How to Lead: The Leadership E-Book*. 2018. 50 p.
308. Palamarchuk, O., Lazarenko, N., & Kolomiets, D. (2019). Ресурсне забезпечення розвитку лідерських якостей у процесі особистісно-професійного становлення майбутнього вчителя. *Лідер. Еліта. Суспільство*, (1), 77–90. <https://doi.org/10.20998/2616-3241.2019.1.06>
309. Pyle, Lori K., "Changes in leadership self-efficacy, leader identity, capacity for socially responsible leadership, and curiosity due to a structured leader development program" (2013). *Dissertations*. 93. <https://commons.lib.jmu.edu/diss201019/93>
310. Smalley, S. W., Retallick, M. S., Metzger, D., Grieman, B. 2016. Analysis of leadership perceptions, skills and traits as perceived by agribusiness and industry professionals. *NACTA Journal*, № 60.
311. Sopivnyk, R. V. 2016. The Construction of Leadership Qualities Cluster of Agroindustrial Sector Future Specialists. *Personal spirituality: methodology, theory and practice*, № 3, 293-307.
312. Stark, Peter (2010). *The only leadership book you'll ever need : how to build organizations where employees love to come to work / by Peter Barron Stark and Jane Flaherty*. 222 p.
314. Steele, A. R., Day, D. V. 2020. Development and Preliminary Validation of the Interest in Leadership Scale. *SAGE Open*, № 10, 12.
315. Stogdill R. (1974). *Handbook of Leadership: a survey of theory and research*. New York : Free Press. 613 p.
316. Strelnikov V. Yu., Lebedyk L.V., Hura T. V., Sysoieva S. I., Stankevych S. V., Shapovalova E. V., Avilova O. Ye. Leadership and social work in the environmental management system. *Ukrainian Journal of Ecology*. 2021. №

11 (2). C. 349–351. URL : <https://www.ujecology.com/articles/leadership-and-social-work-in-the-environmental-management-system.pdf>

317. Tanaka-Ellis, N., Sekiguchi, S. 2019. Not a language course (!): Teaching global leadership skills through a foreign language in a flipped, blended, and ubiquitous learning environment. *CALL and complexity – Short papers from EU-ROCALL* , 350–355.

318. The practice of adaptive leadership: tools and tactics for changing your organization and the world. URL: https://eastsidepathways.org/wp-content/uploads/2021/07/Practice-of-Adaptive-Leadership.Heifetz-et-al.EBS_.pdf

319. Thomas, E. V., Wells, R., Baumann, S. D., Graybill, E., Roach, A., Truscott, S. D., Crenshaw, M., Crimmins, D. 2019. Comparing traditional versus retrospective pre-/post-assessment in an interdisciplinary leadership training program. *Maternal and Child Health Journal*, № 23(2), 191–200.

320. Harry Tomlinson (2004). *Educational Leadership*. London. 226 p.

321. O`Neil H.F. *Workforce Readiness: Competencies and Assessment* / H.F. O`Neil – NY: Psychology Press, 2014. 467 p.

322. Pyle, Lori K., "Changes in leadership self-efficacy, leader identity, capacity for socially responsible leadership, and curiosity due to a structured leader development program" (2013). *Dissertations*. 93. <https://commons.lib.jmu.edu/diss201019/93>

323. Wafiq, M., Tridane, M., Belaaouad, S. 2021. Educational Leadership: Characterization of Emerging Practices. *Open Journal of Leadership*, № 10, 1-26.

324. Warren, L. L. 2021. The Importance of Teacher Leadership Skills in the Classroom, *Education Journal*, № 12, 8-15.

325. Wren, J.T. 1994. Teaching leadership: The art of the possible. *The Journal of Leadership Studies*, № 1(2), 71–93.

326. Zaccaro S. J., Kemp C., Bader P., Antonakis In J., Cianciolo A. T. & Sternberg R. J. (ред.). *Traits and attributes of a leader. The nature of leadership*. Thousand Oaks, CA : Sage, 2004. C. 101–124.

327. Pyle, Lori K., "Changes in leadership self-efficacy, leader identity, capacity for socially responsible leadership, and curiosity due to a structured leader development program" (2013). *Dissertations*. 93.
<https://commons.lib.jmu.edu/diss201019/93>

328. Sergiovanni, T. J. (1996). *Moral Leadership: Getting to the Heart of School Improvement*. Hoboken : John Wiley & Sons.

329. Smalley, S. W., Retallick, M. S., Metzger, D., Grieman, B. 2016. Analysis of leadership perceptions, skills and traits as perceived by agribusiness and industry professionals. *NACTA Journal*, № 60.

330. Spiers, L. (2010). Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1, 25–30.

331. Stark, Peter (2010). The only leadership book you'll ever need : how to build organizations where employees love to come to work / by Peter Barron Stark and Jane Flaherty. 222 p.

332. Stogdill R. (1974). *Handbook of Leadership: a survey of theory and research*. New York : Free Press. 613 p.

333. Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25, 35–71.

ДОДАТОК А

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, у яких опубліковано основні наукові результати:

1. Хазієв А. В. Формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти: аналіз вітчизняних та зарубіжних наукових досліджень. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків: НТУ «ХП», 2024. № 1. С. 74-85. DOI: 10.20998/2078-7782.2024.1.06

2. Хазієв А. В. Трансформаційне лідерство та його роль у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків: НТУ «ХП», 2024. № 3. С. 89-99. DOI: 10.20998/2078-7782.2024.3.07

3. Грень Л. М., Хазієв А. В. Компоненти психологічної готовності майбутніх психологів-лідерів до професійної діяльності у закладах вищої освіти. *Актуальні питання у сучасній науці (Серія «Педагогіка»): журнал*. 2025 № 6(36). С. 918-929. DOI: 10.52058/2786-6300-2025-6(36)-918-929

4. Хазієв А. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти. *Суспільство та національні інтереси. (Серія «Педагогіка»)*. № 8(16) 2025. С. 306-314. DOI: 10.52058/3041-1572-2025-8(16)-306-314

5. Хазієв А. В. Лідерські якості майбутніх психологів – ключ до професійного успіху. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків: НТУ «ХП», 2025. № 3. С. 151-162. DOI: 10.20998/2078-7782.2025.3.10

6. Хазієв А. В. Експериментальна перевірка ефективності педагогічних умов формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти. *Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка»)*. № 10(56), 2025. С. 1073-1084. DOI: 10.52058/2786-4952-2025-10(56)-1073-1084

Опубліковані праці апробаційного характеру:

7. Хазієв А.В., Грень Л. М. Особливості формування лідерських якостей у майбутніх психологів: виклики сьогодення. Психологічний інструментарій

розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика: Матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів та молодих вчених (12 жовтня 2023 р.) / за заг. ред. Н.В. Підбуцької. Харків : НТУ «ХПІ», 2023. 193 с. С. 159-162.

URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/72330>

8. *Arseniy Khaziev*. Leadership qualities formation of future psychologists: theoretical aspect. Performanțe într-o economie competitivă : [culegere de lucrări ale Conferinței Științifice Internaționale, 21-22 septembrie 2023 și Mesei Rotunde "Leadership in education: an inclusive approach", 7 octombrie 2023] : (ediția 10) / comitetul științific: Valentin Răilean (președinte) (Moldova), Sorin Mihai Radu (România) [et al.]. Chișinău : [Imi-Nova], 2023 (Impressum). 115 p. P. 109-110.

9. *Khaziyev Arseniy*. Adaptation of foreign leadership development models to leadership qualities formation of future psychologists in high schools of Ukraine. Лідери XXI століття. Погляд у майбутнє: Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції 26-27 жовтня 2023 р. / За заг. ред. Романовського О. Г. Х. : НТУ «ХПІ», 2023. 141 с. С. 7-8. URI: https://kafk.edu.ua/wp-content/uploads/2024/05/2_2023.pdf

10. *Хазієв А. В.*, Грень Л. М. Відповідальність та її роль у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів у закладах вищої освіти. Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес [Електронний ресурс] : матеріали всеукр. наук.-теорет. конф. студ. і аспірантів, 18-19 квітня 2024 р. / гол. ред. А. В. Кіпенський ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Електрон. текст. дані. Харків, 2024. 605 с. С. 224-225. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/items/eea7516a-5970-4d2b-a41e-e27a4e54bb76>

11. *Хазієв А. В.* Погляди дослідників на структуру лідерських якостей у майбутніх психологів та їх формування у закладах вищої освіти / А. В. Хазієв // Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів : матеріали 8-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 23-24 травня 2024 р. / заг. ред. О. Г. Романовський ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків : НТУ

«ХІІІ», 2024. С. 202-204. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/81777>

12. *Хазієв Арсеній*. Розвиток лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти. XXXI International scientific and practical conference «Scientific Research in the Conditions of Rapid Development of Information Technologies» (July 17-19, 2024). Helsinki, Finland. International Scientific Unity, 2024. 201 p. С. 126-128. URI: https://isu-conference.com/wp-content/uploads/2024/07/Scientific_research_in_the_conditions_of_rapid_development_of_information_technolo_July_17_19_2024_Helsinki_Finland.pdf

13. *Khaziyev Arseniy*. Extraordinary work in the formation of leadership qualities of future psychologists in institutions of higher education. Această Culegere de lucrări științifice a fost elaborată ca urmare a desfășurării Conferinței Științifice Internaționale "Creative interdisciplinary cooperation: proceedings ideas in education research and innovation" în zilele de 11-12 noiembrie 2024. Moldova. P. 128-132.

14. *Хазієв А. В.* Професійне становлення майбутнього психолога-лідера під час навчання у ЗВО. Актуальні проблеми соціального розвитку в суспільстві змін = Pressing problems of social development in society of changes [Електронний ресурс] : матеріали 3-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 27-29 березня 2025 р. / заг. ред. А. В. Кіпенський ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Електрон. текст. дані. Харків, 2025. 188 с. С. 34-35. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/87841>

15. *Хазієв А. В.* Роль самооцінки у формуванні лідерських якостей майбутніх психологів. Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я: тези доповідей XXXIII міжнародної науково-практичної конференції MicroCAD-2025, 14-17 травня 2025 р. / за ред. проф. Сокола Є.І. Харків: НТУ «ХПІ». 1882 с. С. 1333. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/93796>

16. *Хазієв А. В., Грень Л. М.* Роль лідерських якостей студентів-психологів у майбутній професійній діяльності. Наукова школа академіка

І.А. Зязюна у працях його соратників та учнів: матеріали 9-ї наук.-практ. конф. 22–23 травня 2025 року / за заг. ред. Романовського О. Г. МОН України, НАПНУ, Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т» [та ін.]. Електрон. текст. дані. Харків : НТУ «ХПІ», 2025. 193 с. С. 89-91. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/91784>

ДОДАТОК Б

МЕТОДИКА «ПРАГНЕННЯ ДО ЛІДЕРСТВА»

Методика «Прагнення до лідерства» – це система психологічних і діагностичних прийомів, спрямованих на визначення рівня у людини мотивації до лідерства, її схильності брати на себе відповідальність, керувати іншими, впливати на групу тощо.

Мета методики: визначити рівень прагнення до лідерства, її потреби у домінуванні, впливі, керівництві групою.

Методика базується на ідеях мотиваційного підходу (Д. МакКлеланд, А. Маслоу, К. Левін) та концепції соціально-психологічного лідерства. Прагнення до лідерства – одна з основних соціальних потреб, що проявляється у готовності брати на себе відповідальність за групу, організовувати діяльність інших, впливати на прийняття рішень, досягати авторитету серед оточення.

