

**Міністерство освіти і науки України  
Національний університет «Полтавська політехніка  
імені Юрія Кондратюка»**

Факультет філології, психології та педагогіки  
Кафедра психології та педагогіки

Рекомендовано до захисту  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023р.,  
протокол № \_\_\_\_\_  
Зав. кафедри \_\_\_\_\_  
(підпис)

**Кваліфікаційна робота**  
на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ  
ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ**

**Виконав:** студент II курсу, групи 601-ФП  
денної форми навчання  
спеціальності 053 «Психологія»  
Передерій Я.О.  
ОПП «Практична психологія»  
**Керівник:** к. пед. н., доцент Клевака Л.П.  
**Рецензент:** к. психол. н. Заїка В. М.  
Захищено «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 р.  
кількість балів: \_\_\_\_\_  
значення оцінки \_\_\_\_\_  
Голова Екзаменаційної комісії \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (підпис)  
(прізвище та ініціали)

Полтава – 2024 року

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ</b>	6
1.1. Поняття «лідерство» та теоретичний аналіз проблеми дослідження лідерських якостей у науковій психологічній літературі	6
1.2. Способи реалізації лідерського потенціалу в закладі вищої освіти	12
1.3. Психологічні особливості розвитку лідерських якостей в студентському колективі	18
1.4. Психологічний портрет студента-лідера	25
Висновок до першого розділу	29
<b>РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ</b>	30
2.1. Принципи та методи дослідження особливостей розвитку лідерських якостей в студентському колективі	30
2.2. Тест «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Крушельницький, Є. Жаріков)	36
2.3. Методика «Експрес-тест самооцінки лідерства» (Я. Горбач)	43
2.4. Тест «Чи здатні Ви бути лідером?»	45
2.5. Тест «Виявлення схильності до лідерства»	47
Висновок до другого розділу	49
<b>РОЗДІЛ 3. ХІД І РЕЗУЛЬТАТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДІАГНОСТИКИ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ</b>	51
3.1. Організація проведення емпіричного дослідження	51
3.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	56
3.3. Розробка рекомендацій на основі отриманих результатів дослідження	62
Висновок до третього розділу	66
<b>ВИСНОВКИ</b>	67
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b>	69

## ВСТУП

Для тих, хто прагне власного розвитку, розвитку кар'єри, поряд з особистим і фінансовим зростанням, лідерська роль вважається бажаним шляхом. Бути лідером забезпечує найвищий кар'єрний ріст, якого людина може досягти, залежно від ролей, доступних в організації, і того, наскільки людина налаштована просунутися по лідерських сходах. Це також відкриває можливості для більшого визнання та спілкування з колегами-лідерами, особливо з тими, хто опанував мистецтво розвитку лідерських навичок.

**Актуальність даної роботи** полягає в необхідності виявити психологічні особливості розвитку лідерських якостей в студентському колективі. Лідерство в студентському колективі відіграє важливу роль в формуванні майбутнього спеціаліста. Лідерство допомагає не лише під час пошуку роботи чи вже в професійній діяльності, лідерство допомагає студентам само реалізовувати та ідентифікувати себе в соціумі як сформовану та різносторонню особистість, що має вагу слова та здоровий вплив на інших.

Але для того, щоб студента вважали лідером, важливо розвинути навички, необхідні для того, щоб стати ним. Здобути ці лідерські навички непросто, оскільки потрібен великий досвід і навчання, а також правильне ставлення до саморозвитку. Варто також бути в курсі найновіших тенденцій навчання лідерів. Розвиток лідерських якостей – це також процес, який триває все життя.

**Метою дослідження** визначено формування психологічних особливостей лідерських якостей у студентів.

Зазначена мета зумовила постановку та вирішення таких **завдань дослідження:**

- описати поняття «лідерство» та теоретичний аналіз проблеми дослідження лідерських якостей у науковій психологічній літературі;
- охарактеризувати способи реалізації лідерського потенціалу в закладі вищої освіти;

- визначити психологічні особливості розвитку лідерських якостей в студентському колективі;
- надати психологічний портрет студента-лідера;
- виявити принципи та методи дослідження особливостей розвитку лідерських якостей в студентському колективі, провести дослідження та проаналізувати результати дослідження;
- розробити рекомендацій на основі отриманих результатів дослідження.

**Об'єкт дослідження** – лідерство в студентському колективі.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості формування лідерських якостей в студентському колективі.

**Гіпотеза дослідження:** психологічні особливості студентів, їх ставлення до співпраці, комунікаційні здібності, вміння управляти емоціями та вміння вирішувати конфлікти мають суттєвий вплив на формування лідерських якостей в студентському колективі.

