

An integral component of practice-oriented training is educational and internship practice, which allows students to immerse themselves in a real professional environment. Through collaboration with experienced practitioners, students gain experience in organizing meetings, conducting psychological events, managing consultations, maintaining documentation, and communicating with teachers, parents, and representatives of other institutions. Feedback from professionals helps refine students' skills and develop confidence in their abilities.

The practice-oriented approach also involves creation an educational environment where students have access to digital tools necessary for modern psychological practice. Using online platforms for development training materials, planning events, or analysing results contributes to building the digital component of organizational competence.

Thus, the practice-oriented approach ensures the comprehensive and multidimensional development of future psychologists' organizational competence. It enables the integration of theoretical knowledge with real professional challenges, promotes the development of responsibility, independence, adaptability and teamwork skills. As a result, young specialists enter the labour market better prepared to organization of professional activities in contemporary social conditions and effective interaction in various professional contexts.

Малинка О. А.  
Науковий керівник: д. пед.н., проф. Ігнатюк О. А.  
НТУ «ХП»

## **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ФАХІВЦЯ-ЛІДЕРА В СУЧАСНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

Формування фахівця-лідера в сучасному освітньому середовищі є одним із ключових завдань закладів вищої освіти, оскільки від рівня лідерського потенціалу майбутніх спеціалістів залежить ефективність розвитку професійних спільнот, організацій та суспільства загалом. Лідерство у професійній діяльності розглядається як інтегрована характеристика

особистості, що охоплює мотиваційно-ціннісні установки, комунікативні здібності, здатність до прийняття рішень, інноваційність, відповідальність і соціальну активність. Саме тому процес підготовки фахівця-лідера потребує комплексного врахування психологічних, педагогічних та управлінсько-соціальних чинників, цьому присвячена мета роботи.

Психологічна складова лідерства ґрунтується на розвитку емоційного інтелекту, саморегуляції, рефлексивності та позитивної Я-концепції майбутнього фахівця. Досвід досліджень у галузі психології свідчить, що високий рівень емоційного інтелекту корелює зі здатністю до конструктивної взаємодії, управління стресом та ефективної комунікації – навичок, без яких сучасний лідер не може успішно здійснювати професійну діяльність. Важливо підкреслити, що розвиток лідерських якостей не є вродженим процесом; він формується й активно вдосконалюється в освітньому середовищі за умов системної педагогічної підтримки.

Педагогічні підходи, що сприяють становленню лідерських компетентностей, включають інтерактивні технології (дискусії, тренінги, проєктне навчання, кейс-метод), елементи коучингу, фасилітації та наставництва. Особливо ефективним є створення освітнього простору співпраці, де студент має можливість проявити ініціативу, відповідальність і самостійність у прийнятті рішень. Практико-орієнтоване навчання, участь у студентському самоврядуванні, волонтерських проєктах та міждисциплінарних командах забезпечують формування навичок лідерської взаємодії, командотворення та стратегічного мислення.

Управлінсько-соціальні аспекти формування лідерства пов'язані з організацією освітнього процесу, культурою взаємодії у навчальному закладі, а також соціальними умовами, у яких відбувається становлення особистості. Сучасні тенденції у сфері менеджменту освіти підкреслюють важливість демократичного стилю управління, підтримки академічної доброчесності, прозорості та відкритості в ухваленні рішень, ці підходи створюють середовище довіри та взаємоповаги, що сприяє активній соціальній позиції студентів.

Значний вплив на розвиток фахівця-лідера мають соціальні чинники: рівень громадянської активності молоді, культура взаємодії у студентських спільнотах, можливість реалізувати власні проекти. Студентські ініціативи, інкубатори інноваційних ідей, участь у міжнародних програмах обміну чи грантових проєктах формують у майбутніх фахівців здатність працювати в умовах соціальної динаміки, приймати управлінські рішення та відповідати за їх результати. Важливою компетентністю сучасного лідера є цифрова грамотність. Вона охоплює вміння працювати з інформаційними технологіями, використовувати цифрові інструменти для комунікації, управління, аналітики та розвитку командних проєктів. Здатність адаптуватися до технологічних змін визначає конкурентоспроможність фахівця на ринку праці.

Формування лідера у закладі вищої освіти має відбуватися як цілісний процес, що поєднує особистісний розвиток студента, педагогічні методи впливу та управлінсько-соціальні умови. Одним із найефективніших шляхів є створення індивідуальних освітніх маршрутів, які враховують унікальні здібності, інтереси й професійні цілі студента. Рефлексивні практики, портфоліо досягнень, наставництво з боку викладачів і старших студентів сприяють формуванню відповідального та свідомого ставлення до власного професійного розвитку.

Комплексна модель підготовки фахівця-лідера передбачає:

- розвиток емоційної, соціальної та цифрової компетентностей;
- оволодіння навичками критичного мислення, командної взаємодії та стратегічного планування;
- забезпечення умов для практичної реалізації лідерських ініціатив;
- створення партнерської атмосфери у взаємодії між викладачами та студентами.

Таким чином, формування фахівця-лідера є багатокomпонентним, динамічним процесом, що потребує узгодженої роботи психологічних, педагогічних і управлінсько-соціальних механізмів. Сучасний лідер має поєднувати професійну компетентність, етичну відповідальність, соціальну

активність та здатність до інновацій. Для цього заклади вищої освіти повинні створювати умови, які стимулюють особистісне зростання, критичне мислення, творчу ініціативність і готовність працювати в команді. Комплексний підхід до розвитку лідерських якостей забезпечує підготовку фахівців, здатних ефективно діяти в умовах суспільних трансформацій і професійних викликів.

Mezentseva T.S.  
Scientific Supervisor: Docent, candidate  
of pedagogical sciences Chebakova Yu.H.  
NTU «KhPI»

## **STRESS RESILIENCE AS A PSYCHOLOGICAL RESOURCE OF A LEADER**

The fact that organizations face increasing complexity, crises and adverse events requires corporate leaders to respond rapidly and continuously while maintaining their wellbeing and high performance.

Psychological resilience is crucial for navigating in extreme times. We no longer live in a merely "complex" world; we live in a chaotic one. For a modern leader, stress is no longer an occasional emergency - it is a chronic background condition. However, research on building resilience in leader contexts is scarce, particularly regarding how leaders learn to anticipate, cope with, and learn from crises and adversities.

The relevance of this study stems from a critical contradiction: while organizations demand higher efficiency and faster decision-making from leaders, the cognitive and emotional load often exceeds human physiological limits. This leads to the "burnout epidemic," where a leader's inability to cope with stress results not only in personal health issues but in the degradation of the entire team's performance.

Stress resilience is thus transforming from a "soft skill" into a fundamental existential resource. It is the determining factor of a leader's professional longevity. A leader's psychological state acts as a "thermostat" for the team: if the leader cracks under pressure, the team's collective anxiety spikes, leading to paralysis in decision-