Опитувальник «Прагнення до лідерства»

Інструкція:

Прочитайте кожне твердження й оцініть, наскільки воно відповідає Вам. Позначте цифру:

- 1 – зовсім не згоден(на)
- 2 – скоріше не згоден(на)
- 3 – важко сказати
- 4 – скоріше згоден(на)
- 5 – повністю згоден(на)

Твердження:

1. Я легко беру на себе відповідальність за спільну справу.
2. Мені подобається організовувати роботу інших людей.
3. Я відчуваю задоволення, коли від мене залежать результати роботи колективу.
4. Я волію, щоб хтось інший приймав рішення. (-).
5. У новому колективі я зазвичай швидко опиняюся серед тих, хто веде інших за собою.
6. Мені неприємно, коли потрібно керувати іншими. (-).
7. Якщо я впевнений у своїй правоті, я наполягаю на своєму.
8. Мені цікаво координувати дії інших людей.

9. У конфліктній ситуації я намагаюся зайняти нейтральну позицію. (-).
10. Я часто пропоную нові ідеї та ініціативи.
11. Мені подобається бути у центрі уваги.
12. Я відчуваю напруження, коли потрібно командувати іншими. (-).
13. Коли колектив бездіяльний, я намагаюся його активізувати.
14. Я надаю перевагу виконувати вказівки інших, а не керувати. (-).
15. Люди часто звертаються до мене за порадою.
16. Я прагну впливати на думку інших.
17. Я уникаю суперечок навіть тоді, коли маю рацію. (-).
18. Я вважаю, що без сильної особистості колектив не може бути авторитетом для інших.
19. Я відчуваю потребу бути авторитетом для інших.
20. Якщо група не має керівника, я готовий взяти цю роль на себе.

Обробка результатів

1. Підрахуйте суму балів за всі твердження.
2. Для пунктів, позначених (-), використовуйте обернену шкалу.

1 – 5

2 – 4

3 – 3

4 – 2

5 – 1

3. Додайте всі значення.

Інтерпретація результатів

Загальна кількість балів	Рівень прагнення до лідерства	Характеристика
80-100	Високий	Ви маєте сильну потребу в керівництві, ініціативу, впевненість, бажання впливати на інших. Природний потенціал лідера
60-79	Середній	Прагнення до лідерства проявляється в певних ситуаціях; у сприятливих умовах може бути ефективним керівником
40-59	Низький	Ви комфортно почуваетесь у ролі виконавця, не прагнете брати на себе відповідальність

Якщо ваш результат високий, - це не означає, що ви вже лідер, але у вас потужний мотиваційний потенціал, який можна розвивати через: тренінги з комунікації та командної взаємодії, розвиток емоційного інтелекту, практику в управлінні малими групами (наприклад, студентським і волонтерськими командами).

ДОДАТОК В

МЕТОДИКА «САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ»

Це психодіагностичний інструмент, спрямований на визначення того, наскільки людина реалізує свій лідерський потенціал у реальній діяльності. а не просто має прагнення до лідерства.

Мета методики: визначення рівня розвитку і ступеня самореалізації лідерського потенціалу – тобто наскільки людина виявляє свої лідерські якості в поведінці, взаєминах, діяльності.

Базується на концепції само актуалізації особистості (А. Маслоу, К. Роджерс) та теорії ситуативного лідерства (П. Херсі, К. Бланшар). Самореалізація лідера включає три компоненти:

- мотиваційний – прагнення впливати, досягати, брати відповідальність;
- особистісний – наявність упевненості, ініціативності емоційної зрілості;
- поведінковий – реальна активність, участь у прийнятті рішень, організація інших.

Опитувальник складається з 20 тверджень, які описують поведінкові прояви само реалізованого лідера. Респондент оцінює ступінь згоди за 5-бальною шкалою:

- 1 – зовсім не згоден(на)
- 2 – скоріше не згоден(на)
- 3 – важко сказати
- 4 – скоріше згоден(на)
- 5 – повністю згоден(на)

Твердження:

1. Я здатен приймати рішення, навіть якщо це пов'язано з ризиком.
2. Я вмію чітко формулювати цілі і доносити їх до інших.
3. Я уникаю ситуацій, коли потрібно брати відповідальність. (-).

4. Я вмію мотивувати інших людей до спільної діяльності.
5. Мені важко відстоювати свою думку перед авторитетними людьми. (-).
6. Я вважаю за потрібне вдосконалювати свої навички управління.
7. У складних обставинах я зберігаю спокій і впевненість.
8. Я часто проявляю ініціативу в нових проектах.
9. Мені легше підкорятися, ніж керувати. (-).
10. Я намагаюся бути прикладом для інших.
11. Я вмію слухати і враховувати думки команди.
12. Я уникаю публічних виступів. (-).
13. Я ставлю перед собою високі цілі і прагну їх досягти.
14. Я аналізую свої помилки і роблю з них висновки.
15. Я прагну до особистісного зростання.
16. Я вмію вирішувати конфлікти конструктивно.
17. Я переконаний, що лідерство можна розвивати.
18. Я беру на себе ініціативу навіть тоді, коли мене про це не просять.
19. Я боюся брати на себе відповідальність за інших. (-).
20. Я отримую задоволення, коли бачу результат спільної праці, організованої мною.

Обробка результатів

1. Для пунктів, позначених (-), використовується обернене кодування: 1-5, 2-4, 3-3, 4-2, 3-1.
2. Підраховується загальна ума балів.
3. Рівень самореалізації визначається за шкалою:

Кількість балів	Рівень самореалізації лідерських якостей	Характеристика
80-100	Високий	Ви активно реалізуєте свої лідерські можливості, маєте високий рівень самоорганізації, впевненість і прагнення до розвитку
60-79	Середній	Ви маєте потенціал лідера, але реалізуєте його вибірково, успіх залежить від умов і підтримки оточення
40-59	Низький	Прагнення до лідерства є, але поки не реалізується в реальних діях, можливо, бракує впевненості або досвіду
Менше 40	Дуже низький	Ви уникаєте лідерських ролей і відповідальності, орієнтовані на підпорядкування

Високий рівень – розвивайте стратегічне мислення, делегування, командну взаємодію.

Середній рівень – шукайте ситуації для практики – участь у групових проектах, волонтерських організаціях.

Низький рівень – попрацюйте над впевненістю, комунікаційними навичками, подоланням страху відповідальності.

ДОДАТОК Г

МЕТОДИКА «МОТИВАЦІЯ НА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЛІДЕРА»

Ця методика є одним з головних інструментів, що використовується в психології управління, організаційній і педагогічній психології.

Мета методики: визначити рівень мотивації до прийняття та відповідальності, яка є центральною рисою ефективного лідера – тобто, наскільки людина готова усвідомлено брати відповідальність за себе, інших і результати спільної діяльності.

Методика ґрунтується на теоріях: Д. МакКлеланда (мотивація досягнення, влади, афіліації); В. Франкла (відповідальність як прояв свободи і смислу життя); Р. Кеттелла (особистісна зрілість і самоконтроль).

Відповідальність лідера – це поєднання: 1) внутрішньої готовності брати на себе рішення і наслідок; 2) прагнення впливати на результат діяльності команди; 3) самоконтролю і стійкості в досягненні мети.

Опитувальник складається з 20 тверджень, які відображають установки та поведінку, пов'язані з відповідальністю. Респондент оцінює кожне твердження за 5-бальною шкалою:

Респондент оцінює кожне твердження за 5-бальною шкалою.

- 1 – зовсім не згоден(на)
- 2 – скоріше не згоден(на)
- 3 – важко сказати
- 4 – скоріше згоден(на)
- 5 – повністю згоден(на)

Твердження:

1. Я завжди намагаюся довести справу до кінця, навіть якщо це складно.
2. Якщо я беруся за справу, то відчуваю відповідальність за результат.
3. Мені легше перекласти відповідальність на інших.
4. Я ретельно обдумую наслідки своїх рішень.
5. Коли трапляється невдача, я визнаю власну провину.

6. Я часто ухиляюся від додаткових обов'язків.
7. Мене мотивує усвідомлення, що від мене залежить успіх команди.
8. Я намагаюся уникати ризику, навіть якщо це необхідно для результату.
9. Я відчуваю внутрішній обов'язок виконувати обіцянки.
10. Якщо інші не виконують роботу, я беру ініціативу на себе.
11. Я схильний шукати виправдання, коли щось не вдається.
12. Я відчуваю задоволення, коли несу відповідальність і виправдовую довіру.
13. Мені легше діяти за чийось вказівками, ніж приймати рішення самому.
14. Я намагаюся передбачити труднощі, щоб не підвести інших.
15. Відповідальність стимулює мене працювати краще.
16. Якщо я помиляюся, я намагаюся швидко виправити ситуацію.
17. Коли на мене покладають великі обов'язки, я відчуваю натхнення, а не страх.
18. Я уникаю брати участь у справах, де можна зазнати невдачі.
19. Мені важливо, щоб мене вважали людиною, на яку можна покластися.
20. Я готовий прийняти відповідальність навіть тоді, коли немає гарантії успіху.

Обробка результатів

1. Для пунктів, позначених (-), використовується обернене кодування:
1-5, 2-4, 3-3, 4-2, 5-1.
2. Підраховується загальна сума балів (максимум – 100, мінімум – 20).
3. Інтерпретація:

Кількість балів	Рівень мотивації на відповідальність	Характеристика
80-100	Високий	Висока готовність брати на себе відповідальність, самостійність, внутрішня дисципліна, зрілість лідера
60-79	Середній	Відповідальність проявляється у знайомих ситуаціях, можливе коливання при великих ризиках
40-59	Низький	Часто уникає відповідальності, діє за вказівками, покладається на інших
Менше 40	Дуже низький	Відповідальність викликає страх і напруження, потребує розвитку через тренінги або наставництво.

Високий рівень – ефективно реалізуйте себе у лідерських або управлінських ролях. Важливо уникати надмірного контролю – розвивайте делегування.

Середній рівень – розвивайте впевненість у прийнятті рішень, тренуйте навички планування.

Низький рівень – корисно попрацювати над подоланням страху помилок, розвивати внутрішню мотивацію («я можу, бо це важливо»).

ДОДАТОК Г

ТЕСТ НА «ЗНАННЯ ПРО ЛІДЕРСТВО»

Тест на «Знання про лідерство» – це когнітивний інструмент, він допомагає визначити, наскільки добре людина орієнтується в основних поняттях, теоріях і принципах лідерства.

Мета: перевірити рівень обізнаності щодо основних понять лідерства, типів і стилів лідерства, якостей ефективного лідера, основних теорій і моделей лідерства.

Інструкція: оберіть один правильний варіант відповіді. кожна правильна відповідь оцінюється в 1 бал. Максимум – 20 балів.

Тестові запитання:

1. Лідерство – це:
 - а) уміння контролювати інших;
 - б) процес впливу на групу для досягнення спільної мети;
 - в) формальна влада;
 - г) соціальний статус.
2. Хто з учених є автором теорії рис лідерства?
 - а) А. Маслоу;
 - б) Ф. Фідлер;
 - в) Р. Стогдилл;
 - г) Д. МакКлеланд.
3. Який стиль лідерства характеризується високим контролем і низькою довірою до підлеглих?
 - а) демократичний;
 - б) авторитарний;
 - в) ліберальний;
 - г) ситуативний.
4. Основна ознака демократичного стилю керівництва:
 - а) самостійність лідера;

- б) участь членів групи у прийнятті рішень;
- в) жорстка дисципліна;
- г) орієнтація на результат будь-якою ціною.

5. Хто запропонував теорію ситуативного лідерства?

- а) П. Херсі та К. Бланшер;
- б) К. Левін;
- в) Д. МакГрегор;
- г) Р. Лайкерт.

6. Якість найбільш характерна для лідера:

- а) байдужість;
- б) рішучість;
- в) конформізм;
- г) пасивність.

7. Лідерство відрізняється від управління тим, що:

- а) спирається лише на формальну владу;
- б) ґрунтується на впливі та авторитеті;
- в) не передбачає відповідальності;
- г) має виключно організаційну функцію.

8. Хто вважається засновником концепції «харизматичного лідерства»?