**Методи дослідження.** Для розв'язання поставлених завдань, досягнення мети та перевірки гіпотези, було використано загальнонаукові методи теоретичного рівня (аналіз, синтез, порівняння, систематизація, узагальнення науково-теоретичних та емпіричних даних), методи емпіричного дослідження (тестування, глибинне інтерв'ю, інтерв'ю з ключовими інформаторами та обговорення у фокус-групах), методи математичної статистики.

**Емпірична база дослідження.** Дослідження виконувалось на базі Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» м. Полтави. У дослідженні брали участь 193 студенти. Дані були зібрані шляхом тестування, глибинних інтерв'ю, інтерв'ю з ключовими інформаторами та обговорень у фокус-групах.

**Наукова новизна роботи:** подальший розвиток набуло питання про способи реалізації лідерського потенціалу в закладі вищої освіти, психологічний портрет студента-лідера.

**Теоретичне значення роботи** полягає у теоретичному поглибленні змісту психологічних особливостей розвитку лідерських якостей в студентському колективі та умов розвитку лідерських якостей в ЗВО.

**Практичне значення роботи** полягає в тому, що її результати, по теоретичним положенням, емпіричному матеріалу та висновкам, можуть бути використані в діяльності студентського самоврядування закладів вищої освіти, кураторами академічних груп, при викладанні навчальної дисципліни «Психологія лідерства».

**Апробація результатів роботи.** Основні ідеї та результати дослідження були представлені на IV Міжнародній науково-практичній конференції «Психолого-педагогічні координати розвитку особистості» (Полтава, 2023), 75-й науковій конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Полтава, 2023).

Основний зміст і результати дослідження відображені в публікаціях:

Передерій Я. О. Індивідуально-психологічні чинники прояву лідерства. *Тези 75-ї наукової конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*. Том 2. (Полтава, 2–25 травня 2023 р.). Полтава : Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2023. С. 215-217 [32].

Передерій Я. О. Розвиток лідерських якостей в сучасному освітньому закладі. *Психолого-педагогічні координати розвитку особистості: зб. наук. матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції, 1-2 червня 2023 р.* Полтава : Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2023. С. 196-200 [33].

**Структура та обсяг роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що нараховує 64 найменування (42 українською і 22 іноземною мовами). Загальний обсяг магістерської роботи становить 75 сторінок, з них основного тексту – 68 сторінок, вона вміщує 7 таблиць та 19 рисунків.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ

### 1.1. Поняття «лідерство» та теоретичний аналіз проблеми дослідження лідерських якостей у науковій психологічній літературі

Лідери є і потрібні в більшості аспектів суспільства, включаючи бізнес, політику, релігію та соціальні та громадські організації. Лідери розглядаються як люди, які приймають обґрунтовані та іноді складні рішення. Вони формулюють чітке бачення, встановлюють досяжні цілі та надають послідовникам знання та інструменти, необхідні для досягнення цих цілей.

Лідерство відіграє центральну роль в успіху та напрямку бізнесу. Організації залежать від успішних лідерів, які повідомляють про місію, бачення та цілі, об'єднують членів команди навколо цих цілей, а потім досягають їх. Ці можливості особливо важливі під час кризи.

У сучасних зарубіжних дослідженнях лідерство розглядається у працях В. Бенніса, К. Берда, К. Бланшара, Е. Богардуса, М. Вебера, Ю. Джайнота, М. Мемфорда, Дж. Морено, Р. Стогдилла, К. Фідлера, М. Х'юстона, П. Херсі та інших. Російські дослідники розглядають лідерство у контексті спільної групової діяльності (О. Бандурович, Л. Беляєва, Ж. Блондель, І. Волков, Н. Жеребова, Р. Кричевський, А. Лутошкін, Є. Осипова, Б. Паригін, А. Петровський, Л. Уманський та ін.).

Проблему лідерства, розвитку лідерських якостей особистості висвітлено також у дослідженнях вітчизняних науковців (М. Гаврилюк, С. Калашнікова, Г. Лактіонова, О. Маковський, Н. Маховська, В. Радул, В. Сухомлинський) [15].

Лідери – це не завжди люди, які займають вищі ранги в організації. Але це люди, які відомі своїми переконаннями та трудовою етикою. Лідер захоплений своєю роботою, і він передає свій ентузіазм своїм колегам, дозволяючи їм досягати своїх цілей.

«Лідерство» розуміється як здатність вести за собою, керувати чи управляти групою/організацією [6]. Коли лідер досягає успіху, це станеться тому, що він засвоїв два основних уроки: люди складні, люди різні. Люди реагують не лише на традиційні батоги й пряники, якими користується погонич осла, але й на амбіції, патріотизм, любов до добра й прекрасного, нудьгу, невпевненість у собі та багато інших аспектів і моделей мислення й почуттів, які зробити їх людьми. Але сила та важливість цих інтересів не однакові для кожного працівника, як і ступінь, до якого вони можуть бути задоволені в їх роботі.