- а) М. Вебер;
- б) Д. Карнегі;
- в) Р. Блейк;
- г) К. Арджиріс.

9. У теорії Д. МакКлеланда лідерство найтісніше пов'язане з мотивацією:

- а) уникнення невдач;
- б) досягнення успіху;
- в) безпеки;
- г) афіліації.

10. Ліберальний стиль керівництва найчастіше призводить до:

- а) високої дисципліни ;
- б) низької ефективності;
- в) стабільного розвитку;
- г) чіткої структури.

11. Лідер, орієнтований на завдання, приділяє основну увагу:

- а) міжособистісним стосункам;
- б) досягненню цілей;
- в) емоційному клімату;
- г) компромісам.

12. Основна функція лідера в команді – це:

- а) карати порушників;
- б) забезпечувати узгодженість дій;
- в) слідувати наказам;
- г) уникати конфліктів.

13. «Справжній лідер створює лідерів, а не послідовників» – ця теза відображає:

- а) харизматичне лідерство;
- б) трансформаційне лідерство;
- в) бюрократичне лідерство;
- г) транзакційне лідерство.

14. Ефективний лідер повинен уміти:

- а) делегувати повноваження;
- б) робити все самостійно;
- в) уникати ризиків;
- г) покладатися лише на інтуїцію.

15. Ключовою рисою відповідального лідерства є:

- а) впертість;
- б) емоційна холодність;
- в) усвідомлення наслідків своїх рішень;
- г) конформізм.

16. Який із цих чинників не є ознакою ефективного лідерства?

- а) комунікативність;
- б) компетентність;
- в) страх перед ризиком;
- г) самоконтроль.

17. Лідер, який надихає команду через спільні цінності та бачення майбутнього – це:

- а) транзакційний;
- б) трансформаційний;
- в) авторитарний;
- г) технократичний.

18. До групових функцій лідера належить:

- а) організація спільної діяльності;
- б) уникнення відповідальності;
- в) індивідуальні досягнення;
- г) відсутність контролю.

19. Який тип лідера здатен змінювати стиль залежно від ситуації?

- а) гнучкий;
- б) харизматичний;
- в) демократичний;
- г) ліберальний.

20. Лідерство у неформальній групі ґрунтується на:

- а) посаді;
- б) довірі та авторитеті;
- в) наказах;
- г) розподілі повноважень.

Обробка результатів

Підрахуйте кількість правильних відповідей

Кількість правильних	Рівень знань про лідерство	Характеристика
17-20	Високий	Ви добре орієнтуєтесь у теорії та практиці лідерства; маєте глибоке розуміння суті лідерських процесів
12-16	Середній	Ви маєте хорошу базу знань, але потребуєте уточнення окремих понять
7-11	Низький	Основи відомі, однак бракує системності у знаннях. Рівень знань про лідерство недостатній – варто ознайомитись із базовими теоріями та практичними аспектами.

ДОДАТОК Д

ТЕСТ «ЗНАННЯ ПРО КОМУНІКАТИВНІ СТРАТЕГІЇ»

Тест «Знання про комунікативні стратегії» допоможе оцінити, наскільки людина розуміє принципи ефективного спілкування, стратегії взаємодії, поведінкові моделі в різних комунікативних ситуаціях (ділових, конфліктних, міжособистісних тощо).

Мета: визначити рівень знань про основні типи комунікативних стратегій, принципи ефективної взаємодії, бар'єри спілкування та шляхи їх подолання, роль невербальних засобів комунікації.

Інструкція:

Оберіть один правильний варіант відповіді. Кожна правильна відповідь = 1 бал, максимум – 20 балів.

Тестові запитання:

1. Комунікативна стратегія – це:
 - а) конкретна фраза під час розмови;
 - б) загальний план дій для досягнення мети спілкування;
 - в) мовна помилка;
 - г) психологічна реакція на слова співрозмовника.
2. Основна мета комунікативної стратегії – це:
 - а) справити враження;
 - б) керувати процесом взаємодії для досягнення результату;
 - в) уникнути контакту;
 - г) оцінити співрозмовника.
3. До основних типів комунікативних стратегій належать:
 - а) адаптивна, маніпулятивна, конфліктна;
 - б) когнітивна, емоційна, біологічна;
 - в) візуальна, аудіальна, кінестетична;
 - г) логічна, аналітична, прагматична.

4. Яка стратегія передбачає прагнення до взаєморозуміння та співпраці?
 - а) маніпулятивна;
 - б) кооперативна;
 - в) агресивна;
 - г) захисна.
5. Яка стратегія базується на прихованому впливі з метою досягнення власних цілей?
 - а) партнерська;
 - б) маніпулятивна ;
 - в) відкрита;
 - г) гармонізуюча.
6. Вибір комунікативної стратегії залежить від:
 - а) настрою співрозмовника;
 - б) мети спілкування та контексту;
 - в) випадкових факторів;
 - г) теми розмови.
7. Прикладом стратегії ухилення є:
 - а) відкрита відмова;
 - б) зміна теми розмови;
 - в) активне слухання;
 - г) уточнення запитання.
8. Якщо співрозмовник прагне уникнути конфлікту, найефективніше застосувати стратегію:
 - а) компромісу;
 - б) тиску;
 - в) мовчання;
 - г) емоційної ізоляції.
9. У діловому спілкуванні стратегія «виграш – виграш» належить до типу:

- а) маніпулятивної;
- б) кооперативної;
- в) конфронтаційної;
- г) оборонної.

10. Яка з наведених стратегій не є ефективною у професійній комунікації?

- а) відкритого діалогу;
- б) пасивно-агресивна;
- в) емпатійна;
- г) партнерська.

11. Основна функція комунікативної тактики полягає у:

- а) реалізації конкретного кроку в межах загальної стратегії;
- б) створення враження;
- в) перериванні діалогу;
- г) вираженні емоцій.

12. Невербальні засоби комунікації охоплюють:

- а) слова;
- б) жести, міміку, інтонацію;
- в) граматику;
- г) логіку висловлювання.

13. Комунікативний бар'єр – це :

- а) надлишок інформації;
- б) перешкода для ефективного розуміння між учасниками ;
- в) форма контакту;
- г) нейтральний фактор.

14. Прикладом психологічного бар'єра є:

- а) шум у приміщенні;
- б) страх висловити власну думку;
- в) поганий зв'язок;
- г) неякісний мікрофон.

15. Активне слухання включає:

- а) перебивання співрозмовника;
- б) уточнення, перефразування, підтримку невербальними сигналами;
- в) мовчання без зворотного зв'язку;
- г) демонстрацію байдужості.

16. Стратегія «виграти суперечку будь-якою ціною» є прикладом:

- а) агресивної;
- б) кооперативної;
- в) партнерської;
- г) унікальної.

17. Комунікативна компетентність – це:

- а) здатність говорити грамотно;
- б) уміння ефективно взаємодіяти в різних ситуаціях;
- в) знання мовних норм;
- г) володіння термінологією.

18. У конфліктній ситуації найпродуктивнішою стратегією вважають:

- а) компроміс або співпрацю;
- б) ігнорування;
- в) агресію;
- г) сарказм.

19. До стратегії підтримання контакту належать:

- а) похвала, запитання, зоровий контакт;
- б) критика, тиск, іронія;
- в) відволікання;
- г) накази.

20. Головний показник ефективної комунікативної стратегії –

- а) задоволення обох сторін результатом взаємодії;
- б) переконання будь-якою ціною;
- в) мовна складність;

г) емоційна стриманість.

Обробка результатів

Підрахуйте кількість правильних відповідей

Кількість балів	Рівень знань	Характеристика
17-20	Високий	Ви чудово орієнтуєтесь у видах, принципах і механізмах комунікації
12-16	Достатній	Маєте хороші знання, але є нюанси для уточнення
7-11	Середній	Основи знайомі, проте бракує системності

ДОДАТОК Е

ТЕСТ ДЛЯ МАЙБУТНІХ ЛІДЕРІВ: «ЯКИЙ У ВАС СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ?»

Мета: дізнатися, який стиль управління вам ближчий і які лідерські навички варто розвивати.

Інструкція:

Обирайте варіант відповіді, який найкраще описує вашу поведінку.

1. У вашій команді потрібно ухвалити важливе рішення. Як ви дієте?
 - а) беру відповідальність на себе і вирішую самотійно;
 - б) обговорюю з командою і разом знаходимо найкраще рішення;
 - с) дозволяю команді самотійно визначитись, якщо вони компетентні.
2. Як ви ставитеся до ризику?
 - а) уникаю ризиків – краще діяти за перевіреним планом;
 - б) зважую ризики, але готовий спробувати нове;
 - с) вірю в команду і дозволяю експериментувати.
3. Як ви ставите цілі для команди?
 - а) чітко визначаю завдання та терміни;
 - б) формулюю загальну мету, залучаю команду до планування;
 - с) дозволяю команді самій визначати способи досягнення мети.
4. Співробітник не виконує завдання. Ваша реакція?
 - а) негайно вживаю заходів і контролюю ситуацію;
 - б) з'ясовую причини, допомагаю знайти рішення;
 - с) довіряю, що він сам розбереться і виправить ситуацію.
5. Як ви підтримуєте мотивацію колективу?
 - а) через дисципліну, чіткі правила і вимоги;
 - б) через довіру, залучення та зворотний зв'язок;
 - с) через свободу дій та автономію.
6. Як ви реагуєте на ініціативу співробітників?
 - а) ініціатива – це добре, якщо узгоджена зі мною ;

- b) заохочую і підтримую конструктивні ідеї;
- c) вітаю будь-яку ініціативу – це шлях до розвитку.

7. У команді виник конфлікт. Ваші дії?

- a) втручаюсь і швидко вирішую сам;
- b) організовую спільне обговорення, щоб знайти компроміс;
- c) даю можливість команді самій владнати конфлікт.

Результати:

Більшість «а» – **Авторитарний лідер.**

Ви сильний організатор, швидко приймаєте рішення, але вам варто розвивати навички делегування та емоційного інтелекту.

Більшість «b» – **Демократичний лідер.**

Ви цінуєте думку команди, створюєте атмосферу довіри. Це найефективніший стиль для більшості ситуацій.

Більшість «с» – **Ліберальний (трансформаційний) лідер.**

Ви надихаєте, довіряєте, розкриваєте потенціал інших. Але будьте уважні – надмірна свобода може знизити результативність.

Якщо у вас поєднання різних варіантів – це добре. Справжній лідер гнучкий і вміє змінювати стиль залежно від ситуації.

ДОДАТОК Є

ТЕСТ «УМІННЯ ВПЛИВАТИ НА ІНШИХ (ДЛЯ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА-ЛІДЕРА)»

Мета: оцінити, наскільки ви володієте навичками психологічного впливу – через емоційний інтелект, переконання, емпатію та авторитет.

Інструкція:

Оберіть варіант, який найбільше відповідає вашій поведінці.

1. Коли хтось не погоджується з вашою думкою, ви:
 - a) наполягаєте на своєму, доводите логічно;
 - b) слухаєте аргументи іншої сторони;
 - c) змінюєте тему, щоб уникнути суперечки.
2. Вам потрібно переконати групу прийняти вашу ідею. Як ви дієте?
 - a) використовую факти, логіку та приклади;
 - b) підкреслюю вигоди для кожного, створюю емоційний відгук;
 - c) очікую, поки хтось інший підтримає мою думку.
3. Людина в команді пригнічена. Ваші дії?
 - a) даю пораду – що треба зробити, щоб покращити стан;
 - b) вислуховую, проявляю співчуття, допомагаю самотійно знайти рішення;
 - c) не втручаюсь, щоб не нав'язуватись.
4. Як ви зазвичай викликаєте довіру?
 - a) через компетентність і впевненість у собі;
 - b) через щирість, відкритість і вміння слухати;
 - c) через доброзичливість, але без лідерських амбіцій.
5. Якщо у групі напружена атмосфера, ви:
 - a) пропонуєте чіткий план дій, щоб зняти невизначеність;
 - b) використовуєте гумор або емоційну підтримку, щоб розрядити ситуацію;
 - c) відійдете вбік – нехай інші вирішують.

6. Коли ви висловлюєте свою позицію:

- а) робите це впевнено, навіть якщо є ризик суперечки;
- б) формулюєте її м'яко, враховуючи емоції інших;
- с) висловлюєте тільки якщо вас запитують.

4. Як ви впливаєте на інших у команді?

- а) через авторитет знань і приклад власної роботи;
- б) через натхнення, емоційну підтримку та довіру;
- с) через пасивну доброзичливість, не прагнучи впливати прямо.

Обробка результатів

Підрахуйте, яких варіантів у вас більше:

Більшість «а» – **раціонально-вольовий вплив**

Ви впливаєте через аргументи, компетентність і впевненість.

Сильні сторони: логіка, організованість, авторитет.

Рекомендація: розвивайте емоційну чутливість – не всі рішення приймаються розумом.

Більшість «б» – **емоційно-емпатійний вплив**

Ви впливаєте через розуміння, довіру та натхнення.

Сильні сторони: емпатія, комунікація, гнучкість.

Рекомендація: не бійтеся проявити лідерство – ваш вплив може бути м'яким, але дуже сильним.

Більшість «с» – **низький рівень активного впливу.**

Ви уникаєте прямого впливу, зберігаєте нейтралітет.

Сильні сторони: спокій, тактовність, ненав'язливість.

Рекомендація: розвивайте впевненість у собі, асертивність і навички переконання.

Підсумок для майбутнього психолога-лідера: ефективний вплив поєднує розум (а) і емпатію (б). Справжній лідер-психолог не тисне, а надихає, чує і веде за собою.

ДОДАТОК Ж

ТЕСТ «УМІННЯ ПЕРЕКОНУВАТИ (ДЛЯ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА-ЛІДЕРА)»

Уміння переконувати – це одна з головних компетенцій для психолога-лідера, адже саме через переконання лідер може впливати, надихати і мотивувати інших без тиску. Мета: з'ясувати, наскільки ефективно ви можете впливати на думки, емоції й поведінку інших людей за допомогою переконання.

Інструкція:

Оберіть той варіант, який найкраще описує вашу звичну поведінку.

1. Якщо хтось не погоджується з вашою ідеєю, ви:

- а) наполягаєте на своєму, доки не переконаєте;
- б) слухаєте його позицію, шукаєте спільні точки дотику;
- в) відмовляєтеся від дискусії, щоб уникнути конфлікту.

2. Коли вам потрібно донести складну ідею, ви:

- а) використовуєте логічні аргументи й докази;
- б) пояснюєте через приклади, історії, емоційні образи;
- в) кажете коротко, щоб не нав'язувати свою думку.

3. Як ви готуєтеся до розмови, де треба переконати людину?

- а) продумую логічні аргументи;
- б) продумую, як створити довіру та емоційний контакт ;
- в) не готуюся – дію спонтанно.

4. Якщо співрозмовник різко заперечую вам:

- а) відповідаю твердо, аргументовано;
- б) зберігаю спокій і використовую питання, щоб краще зрозуміти його позицію;

в) припиняю розмову, щоб не загострювати.

5. Що для вас головне у переконанні?

- а) логіка і факти;

- b) довіра, емоційний контакт, взаєморозуміння;
- c) вчасно замовкнути, щоб не зіпсувати стосунки.

6. Під час виступу перед групою ви:

- a) використовуєте чітку структуру, аргументи, статистику;
- b) додаєте приклади, гумор емоційні елементи;
- c) говорите коротко, щоб не перевантажувати слухачів.

7. Якщо вашу ідею не прийняли, ви:

- a) шукаєте нові докази і повторюєте спробу;
- b) аналізуєте, чому не вдалося переконати, і змінюєте підхід;
- c) приймаєте відмову й більше не повертаєтеся до теми.

Обробка результатів

Більшість «а» – **раціонально-логічний тип переконання**

Ви переконуєте через аргументи, факти, впевненість і компетентність

Сильні сторони: логічність, структурність, рішучість.

Рекомендація: додавайте більше емоцій і емпатії – не всі люди переконуються логікою.

Більшість «b» – **емоційно-емпатійний тип переконання**

Ви впливаєте через довіру, щирість і розуміння.

Сильні сторони: високий емоційний інтелект, харизма, гнучкість.

Рекомендація: тренуйте здатність чітко формулювати аргументи – щоб ваш вплив був не лише емоційним, а й раціонально переконливим.

Більшість «с» – **пасивно-обережний тип переконання.**

Ви не схильні нав'язувати свою думку й уникаєте суперечок.

Сильні сторони: делікатність, тактовність.

Рекомендація: розвивайте асертивність – здатність відстоювати позицію з повагою до інших.

Переконання – це не тиск, а створення умов, щоб інші самі захотіли вас почути. Ефективний лідер комбінує логіку (а) і емпатію (b). Головний інструмент лідера-психолога – щира комунікація, впевненість і уважне слухання.

ДОДАТОК 3

ТЕСТ «УМІННЯ ВЕСТИ ГРУПУ (ДЛЯ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА-ЛІДЕРА)»

Уміння вести групу – це головна компетенція майбутнього психолога лідера: потрібно не лише керувати, а створювати атмосферу довіри, мотивації та спільного розвитку.

Мета: оцінити ваші навички організації, натхнення та підтримки групи – наскільки ви готові бути лідером, який веде за собою інших.

Інструкція:

Оберіть варіант відповіді, який найточніше описує вашу типову поведінку у груповій роботі.

1. Коли група розгублена й не знає, з чого почати, ви:
 - а) беру ініціативу – пропоную план і розподіляю ролі;
 - б) ставлю запитання, щоб група сама дійшла до рішення;
 - в) чекаю, поки хтось інший візьме лідерство.
2. Якщо хтось у групі неактивний, ви:
 - а) м'яко залучаю його до роботи, даючи конкретну роль;
 - б) підтримую атмосферу, щоб людині захотілося долучитися;
 - в) не втручаюся – кожен має право на свою позицію.
3. Група не погоджується з вашим баченням. Як ви дієте?
 - а) аргументую й пояснюю, чому мій підхід ефективний;
 - б) обговорюю всі варіанти, шукаю компроміс;
 - в) відступаю, щоб уникнути напруги.
4. Коли в групі конфлікт, ви:
 - а) беру на себе роль посередника, допомагаю знайти рішення;
 - б) дозволяю учасникам обговорити ситуацію самостійно, втручаюся мінімально;
 - в) уникаю втручання, щоб не загострювати ситуацію.
5. Як ви мотивуєте групу на досягнення мети?
 - а) чітко формулюю завдання, контролюю виконання;

- b) створюю натхнення, підкреслюю важливість спільного результату;
 - c) дозволяю кожному діяти у власному темпі.
6. Як ви розподіляєте ролі в групі?
- a) призначаю завдання згідно з можливостями учасників;
 - b) пропоную обговорити й дати людям обрати, що їм ближче;
 - c) не втручаюся – нехай група сама визначається.
7. Якщо група досягла успіху, ви?
- a) відзначаю кожного, хто зробив внесок;
 - b) радію разом із командою й акцентую на колективному результаті;
 - c) просто переходжу до наступного завдання.

Обробка результатів

Більшість «а» – **організаційно-структурний лідер**

Ви – лідер, який уміє брати відповідальність і керувати процесом.

Сильні сторони: рішучість, чіткість, уміння координувати.

Рекомендація: іноді варто дати групі більше самостійності та довіри, щоб стимулювати ініціативу. .

Більшість «b» – **емоційно-гуманстичний лідер**

Ви ведете групу через натхнення, розуміння і довіру.

Сильні сторони: емпатія, гнучкість, підтримка.

Рекомендація: розвивайте стратегічність і здатність приймати непопулярні рішення.

Більшість «с» – **спостережливий або пасивний учасник**

Ви уникаєте прямого керівництва, надаєте перевагу гармонії над контролем.

Сильні сторони: толерантність, обережність.

Рекомендація: розвивайте асертивність, лідерську певненість і здатність приймати рішення у складних ситуаціях.

Ефективний ведучий групи не просто керує – він створює простір, у якому кожен може розкритися. Справжнє лідерство – це вплив через довіру, натхнення і приклад.

ДОДАТОК И

ТЕСТ САМОРЕГУЛЯЦІЯ ПСИХОЛОГА-ЛІДЕРА

Саморегуляція – це фундамент професійності психолога-лідера. вона означає здатність усвідомлювати. Керувати своїми емоціями, поведінкою та станом у стресових чи напружених ситуаціях, залишаючись ефективним і врівноваженим.

Мета: визначити, наскільки ви вмієте керувати власним емоційним станом, поведінкою та внутрішніми реакціями в професійній діяльності.

Інструкція:

Оберіть той варіант, який найкраще описує вашу звичну поведінку.

1. Коли ситуація виходить з-під контролю, ви:
 - а) беру себе в руки і концентруюсь на тому, що можу змінити;
 - б) намагаюся заспокоїтись, але часто емоції беруть верх;
 - в) розгублююся й відкладаю рішення на потім.
2. Якщо хтось критикує вашу роботу, ви:
 - а) аналізую зауваження, намагаюсь сприймати об'єктивно;
 - б) відчуваю образу, але потім намагаюся відновити рівновагу;
 - в) дуже переживаю і тривалий час не можу заспокоїтись.
3. Коли ви відчуваєте сильний стрес, то:
 - а) використовую техніки релаксації або короткий відпочинок;
 - б) ділюся емоціями з близькими, щоб полегшити стан;
 - в) замовкаю, накопичую в собі емоції.
4. У конфліктній ситуації ви:
 - а) контролюю себе і висловлююся спокійно;
 - б) спочатку реагую емоційно, потім намагаюсь виправити ситуацію;
 - в) уникаю обговорення, щоб не втратити контроль.
5. Як ви реагуєте на невдачі?
 - а) аналізую помилки і сприймаю їх як досвід;
 - б) переживаю, але з часом повертаюся до роботи;
 - в) дуже довго звинувачую себе або обставини.

6. Коли важливо прийняти важке рішення:

- а) оцінюю емоції, потім приймаю зважене рішення;
- б) відчуваю напругу, але намагаюсь діяти раціонально;
- с) уникаю рішення або відкладаю його.

7. Якщо день був емоційно важким, ви:

- а) маю свої способи відновлення (спорт, медитація, природа);
- б) відпочиваю пасивно – серіали, соцмережі, сон;
- с) не можу відключитись, постійно думаю про проблеми.

Обробка результатів

Більшість «а» – **високий рівень саморегуляції**

Ви вмієте керувати своїм емоційним станом, зберігати спокій і ясність мислення. Сильні сторони: емоційна зрілість, стресостійкість, внутрішня рівновага. Рекомендація: підтримуйте баланс через регулярні практики усвідомленості, щоб не «вигоріти».

Більшість «б» – **середній рівень саморегуляції**

Ви намагаєтесь контролювати емоції, але іноді вони впливають на ваші дії. Сильні сторони: усвідомлення власних реакцій, прагнення до розвитку. Рекомендація: розвивайте техніки самозаспокоєння, дихальні вправи, щоденну рефлексію.

Більшість «с» – **низький рівень саморегуляції**

Емоції часто беруть верх над логікою. Ви потребуєте стабільності й ресурсного відновлення. Сильні сторони: щирість і чутливість, але енергія часто витрачається на переживання.

Рекомендація: навчіться відстежувати свої стани, практикуйте усвідомленість, тілесно-орієнтовані техніки, дихальні практики, роботу з тілом.

Той, хто не керує собою – не може вести інших. Саморегуляція – це вміння чути себе, розуміти, і свідомо обирати реакцію. Розвивайте емоційну гнучкість (усвідомлення, що ви відчуваєте), контроль імпульсів, здатність відновлювати ся після емоційного навантаження, рефлексію (аналіз своїх дій без самокритики).