Лідерство – це здатність окремої людини або групи людей впливати на послідовників або членів організації, суспільства чи команди та спрямовувати їх. Лідерство часто є атрибутом, пов'язаним із титулом, старшинством або рангом в ієрархії [45]. Однак це якість, якою може володіти будь-хто, навіть той, хто не займає керівних посад. Це навичка, яку можна розвивати, яку можна вдосконалити з часом.

Ефективний лідер має такі характеристики (рис.1.1):



Рис. 1.1 Характеристика ефективного лідера [45]

Якість ефективного лідера може створити або зламати команду. Ефективні лідери знають, як керувати таким чином, щоб їхні послідовники хотіли працювати з ними та допомагати створювати їх бачення. Набуття хороших

лідерських навичок і практики вимагає зусиль і часу. Однак це того варте, оскільки результати можуть збільшити шанси на успіх для вас і вашої команди.

Для успіху та розвитку бізнесу часто потрібне важке прийняття рішень. Підприємства часто залежать від лідерів з високою компетентністю та емоційним інтелектом для прийняття складних рішень і вирішення проблем. Цей рівень довіри та успіху часто призводить до позитивного, продуктивного робочого середовища, яке заохочує командну роботу, благополуччя співробітників і сильну робочу культуру, яка є привабливою для найкращих талантів.

Сильне лідерство має вирішальне значення для конкурентоспроможності організації, оскільки воно стимулює зміни та інновації. Найкращі керівники слідкують за зміною напрямків у своїй галузі, просувають нові ідеї всередині своєї компанії та залучають інноваційних мислителів.

У 19 столітті домінувала теорія великої людини, яка наголошувала на тому, що лідерство – це унікальна, природна навичка і що великі лідери народжуються для завдання. Основне переконання теорії великої людини полягає в тому, що лідерами народжуються, а не стають чи навчаються [64]. Іншими словами, лише деякі, дуже рідкісні, люди володіють унікальними характеристиками, щоб бути ефективними лідерами та досягти величі за божественним задумом. Приклади часто брали з таких популярних історичних діячів, як Юлій Цезар, Махатма Ганді, Авраам Лінкольн і Наполеон Бонапарт. Вважалося, що ці люди були природженими лідерами з вродженими лідерськими характеристиками, які дозволяли їм керувати людьми, коли вони формували сторінки історії.

Транзакційне лідерство – це один із підходів до керівництва людьми [61]. Транзакційне лідерство, також відоме як управлінське лідерство, – це стиль керівництва, за якого керівники покладаються на винагороди та покарання, щоб досягти оптимальної продуктивності своїх підлеглих. Транзакційна модель виконавчого керівництва базується на обміні чи транзакції.

Багато дослідників і практиків дійшли згоди щодо того, що розвиток мислення з роками сформував переконання, що лідерство – це гнучкий процес

розвитку, коли кожне нове дослідження спирається на те, що було отримано раніше, і рідко повністю ігнорує його. Основні теорії, які виникли протягом 20-го століття. Нижче наведено деякі з багатьох теорій лідерства, висунутих у 20 столітті (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

## Основні теорії лідерства 20-го століття [37], [49], [55]

Теорія	Характеристика
Теорія рис характеру	Бере свій початок у середині 20-го століття, і вона зосереджується на ідеї, що деякі люди народжуються з певними рисами особистості, які роблять їх чудовими лідерами, такими як чесність і впевненість у собі.
Ситуаційне лідерство	Це те, коли стиль керівництва регулюється на основі готовності або рівня навичок послідовників у певній ситуації.
Теорія непередбачуваних ситуацій	Стверджує, що ефективне лідерство залежить від наявності правильного лідера в правильній ситуації.
Трансакційне лідерство	Це підхід, коли лідери винагороджують або карають послідовників за досягнення результатів.
Трансформаційне лідерство	Це коли лідери звертаються до цінностей та емоцій послідовників, щоб змінити спосіб їх мислення та підхід до роботи чи життя.
Біхевіористська теорія	Охоплює лідерські навички людини, які розвиваються та тренуються як продукт її середовища
Теорія поведінки	Полягає в тому, що лідер моделює певну поведінку, подаючи хороший приклад для наслідування іншим.
Функціональна теорія	Це лідерство, засноване на сукупності поведінки людей і групової динаміки, а не окремих осіб.
Теорія Path goal	Це те, де лідери встановлюють цілі та згладжують шлях до цих цілей, щоб мотивувати та підвищити продуктивність.