ДОДАТОК І

ТЕСТ «ЕМОЦІЙНА СТАБІЛЬНІСТЬ ПСИХОЛОГА-ЛІДЕРА»

Емоційна стабільність – це серце лідерства в психології. Саме вона дозволяє психологу-лідеру залишатися спокійним, зібраним і впевненим навіть тоді, коли інші втрачають рівновагу.

Тест «Емоційна стабільність психолога-лідера» допоможе оцінити рівень внутрішньої стійкості, самоконтролю й емоційної зрілості.

Мета: оцінити, наскільки ви здатні зберігати внутрішній баланс, контролювати емоції й ефективно діяти в стресових або конфліктних ситуаціях.

Інструкція:

Оберіть варіант відповіді, який найкраще відображає вашу звичну поведінку.

1. Якщо під час роботи щось іде не за планом, ви:
 - a) зберігаєте спокій і шукаєте рішення;
 - b) хвилюєтесь, але намагаєтесь зібратись;
 - c) дратуєтесь або відчуваєте розгубленість.
2. Коли хтось вас критикує, ви:
 - a) слухаєте спокійно, навіть якщо не згодні;
 - b) спочатку відчуваєте неприємні емоції, але згодом заспокоюєтесь;
 - c) відразу реагуєте емоційно або захищаєтесь.
3. Під час стресових подій, ви:
 - a) можете зберегти ясність мислення;
 - b) частково втрачаєте концентрацію, але швидко відновлюєтесь;
 - c) повністю занурюєтесь у переживання.
4. Якщо хтось поводить себе агресивно у ваш бік, ви:
 - a) контролюєте емоції й відповідаєте спокійно;
 - b) намагаєтесь не показувати емоцій, хоча всередині хвилюєтесь;
 - c) можете вибухнути або замкнутись у собі.

5. Коли ви втомлені чи перевантажені, ви:
 - а) вмієте вчасно зупинитися, відновити сили;
 - б) продовжуєте працювати, але роздратування зростає;
 - с) стаєте емоційно нестійким, вас все «дратує».
6. Як ви поведетеся під час конфлікту?
 - а) контролюю себе, слухаю і формулюю позицію спокійно ;
 - б) висловлюю емоції, але намагаюся не перейти межу;
 - с) мене «захоплюють» емоції, потім шкодую про сказане.
7. Якщо довго нічого не виходить, ви:
 - а) зберігаєте віру у власні сили й шукаєте інші підходи;
 - б) засмучуєтесь, але з часом повертаєтесь до дії;
 - с) втрачаєте мотивацію й опускаєте руки.

Обробка результатів

Більшість «а» – **висока емоційна стабільність**

Ви врівноважені, спокійно реагуєте на виклики, зберігаєте ясність і впевненість у складних ситуаціях.

Сильні сторони: самоконтроль, стресостійкість, емоційна зрілість.

Рекомендація: підтримуйте баланс через усвідомленість, тілесні практики або рефлексію, щоб не виснажуватись.

Більшість «б» – **середній рівень емоційної стабільності**

Ви здебільшого контролюєте свої емоції, але іноді дозволяєте їм керувати поведінкою.

Сильні сторони: самосвідомість, гнучкість, щирість.

Рекомендація: тренуйте навички емоційної саморегуляції (дихальні техніки, короткі паузи перед реакцією, рефлексивний аналіз ситуації).

Більшість «с» – **низька емоційна стабільність**

Ваш емоційний стан легко змінюється під впливом зовнішніх обставин.

Сильні сторони: чутливість, емоційність, глибоке співпереживання.

Рекомендація: розвивайте вміння розпізнавати свої емоції, створюйте «емоційний захист» через усвідомленість, психогігієну та підтримку власного ресурсу.

Емоційно стабільний лідер – це той, хто вміє керувати своїми емоціями. Щоб розвивати емоційну стабільність, практикуйте щоденну рефлексію емоцій («Що я відчуваю і чому?»); розвивайте емоційний інтелект, використовуйте дихальні техніки, медитації або короткі паузи перед реакцією, створюйте баланс між роботою і відпочинком.

ДОДАТОК К

ТЕСТ «СТРЕСОСТІЙКІСТЬ У ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА-ЛІДЕРА»

Стресостійкість – одна з найважливіших якостей для майбутнього психолога-лідера. саме вона дозволяє зберігати ефективність, ясність мислення та внутрішню рівновагу, навіть коли навколо тиск, невизначеність чи емоційне навантаження.

Мета: оцінити, наскільки ви здатні контролювати свої емоції, адаптуватися до складних ситуацій і зберігати внутрішній баланс під тиском обставин.

Інструкція:

Оберіть варіант відповіді, який найкраще відображає вашу звичну поведінку.

1. Коли ви стикаєтесь із великою кількістю завдань:
 - а) планую все поетапно і дію спокійно;
 - б) відчуваю напругу, але намагаюся впоратись;
 - с) втрачаю концентрацію і відкладаю частину справ.
2. Якщо у вас щось не виходить одразу:
 - а) зберігаю спокій і пробую інші варіанти;
 - б) хвилююся, але продовжую працювати;
 - с) розчаровуюсь і на деякий час втрачаю мотивацію.
3. Коли хтось у групі поводить ся непередбачено:
 - а) зберігаю контроль, намагаюся зрозуміти його поведінку;
 - б) мене це дратує, але я стримую емоції;
 - с) почуваюся розгублено або реагую емоційно.
4. Якщо ви потрапили під гостру критику:
 - а) аналізую ситуацію, сприймаю як можливість розвитку;
 - б) відчуваю образу, але намагаюся швидко оговтатися;
 - с) сильно переживаю, довго не можу відновитись.

5. Коли робоче навантаження зростає:
 - а) контролюю темп, вчасно роблю перерви;
 - б) працюю на межі, поки не завершую завдання;
 - с) виснажуюсь, починаю уникати справ.
6. Як ви реагуєте на емоційно важких клієнтів чи колег?
 - а) зберігаю професійну дистанцію і спокій;
 - б) співпереживаю, але іноді це впливає на мій стан;
 - с) після таких розмов відчуваю сильне виснаження.
7. Якщо ситуація здається безвихідною:
 - а) зупиняюся, глибоко дихаю і шукаю рішення;
 - б) обговорюю проблему з іншими, щоб розрядитись;
 - с) втрачаю віру у власні сили.

Обробка результатів

Більшість «а» – **високий рівень стресостійкості**

Ви врівноважені, впевнені, добре контролюєте свої емоції. у стресі ви активізуєтесь, а не «ламаєтесь».

Сильні сторони: самоконтроль, стресостійкість, позитивне мислення, внутрішня стабільність.

Рекомендація: підтримуйте свій ресурс через відпочинок, хобі і здорові межі.

Більшість «б» – **середній рівень стресостійкості**

Ви досить адаптивні, але іноді емоції беруть верх. Стрес може знижувати вашу ефективність, проте ви здатні швидко відновлюватись.

Сильні сторони: усвідомлення власних реакцій, здатність до самокорекції.

Рекомендація: розвивайте регулярні практики саморегуляції – дихальні вправи, фізичну активність, щоденну рефлексію.

Більшість «с» – **низький рівень стресостійкості**

Ви чутливі до напруження, легко емоційно виснажуєтесь.

Сильні сторони: емпатійність і глибоке відчуття інших, але це потребує енергозахисту.

Рекомендація: навчіться розпізнавати ранні сигнали стресу, практикуйте релаксацію, тілесно-орієнтовані техніки, працюйте над формуванням «психологічного імунітету».

Для розвитку стресостійкості практикуйте саморефлексію (усвідомлення своїх станів), підтримуйте баланс «робота – відновлення», створюйте власну систему ресурсів (підтримка, спорт, природа, хобі), розвивайте емоційну гнучкість і толерантність до невизначеності.

ДОДАТОК Л

МЕТОДИКА «УСВІДОМЛЕННЯ СЕБЕ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА»

Методика «Усвідомлення себе як основа розвитку лідерського потенціалу майбутнього психолога»

Усвідомлення себе (саморефлексія) – це основа розвитку лідерських якостей у майбутнього психолога. Справжнє лідерство починається з уміння керувати собою, своїми емоціями, цінностями, переконаннями та внутрішніми станами, рішеннями та впливами на них.

Основні завдання:

1. Сприяти розвитку самопізнання – розуміння власних мотивів, цінностей, цілей.
2. Формувати навички саморефлексії та емоційної усвідомленості.
3. Розвивати внутрішню відповідальність і автентичність як базу лідерства.
4. Допомогти усвідомити власний стиль впливу, комунікації та взаємодії.
5. Сформуванати індивідуальний план особистісного розвитку як лідера.

Методика базується на концепції самоусвідомлення (Д. Гоулман, К. Роджерс, Д. Келлі), принципах емоційного інтелекту, гуманістичній парадигмі психології (саморозвиток, цінність особистості), моделях рефлексивного лідерства (Р. Бойацис, М. Сенге).

Етапи проведення методики

Етап 1. Діагностично-усвідомлювальний

Мета: підвищити рівень самоусвідомлення.

Інструменти:

Тест: «Я – лідер: мій потенціал і межі»

Вправа «Дзеркало Я»: опис себе очима трьох осіб «Я сам», «Я в очах інших», «Я, яким я хочу бути».

Міні-дискусія: «Кого я слухаю – себе чи інших?»

Рефлексивне запитання: «Що у моїй поведінці я обираю свідомо, а що – автоматично?»

Етап 2. Рефлексивно-аналітичний

Мета: навчитися розпізнавати власні емоції, реакції та їхній вплив на інших.

Вправи:

«Мій емоційний щоденник»: щодня записуйте 3 ситуації, які викликали сильні емоції, і як ви на них відреагували.

«Кнопки впливу»: визначте, які події або люди «запускають» у вас сильні емоції – це ваші тригери.

«Лідер у мені»: рефлексія – які риси допомагають, а які заважають мені бути лідером?

Рефлексивне запитання: «Чи усвідомлюю я, що саме керує моїми емоційними реакціями?»

Етап 3. Ціннісно-смысловий

Мета: усвідомити власні життєві цінності й сформулювати на їх основі лідерське бачення.

Вправи:

«Мої три головні цінності» – оберіть із переліку (довіра, розвиток, вплив, доброта тощо) і поясніть, чому саме вони для вас основні.

Коротке есе (5-7 речень) на тему: «Моє призначення як психолога-лідера».

«Дерево мого розвитку»: коріння – досвід, стовбур – сьогодення, гілки мої майбутні професійні якості.

Етап 4. Інтеграційно-практичний

Мета: навчитися діяти свідомо, проявляти лідерські якості у взаємодії.

Вправи:

«Лідер у дії»: змодельємо ситуацію групової роботи, де ви берете відповідальність за результат.

«Моя стратегія розвитку»: складіть план на 6 місяців – що я робитиму для розвитку самосвідомості й лідерства.

Групове обговорення: «Які зміни я помітив у собі?»

Очікувані результати:

Після проходження методики студенти краще розуміють свої емоції, мотиви, потреби, цінності; усвідомлюють власний стиль впливу та лідерства; розвивають відповідальність, самоконтроль і впевненість; формують внутрішню позицію лідера, засновану на самопізнанні й автентичності.

Підсумкова рефлексія (на завершення роботи): Що я відкрив у собі нового? Як моє «Я» впливає на інших? У чому полягає мій шлях становлення як лідера-психолога?

ДОДАТОК М

МЕТОДИКА «ШЛЯХ ДО САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА-ЛІДЕРА»

Самореалізація майбутніх психологів-лідерів – це процес розкриття особистісного потенціалу, усвідомлення власного покликання та перетворення внутрішніх цінностей у професійні дії. Для студентів-психологів методика «Шлях до самореалізації майбутнього психолога-лідера» допомагає перейти від «Я-студент» до «Я – майбутній професіонал і лідер змін». Методика використовується у навчально-практичному форматі як тренінг.

Мета: сприяти розвитку особистісної та професійної самореалізації майбутніх психологів-лідерів через усвідомлення власного потенціалу, цілей, цінностей і лідерських ресурсів.

Завдання:

1. Допомогти студентам усвідомити власні внутрішні ресурси та зони розвитку.
2. Формувати відповідальне ставлення до особистісного зростання.
3. Розвивати самопізнання, рефлексію, мотивацію до досягнення.
4. Виявити індивідуальний стиль професійної самореалізації.
5. Сприяти становленню лідерської позиції – активної, ініціативної, гуманістичної.

Теоретичне підґрунтя:

- гуманістична психологія (А. Маслоу, К. Роджерс – концепція самоактуалізації);
- теорія професійного самовизначення (Д. Сьюпер, Є. Клімов);
- моделі лідерства, засновані на автентичності, емпатії та цінностях;
- принципи психологічної зрілості (В. Франкл, С. Рубінштейн).

Етапи проведення методики

Етап 1. Діагностично-мотиваційний

Мета: усвідомити власний потенціал і бажання до самореалізації.

Вправи:

1. «Мое Я-сьогодні і Я-ідеальне» (студенти мають дві фігури: «Я зараз» і «Я, яким хочу бути через 5 років». Обговорення: Що потрібно, щоб пройти шлях від одного образу до іншого?.

2. Тест «Рівень мотивації до досягнення» (адаптація Т. Елерса або подібна діагностика).

3. Обговорення в парах: «Що для мене означає само реалізований психолог?»

Рефлексивне запитання: «Наскільки я зараз реалізую свій потенціал у навчанні та взаємодії з людьми?»

Етап 2. Ціннісно-смисловий

Мета: допомогти студентам усвідомити свої внутрішні орієнтири.

Вправи:

1. «Мої життєві і професійні цінності». Студентам пропонується обрати 5 найважливіших цінностей (наприклад: розвиток, довіра, свобода, допомога, лідерство, любов, мудрість). Потім вони пояснюють, як ці цінності проявляються у їхній поведінці.

2. «Мій сенс професії психолога»: «Що в моїй діяльності дає мені відчуття натхнення?», «Де я втрачаю енергію?»

Етап 3. Особистісно-рефлексивний

Мета: підвищити усвідомлення власних ресурсів, емоцій та бар'єрів самореалізації.

Вправи:

1. «Мої ресурси та перешкоди». На аркуші студенти малюють «ваги»: зліва – «мої ресурси» (знання, люди, риси, навички), справа – «перешкоди» (страхи, лінь, невпевненість). Обговорення: Що я можу зробити, щоб змістити баланс у бік ресурсів?

2. «Мій лідерський профіль». Самооцінка за 5 шкалами: комунікабельність, відповідальність, вплив, стресостійкість, мотивація. розробка індивідуального плану розвитку.

Етап 4. Інтеграційно-практичний

Мета: перевести усвідомлення в дію – сформувати особистий план самореалізації.

Вправи:

1. «Моє професійне бачення». Студенти створюють колаж або карту мрій: де, з ким, у якій сфері вони хочуть реалізуватись як психологи.

2. «Мій план розвитку лідера». визначають короткострокові (3 місяці) і довгострокові (1-3 роки) цілі. Прописують конкретні кроки: що я роблю щотижня для реалізації свого розвитку?

Очікувані результати:

Після проходження методики студенти усвідомлюють свій життєвий і професійний сенс, бачать власні ресурси, сильні сторони і зони росту; формують індивідуальний план самореалізації; розвивають відповідальність, саморефлексію і лідерський потенціал, підвищують впевненість у собі як майбутніх фахівців-лідерів.

Підсумкова рефлексія (на завершення роботи): «Що для мене означає реалізовувати себе?», «Яким я бачу свій внесок у світ як психолог і як лідер?», «Які перші кроки я готовий зробити вже сьогодні?»

ДОДАТОК Н

ТЕСТ «РІВЕНЬ САМООЦІНКИ»

Інструкція: продумайте запропоновані нижче затвердження, вказавши за 4-бальною системою своє ставлення до них. При цьому бали повинні означати таке:

Я думаю про це:

дуже часто – 4 бали;

часто – 3 бали;

іноді – 2 бали;

рідко – 1 бал;

ніколи – 0 балів.

Запитання:

1. Мені хочеться, щоб мої друзі підбадьорювали мене.
2. Постійно відчуваю свою відповідальність за навчання.
3. Мене хвилює моє майбутнє.
4. Багато людей ненавидять мене.
5. Я менш ініціативний за інших.
6. Мене хвилює мій психічний стан.
7. Я боюся здатися невіглаю.
8. Зовнішність інших набагато привабливіша, ніж моя.
9. Я боюся виступати з промовою перед незнайомими людьми.
10. Я часто роблю помилки.
11. Жаль, що я не вмію говорити з людьми так, як треба.
12. Шкода, що мені бракує впевненості у собі.
13. Я хотів би, щоб інші люди найчастіше схвалювали мої дії.
14. Я надто скромний.
15. Моє життя марне.
16. Багато людей невірно думають про мене.

17. Мені нема з ким поділитися своїми думками.
18. Люди чекають від мене надто багато.
19. Люди не дуже цікавляться моїми досягненнями.
20. Я трохи сором'язливий.
21. Я відчуваю, що багато людей не розуміють мене.
22. Я не почуваюся в безпеці.
23. Я часто хвилююсь марно.
24. Я почуваюся незручно, коли заходжу до кімнати, де вже сидять люди.
25. Я відчуваю, що люди говорять про мене за моєю спиною.
26. Я почуваюся скутим.
27. Я впевнений, що люди майже все сприймають легше, ніж я.
28. Мені здається, що зі мною має статися якась неприємність.
29. Мене хвилює думка, як люди ставляться до мене.
30. Як шкода, що я не такий товариський.
31. У суперечках я висловлююсь лише тоді, коли впевнений у своїй правоті.
32. Я думаю про те, чого очікує від мене група.

Інтерпретація результату:

0 – 35 балів – високий рівень самооцінки – означає, що людина, як правило, не обтяжена комплексом неповноцінності, вона правильно реагує на зауваження інших та рідко сумнівається у своїх діях.

36 – 45 балів – середній рівень самооцінки – свідчить про те, що людина рідко страждає від комплексу неповноцінності і лише іноді намагається підлагодитися під думку інших.

46 – 120 балів – низький рівень самооцінки – сигналізує про те, що людина болісно переносить критичні зауваження на свою адресу, намагається зважати завжди на думку інших і часто страждає від комплексу неповноцінності.

ДОДАТОК О

ТЕСТ «СИЛА ВОЛІ»

Мета дослідження – визначення ступеня розвитку сили волі.

Інструкція: «Відповідаючи на запитання, позначте в таблиці знаком «+» обрану вами одну з трьох відповідей «так», «не знаю (іноді)», «ні».

Тестовий матеріал

1. Чи може Ви завершити розпочату роботу, яка Вам нецікава, незалежно від того, що час та обставини дозволяють відірватися і потім знову повернутися до неї?
2. Чи подолаєте Ви без особливих зусиль внутрішній опір, коли потрібно зробити щось неприємне Вам (наприклад, піти на чергування у вихідний день)?
3. Коли Ви потрапляєте в конфліктну ситуацію – у навчанні чи в побуті – чи спроможні ви взяти себе в руки настільки, щоб поглянути на ситуацію тверезо з максимальною об'єктивністю?
4. Якщо Вам прописана дієта, чи зможете Ви подолати кулінарні спокуси?
5. Чи знайдете Ви вранці сили стати раніше звичайного, як було заплановано увечері?
6. Чи залишитеся Ви на місці події, щоб дати свідчення?
7. Чи швидко Ви відповідаєте на листи?
8. Якщо у Вас викликає страх майбутній політ на літаку або відвідування зуболікарського кабінету, чи зумієте Ви без особливих зусиль подолати це почуття і в останній момент не змінити свого наміру?
9. Чи прийматимете Ви дуже неприємні на смак ліки, які Вам наполегливо рекомендує лікар?
10. Чи дотримаєтеся Ви згоряче даного слова, навіть якщо його виконання принесе Вам чимало клопоту, тобто – чи є Ви людиною слова?
11. Чи без вагань Ви вирушаєте у ділову поїздку до незнайомого міста?
12. Чи суворо Ви дотримуєтеся розпорядку дня: час пробудження, їди, занять, прибирання та інших справ?

13. Чи ставитеся Ви не схвально до бібліотечних боржників?

14. Найцікавіша телепередача не змусить Вас відкласти виконання термінової роботи. Чи так це?

15. Чи зможете перервати сварку і замовкнути, якими б образливими не здалися вам слова «протилежної сторони»?

Бланк відповіді

Варіанти відповіді										0	1	2	3	4	5	Разом
Так																
Ні																
Не знаю, іноді																

Обробка результатів: підсумуйте отримані відповіді за бальною системою: «так» – 2 бали; «ні» – 0 балів; «не знаю» – 1 бал.

Інтерпретація результатів

0-12 балів. Із силою волі справи у Вас кепські. Ви просто робите те, що легше та цікавіше, навіть якщо це в чомусь може зашкодити Вам. До обов'язків ставитеся часто абияк, що буває причиною різних неприємностей для Вас. Ваша позиція виражається відомим висловом: «що, мені найбільше треба?...» Будь-яке прохання, будь-який обов'язок Ви сприймаєте мало не як фізичний біль. Справа тут не тільки в слабкій волі, а й в егоїзмі. Постарайтеся поглянути на себе з урахуванням такої оцінки, можливо, це допоможе Вам змінити своє ставлення до оточуючих і дещо переробити у своєму характері. Якщо вдасться – від цього виграєте не лише Ви.

13-21 балів. Сила волі у Вас середня. Якщо зіткнетеся з перешкодами, почнете діяти, щоб подолати їх. Але якщо побачите обхідний шлях, скористаєтеся ним. Не перестараетесь, але й дане Вами слово стримуєте. Неприємну роботу намагатиметеся виконати, хоч і побурчите. З доброї волі зайвих обов'язків на себе не візьмете. Це іноді негативно позначається на ставленні до Вас керівників, що не з кращого боку характеризує і в очах оточуючих людей. Якщо хочете досягти у житті більшого, тренуйте волю.

22-30 балів. Із силою волі у Вас все гаразд. На Вас можна покластися – Ви не підведете. Вас не лякають ні нові доручення, ні далекі поїздки, ні ті справи, які іноді лякають. Але іноді Ваша тверда і непримиренна позиція щодо непринципових питань докучає оточуючим. Сила волі – це дуже добре, але необхідно мати ще й такі якості, як гнучкість, поблажливість, доброта.

ДОДАТОК П

ТЕСТ «ОЦІНКА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ» (ЗА Ю. Ф. ПАЧКОВСЬКИМ)

Тест «Оцінка лідерських якостей» (за Ю.Ф. Пачковським) призначений для самооцінки або зовнішньої оцінки рівня лідерських якостей особистості. Через вимірювання ступеня прояву різних якостей-компетенцій лідера, тест допомагає визначити сильні і слабкі сторони, а також зони розвитку для майбутнього лідера-психолога.

Для майбутніх психологів-лідерів це означає: зрозуміти, наскільки вони готові до лідерської ролі (ініціатива, вплив, відповідальність, комунікація, саморегуляція) і які конкретні аспекти треба розвивати.

Тест складається зі шкали самооцінки: особа оцінює себе за рядом лідерських якостей – від «1» (найнижчий ступінь прояву) до 9 (найвищий).

Результати відображають, наскільки індивід вважає, що володіє кожною з лідерських якостей.

Інструкція. Перед Вами в табл. 1 шкала оцінки лідерських якостей. Цифра 9 позначає високий ступінь прояву якості, цифра 1 – найнижчий. Уважно перечитайте наведені нижче якості і зробіть свій вибір.

Таблиця 1 - Шкала самооцінки лідерських якостей

Якості лідера	Ступінь прояву якості
	Високий Низький
1. Дотримання норм моралі	9 8 7 6 5 4 3 2 1
2. Швидкість і гнучкість розуму	9 8 7 6 5 4 3 2 1
3. Вміння розуміти інших	9 8 7 6 5 4 3 2 1
4. Вміння ризикувати	9 8 7 6 5 4 3 2 1
5. Вміння брати	9 8 7 6 5 4 3 2 1
6. Впевненість у своїх силах	9 8 7 6 5 4 3 2 1
7. Ерудованість	9 8 7 6 5 4 3 2 1
8. Вірність слову	9 8 7 6 5 4 3 2 1
9. Вміння організовувати	9 8 7 6 5 4 3 2 1
10. Ініціативність	9 8 7 6 5 4 3 2 1
11. Емоційна стійкість	9 8 7 6 5 4 3 2 1
12. Адекватність самооцінки	9 8 7 6 5 4 3 2 1
13. Творчий підхід до справи	9 8 7 6 5 4 3 2 1
14. Дисциплінованість	9 8 7 6 5 4 3 2 1
15. Гуманізм	9 8 7 6 5 4 3 2 1
16. Допитливість	9 8 7 6 5 4 3 2 1
17. Прагнення допомагати	9 8 7 6 5 4 3 2 1
18. Наполегливість	9 8 7 6 5 4 3 2 1
19. Культура поведінки	9 8 7 6 5 4 3 2 1
20. Енергійність	9 8 7 6 5 4 3 2 1
21. Підприємливість	9 8 7 6 5 4 3 2 1

Обробка й аналіз результатів

1. З'єднайте всі відзначені цифри суцільною товстою лінією, і Ви отримаєте графік самооцінки.

2. Попросіть декількох людей (не більше, ніж 7 – 8), які Вас добре «мають», оцінити Вас за цією шкалою. Вирахуйте середній бал у кожному рядку.

З'єднайте всі позначені цифри суцільною лінією іншого кольору – і Ви отримаєте графік «погляду з боку».

3. Оцініть обидва графіки і зробіть для себе висновки.

4. Особи, які набрали понад 100 балів, як правило, визнаються членами групи своїм лідером. Вони виконують роль лідера в колективі, звичайно, за умови реальної участі в спільній груповій діяльності.

Обґрунтування: високий бал показує, що особа відчуває, що ця якість проявляється у неї часто чи яскраво; низький – що вона вважає, що ця якість слабо виражена або її майже немає.

Для коректного тлумачення результатів важливо: порівняти сумарний чи середній бал по всіх якостях із нормативами (якщо вони доступні); поглянути на окремі якості – де «високі», де «середні/низькі» – щоб виявити зони розвитку. Наприклад, якщо у тесті лідерська якість «ініціатива» має низький бал – це сигнал звернути увагу на розвиток навичок активного ведення, пропонування ідей, взяття відповідальності.

Практичні рекомендації для психологів-лідерів: після проходження тесту зробіть таблицю: якість – ваш бал – значення «хотілося б/необхідно мати». Це допоможе зорієнтуватись, які якості потрібно прокачувати; виберіть 2-3 якості з найнижчими балами – на них сфокусуйтеся в плані розвитку (тренінги, вправи, наставництво). При високих балах – використовуйте як ресурс: подумайте, як ці ваші лідерські якості можуть слугувати команді, групі, проєкту, де ви працюєте або будете працювати. Регулярно періодично повторюйте тест або аналогічну діагностику (наприклад, раз на півроку) – щоб бачити динаміку: як зростає рівень лідерських якостей, які зміни відбуваються.

ДОДАТОК Р

САМООЦІНКА ЛІДЕРСТВА

Призначення. Цей експрес-тест дозволяє визначити актуальний рівень прояву лідерства у спільній діяльності.

Інструкція. Уважно прочитайте кожне з десяти суджень і виберіть найбільш відповідну вам відповідь у буквеній формі. Працюючи з опитувальником, пам'ятайте, що немає ні поганих, ні хороших відповідей. Немаючим фактором є і те, що у своїх відповідях треба прагнути об'єктивності і записувати ту відповідь, яка першою спадає на думку.

Опитувальник

1. Що для вас важливіше у грі?
А. Перемога.
Б. Розвага.
2. Що ви віддаєте перевагу загальній розмові?
А. Виявляти ініціативу, пропонувати щось.
Б. Слухати та критикувати те, що пропонують інші.
3. Чи спроможні ви витримувати критику, не вплутуватися в приватні суперечки, не виправдовуватися?
А. Так.
Б. Ні.
4. Чи подобається вам, коли вас хвалять прилюдно?
А. Так.
Б. Ні.
5. Чи відстоюєте ви свою думку, якщо обставини (думка більшості) проти вас?
А. Так.
Б. Ні.
6. У компанії, в загальній справі ви завжди виступаєте заводилою, придумуєте щось таке, що цікаво іншим?

А. Так.

Б. Ні

7. Чи вмієте ви приховувати свій настрій від оточуючих?

А. Так.

Б. Ні.

8. Чи завжди ви негайно і покірно робите те, що вам кажуть старші?

А ні.

Б. Так.

9. Чи вдається вам у розмові, дискусії переконати, чи залучити на свій бік тих, хто раніше був з вами не згоден?

А. Так.

Б. Ні.

10. Чи подобається вам вчити (повчати, виховувати, навчати, давати поради) інших?

А. Так.

Б. Ні,

Обробка та інтерпретація даних

Підрахувати загальну кількість «А» та «Б» відповідей.

Високий рівень лідерства $A = 7 - 10$ балів.

Середній рівень лідерства $A = 4 - 6$ балів.

Низький рівень лідерства $A = 1 - 3$ бали.

Переважання відповідей «Б» свідчить про дуже низьке чи деструктивне лідерство [181, с. 382-383].

ДОДАТОК С

**«ДІАГНОСТИКА ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ» (Є. ЖАРІКОВ,
Є. КРУШЕЛЬНИЦЬКИЙ)**

Методика дозволяє оцінити здібність людини буди лідером [98, с. 18-24].

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

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю)

Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)

Курс _____

Спеціальність _____

№ питання	Варіанти відповіді		№ питання	Варіанти відповіді	
	А	Б		А	Б
1			1		
2			2		
3			3		
4			4		
5			5		
6			6		
7			7		
8			8		
9			9		
10			10		
11			11		
12			12		
13			13		
14			14		
15			15		
16			16		
17			17		
18			18		
19			19		
20			20		
21			21		
22			22		
23			23		
24			24		
25			25		

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 погоджуєтеся Ви із твердженням: “Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?”

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагоме (імпозантне) враження?
- а) так;
 - б) ні.
13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?
- а) так;
 - б) ні.
14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?
- а) так;
 - б) ні.
15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?
- а) так;
 - б) ні.
16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:
- а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;
 - б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.
17. Яка з двох думок Вам ближче?
- а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній; б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.
18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?
- а) з покладливими людьми;
 - б) з незалежними і самостійними людьми.
19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?
- а) так;
 - б) ні.
20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька?

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас;

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

23. Є таке прислів'я: "Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті". Чи справедливе воно?

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?

а) найкомпетентніша людина;

б) той, у кого самий сильний характер.

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

а) так;

б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

а) так;

б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу?

- а) тому, який все вирішує сам;
- б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

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

- а) колегіальний;
- б) авторитарний.

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

- а) так;
- б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

- а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;
- б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

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

- а) промовчите;
- б) будете захищати свою думку.

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

- а) так;
- б) ні.

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

- а) так;
- б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

- а) працювати під керівництвом хорошої людини;
- б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як Ви відноситеся до твердження: “Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім’ї приймав один із подружжя?”

- а) згоден;
- б) не згоден.

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

- а) так;
- б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

- а) так;
- б) ні.

40. Як Ви 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 щонебудь видатне?

а) так;

б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати?

а) художником, поетом, композитором, вченим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати?

а) потужну і урочисту;

б) тиху і ліричну.

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

а) так;

б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш волевих, 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 кожную відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

0-25 – якості лідера виражені слабо;

26-35 – якості лідера виражені помірно;

36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

«Інтерпретація

- Здатність людини бути лідером багато в чому залежить від розвиненості організаторських та комунікативних якостей. Якими характерологічними рисами особистості повинен мати справжній лідер? Такими ознаками, як зазначають Є. Жаріков і Є. Крушельницький, можуть бути такі прояви:

- Вольовий, здатний долати перешкоди на шляху до мети.
- Наполегливий, вміє розумно ризикувати.
- Терплячий, готовий довго і добре виконувати одноманітну, нецікаву роботу.
- Ініціативний і воліє працювати без дріб'язкової опіки. Незалежно.
- Психічно стійкий і не дає захопити себе нереальними пропозиціями.
- Добре пристосовується до нових умов та вимог.
- Самокритичний, тверезо оцінює як свої успіхи, а й невдачі.
- Вибагливий до себе та інших, вміє запитати звіт за доручену роботу.
- Критичний, здатний бачити в привабливих реченнях слабкі сторони.
- Надійний, тримає слово, на нього можна покластися.
- Витривалість може працювати навіть в умовах перевантажень.
- Сприйнятливий до нового, схильний до вирішення нетрадиційних завдань оригінальними методами.
- Стресостійкий, не втрачає самовладання та працездатності в екстремальних ситуаціях.
- Оптимістичний, відноситься до труднощів як до неминучих і переможних перешкод.
- Рішучий, здатний самотійно та своєчасно приймати рішення, у критичних ситуаціях брати відповідальність на себе.
- Здатний змінювати стиль поведінки в залежності від умов, може і вимагати, і підбадьорити.

Наведена методика дозволяє оцінити здатність людини бути лідером»

ДОДАТОК Т

МЕТОДИКА КОМУНІКАТИВНИХ ТА ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ СХИЛЬНОСТЕЙ (В. В. СИНЯВСЬКОГО ТА Б. А. ФЕДОРИШИНА)

Інструкція. Вам потрібно відповісти на всі запропоновані питання. Ві-
льно виражайте свою думку з кожного питання й відповідайте так: якщо ва-
ша відповідь на питання позитивна (ви згодні), то у відповідній клітині листа
відповідей поставте плюс, якщо ж ваша відповідь негативна (ви не згодні) –
поставте знак мінус. Стежте, щоб номер питання й номер клітини, куди ви
записуєте свою відповідь, збігалися. Майте на увазі, що питання носять заг-
альний характер і не можуть містити всіх необхідних подробиць. Тому уявіть
собі типові ситуації й не замислюйтеся над деталями. Не слід витратити бага-
то часу на обмірковування, відповідайте швидко. Можливо, на деякі питання
вам буде важко відповісти. Тоді постарайтеся дати ту відповідь, що ви вва-
жаєте кращою. При відповіді на кожне із цих питань звертайте увагу на його
перші слова. Ваша відповідь повинна бути точно погодженою з ними. Відпо-
відаючи на питання, не прагніть зробити свідомо приємне враження. Нам ва-
жливо не конкретна відповідь, а сумарний бал із серії питань.

Лист відповідей

Прізвище, ім'я, по батькові _____

Дата _____

Вік _____

1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36
37	38	39	40

Питання КОС

1. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?
2. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?
3. Чи довго вас турбує почуття образи, заподіяне вам кимось із ваших товаришів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що створилася?
5. Чи є у вас прагнення до встановлення нових знайомств із різними людьми?
6. Чи подобається вам займатися суспільною роботою?
7. Чи відповідає дійсності, що вам приємніше й простіше проводити час з книгами або за якими-небудь іншими заняттями, ніж із людьми?
8. Якщо виникли які-небудь перешкоди в здійсненні ваших намірів, то чи легко ви відступаєте від них?
9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші вас за віком?
10. Чи любите ви придумувати й організовувати зі своїми товаришами різні ігри й розваги?
11. Чи важко ви включаєтеся в нову для вас компанію?
12. Чи часто ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко вам удається встановлювати контакти з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете ви до того, щоб ваші товариші діяли відповідно до вашої думки?
15. Чи важко ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи правда, що у вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, зобов'язань?

17. Чи прагнете ви при зручному випадку познайомитися й поговорити з новою людиною?
18. Чи часто в рішенні важливих справ ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують вас оточуючі люди і чи хочеться вам побути одному?
20. Чи правда, що ви звичайно погано орієнтуєтесь в незнайомій для вас обстановці?
21. Чи подобається вам постійно перебувати серед людей?
22. Чи виникає у вас роздратування, якщо вам не вдається закінчити почату справу?
23. Чи маєте ви почуття утруднення, незручності або зніяковіння, якщо доводиться виявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що ви стомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто ви проявляєте ініціативу при рішенні питань, що зачіпають інтереси ваших товаришів?
27. Чи правда, що ви почуваєте себе невпевнено серед малознайомих вам людей?
28. Чи правда, що ви рідко прагнете до доказу своєї правоти?
29. Чи думаєте ви, що вам не доставляє особливої праці внести пожвавлення в малознайому вам компанію?
30. Чи берете ви участь у суспільній роботі в школі?
31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи правда, що ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо вони не були відразу прийняті вашими товаришами?
33. Чи почуваєте ви себе невимушено, потрапивши в незнайому компанію?

34. Чи охоче ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?

35. Чи правда, що ви не відчуваєте себе досить впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?

36. Чи часто ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?

37. Чи правда, що у вас багато друзів?

38. Чи часто ви виявляєтеся в центрі уваги своїх товаришів?

39. Чи часто ви бентежитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з незнайомими людьми?

40. Чи правда, що ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

Інструкція. Вам потрібно відповісти на всі запропоновані питання. Вільно виражайте свою думку з кожного питання й відповідайте так: якщо ваша відповідь на питання позитивна (ви згодні), то у відповідній клітині листа відповідей поставте плюс, якщо ж ваша відповідь негативна (ви не згодні) – поставте знак мінус. *Обробка результатів.*

1. Зіставити відповіді з *дешифратором* і підрахувати кількість збігів окремо по комунікативних й організаторських схильностях.

Дешифратор

Комунікативні схильності:

- позитивні відповіді – питання 1-го стовпця;
- негативні відповіді – питання 3-го стовпця.

Організаторські схильності:

- позитивні відповіді – питання 2-го стовпця;
- негативні відповіді – питання 4-го стовпця.

2. Обчислити оцінні коефіцієнти комунікативних (K_k) і організаторських (K_o) схильностей як відносини кількості співпадаючих відповідей по комунікативних схильностях (K_x) й організаторських схильностям (O_x) до максимально можливої кількості збігів (20) за формулами:

$$K_k = K_x/20, K_o = O_x/20$$

Для якісної оцінки результатів необхідно зіставити отримані коефіцієнти зі шкальними оцінками.

Шкала оцінок комунікативних й організаторських схильностей

Кк	Ко	Шкальна оцінка
0,10 — 0,45	0,20 — 0,55	1
0,46 — 0,55	0,56 — 0,65	2
0,56 — 0,65	0,66 — 0,70	3
0,66 — 0,75	0,71 — 0,80	4
0,76 — 1,00	0,81 — 1,00	5

Інтерпретація результатів. При аналізі отриманих даних необхідно враховувати такі параметри:

1. Опитувані, які отримали оцінку 1, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних й організаторських схильностей.

2. Опитуваним, які отримали оцінку 2, комунікативні й організаторські схильності властиві на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, колективі, бажають проводити час наодинці із собою, обмежують свої знайомства, зазнають труднощів у встановленні контактів з людьми й, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють своєї думки, важко переживають образи; прояв ініціативи в суспільній діяльності вкрай занижений, у багатьох справах вони бажають уникати прийняття самостійних рішень.

3. Для опитуваних, які отримали оцінку 3, характерний середній рівень прояву комунікативних й організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, обстоюють свою думку, планують свою роботу, однак потенціал їхніх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Ця група опитуваних має потребу в подальшій серйозній і планомірній виховній роботі з формування й розвитку комунікативних й організаторських схильностей.

4. Опитувані, які отримали оцінку 4, відносяться до групи з високим рівнем прояву комунікативних й організаторських схильностей. Вони не губ-

ляться в новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються суспільною діяльністю, допомагають близьким, друзям, проявляють ініціативу в спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації суспільних заходів, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації. Усе це вони роблять не за примусом, а відповідно до внутрішніх устремлінь.

5. Опитувані, які отримали вищу оцінку – 5, мають дуже високий рівень прояву комунікативності й організаторських схильностей. Вони відчують потребу в комунікативній й організаторській діяльності й активно прагнуть до неї, швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поведуться в новому колективі, ініціативні, надають перевагу у важливій справі або в створеній складній ситуації приймати самостійні рішення, обстоюють свою думку й домагаються, щоб вона була прийнята товаришами, можуть внести пожвавлення в незнайому компанію, люблять організовувати всякі ігри, заходи, наполегливі в діяльності, що їх цікавить. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їхню потребу в комунікації й організаторській діяльності.

ДОДАТОК У

АКТ ТА ДОВІДКИ ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ



ЗАТВЕРДЖУЮ
Проректор з науково-педагогічної
роботи
НТУ «ХПІ»
Доктор технічних наук, професор
Руслан МИГУЩЕНКО
«15» травня 2025 р.

АКТ ВПРОВАДЖЕННЯ

Впровадження в навчальний процес результатів дисертаційної роботи «Формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти» здобувача наукового ступеня доктора філософії аспіранта кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна НТУ «ХПІ» Хазієва Арсенія Вадимовича.

У період з 1 травня по 15 травня 2025 року комісія у складі голови завідувачки кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна професора Підбуцької Н. В., проф. Гури Т. В. та проф. Ігнатюк О. А. провела роботу по визначенню результатів використання науково-методичних положень дисертаційного дослідження Хазієва А. В. у навчальному процесі при підготовці фахівців НТУ «ХПІ».

Результати дослідження Хазієва А. В. впроваджені в навчальний процес НТУ «ХПІ» в наступному напрямі: результати дослідження Хазієва А. В. успішно використовувалися при викладанні дисциплін «Психологія», «Іноземна мова» при підготовці бакалаврів за спеціальністю 053 «Психологія»; «Теорія і практика перекладу», «Практичний курс англійської мови» при підготовці бакалаврів за спеціальністю 035 «Філологія»; «Іноземна мова» при підготовці бакалаврів за спеціальністю 017 «Фізична культура і спорт».

Завідувачка кафедри ППУСС
ім. акад. І.А. Зязюна НТУ «ХПІ»
доктор психол. наук, професор

Ніна ПІДБУЦЬКА

МІЖНАРОДНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Хазієва Арсенія Вадимовича на тему «Формування лідерських якостей у
майбутніх психологів у закладах вищої освіти», поданого на здобуття
наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 011 Освітні,
педагогічні науки, галузь знань 01 Освіта, педагогіка**

У дисертаційному дослідженні Хазієва Арсенія Вадимовича обґрунтовано та експериментально перевірено педагогічні умови та їх вплив на формування лідерських якостей у майбутніх психологів; визначено роль лідерських якостей майбутніх психологів у професійній практиці, студентському середовищі, суспільстві, в умовах соціальних викликів.

Результати дослідження впроваджено в освітній процес Міжнародного гуманітарного університету, що передбачало проведення тренінгу «Лідерство у професійній діяльності психолога». Застосування творчих завдань, спрямованих на розвиток навичок ефективної комунікації та командної взаємодії, формування вмінь приймати рішення у складних ситуаціях та розвиток емоційного інтелекту як основи лідерства, сприяло формуванню лідерських якостей учасників тренінгу.

Викладачі кафедри педагогіки та психології Міжнародного гуманітарного університету використовували методичні рекомендації дисертанта під час проведення лекційних та практичних занять, зокрема навчальних дисциплін «Організаційна поведінка» та «Психологічне консультування в різних сферах життєдіяльності». Позитивні відгуки викладачів і здобувачів освіти дають підстави стверджувати, що тема дослідження є актуальною, а результати дослідження доцільно впроваджувати в освітній процес закладу вищої освіти.

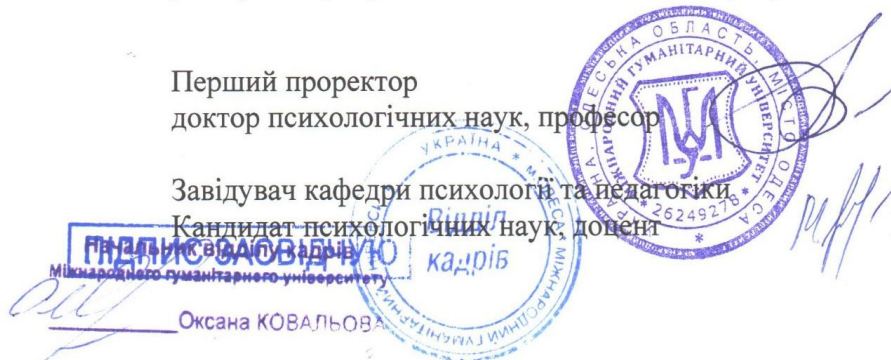
Результати дисертаційного дослідження Хазієва А.В. обговорені на засіданні кафедри педагогіки та психології Міжнародного гуманітарного університету, протокол № 1 від 26.08.2025 року.

Перший проректор
доктор психологічних наук, професор

Василь ЛЕФТЕРОВ

Завідувач кафедри психології та педагогіки
Кандидат психологічних наук, доцент

Наталя МЕЛЕНЧУК



Оксана КОВАЛЬОВА



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО**

Юридична адреса: вул. Гетьманська, 20, м. Мелітополь, Запорізька область, Україна, 72312,
Фактична адреса: вул. Наукового містечка, 59, м. Запоріжжя, Запорізька область, Україна, 69000,
тел. (061) 286-23-60, (096) 21-61-372 E-mail: rectorat@mdpu.org.ua, www.mdpu.org.ua,
код ЄДРПОУ 02125237

02 ЖОВ 21.25

№ 01-15/1793

На № _____

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Хазієва Арсенія Вадимовича на тему «Формування лідерських якостей у
майбутніх психологів у закладах вищої освіти», поданого на здобуття наукового
ступеня доктора філософії зі спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки, галузь
знань 01 Освіта, педагогіка**

У дисертаційному дослідженні Хазієва Арсенія Вадимовича обґрунтовано й експериментально перевірено педагогічні умови та їх вплив на формування лідерських якостей у майбутніх психологів; визначено роль лідерських якостей майбутніх психологів у професійній практиці, студентському середовищі, суспільстві, в умовах соціальних викликів.

Результати дослідження впроваджено в освітній процес Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького, що передбачало проведення тренінгу «Лідерство у професійній діяльності психолога». Застосування творчих завдань, спрямованих на розвиток навичок ефективної комунікації та командної взаємодії, формування вмінь приймати рішення у складних ситуаціях та розвиток емоційного інтелекту як основи лідерства, сприяло формуванню лідерських якостей учасників тренінгу.

Викладачі університету використовували методичні рекомендації дисертанта під час проведення лекційних, практичних занять, при підготовці курсових робіт. Позитивні відгуки викладачів і здобувачів освіти дають підстави стверджувати, що тема дослідження є актуальною, а результати дослідження доцільно впроваджувати в освітній процес закладу вищої освіти.

Ректор

Виконавець Олесь Прокоф'єв
+380 96 544 63 63



Наталя ФАЛЬКО