Одна з перших теорій лідерства 20-го століття була автором Фредеріка Вінслоу Тейлора. Тейлор вважав, що змусити співробітників працювати якомога старанніше не так ефективно, як оптимізувати спосіб виконання роботи. Рух Тейлора отримав назву «Наукове управління» (він же тейлоризм), таким чином, систематичне та цілеспрямоване вивчення лідерства було започатковано Фредеріком Вінслоу Тейлором [17].

Дослідження лідерства історично йшли рука об руку з дослідженнями еліт: політичних, фінансових, військових, аристократичних або культурних еліт. Лідерство вважалось мистецтвом, для якого деякі щасливі люди мали вбудований геній; решта з нас могла лише захоплюватися аналізом після гри.

Під час Великої депресії американські соціальні психологи виявили, досліджуючи групи, що демократичне лідерство було не тільки можливим, але й ефективнішим [25]. Таким чином, більш егалітарний погляд на лідерство розвинувся з елітного (і, на сьогоднішній погляд, сексистського) погляду на «велику людину». На жаль, дослідження показали, що моделі лідерської поведінки в малих групах не можна перенести на великі групи чи організації.

Під час Другої світової війни люди почали запитувати, які риси були потрібні лідерам, щоб виграти війну; однак дослідження не дали консенсусу щодо ключових рис ефективного лідерства. У 1950-х роках Стогділл порівняв результати досліджень різних ознак, знайшовши їх суперечливими та непереконливими [51]. У 50-х і 60-х роках Стогділл та інші намагалися концептуалізувати лідерство як поведінку, але не змогли виділити ключові моделі поведінки, які мали значення. Р. Стогділл у своєму «Посібнику з лідерства» виділяє наступні стилі керівництва: авторитарний, переконуючий, демократичний, інтелектуальний, виконавчий [7].

Не маючи змоги визначити, які моделі поведінки постійно призводили до ефективного лідерства, дослідники спробували зіставити моделі поведінки, які найкраще працювали в конкретних контекстах або ситуаціях. Ця лінія досліджень зазнала краху з практичних причин, коли люди зрозуміли, що лідерам потрібно буде звертатися до дерев рішень або колісних діаграм, щоб визначити, як поводитися. Крім того, існував нескінченний набір ситуацій, які дослідники не змогли б вивчити, тому скласти остаточний збірник поведінки, що відповідає ситуаціям, неможливо.

У 1980-х роках, спробувавши та відкинувши всі ці фрагментарні підходи, дослідники лідерства визначили, що лідерство просто робить правильні речі для досягнення досконалості [48]. Це означало, що дослідники мали з'ясувати, що є правильним, тож вони взялися за дослідження чудових компаній і керівників і розробили списки рис, моделей поведінки, стратегій групової фасилітації та практик формування культури для майбутніх лідерів.

Проблема з цією історичною шкалою досліджень лідерства полягає в тому, що вона передбачає, що кожна теоретична ера була окремою та відмінною від інших, і що теорії, колись замінені новою перспективою, були повністю відкинуті. Теорії не бунтували в якийсь окремий період часу, і вони не зникли з картини, коли на сцені з'явилася наступна так звана домінуюча теорія, були періоди підвищеної популярності певних теорій, але коли ця популярність зменшувалася, теорії залишалися в умах вчених, тому що вони зверталися до структурно-функціональної системи, в якій діяла більшість дослідників.

Ефективне лідерство визнано ключем до успіху будь-якої організації. Насправді відбувся зсув у бік визнання важливості людського капіталу та організаційного менеджменту. Але яка різниця між лідерством і управлінням? Лідери, як правило, розглядаються як провидці та стратеги, тоді як менеджери відстежують і контролюють продуктивність, підтримуючи порядок і стабільність в організації. Деякі дослідники стверджують, що лідери та менеджери мають різні ролі та обов'язки, тоді як інші стверджують, що лідерство та управління доповнюють один одного, і на практиці їх буде важко розділити.

Постійні зміни в концепціях лідерства призвели до розвитку спільних, колективних і спільних практик лідерства. Відповідно до них, успіх в організації більшою мірою залежить від практик координованого керівництва, поширених у всій організації, а не від дій кількох осіб на вершині. Лідерство слуги знову стало популярним, підкреслюючи важливість послідовників. Лідери-слуги прагнуть підтримати членів своєї команди і найбільше стурбовані тим, щоб насамперед служити людям. Зовсім недавно також з'явилося інклюзивне лідерство, яке зосереджується на особистісно-орієнтованому підході [9]. Він базується на динамічних процесах, які відбуваються між лідерами та послідовниками, і зосереджується на тому, щоб послідовники могли стати лідерами. Нарешті, сучасна теорія лідерства також включає лідерство складності, яке виникло як засіб боротьби зі складністю нашого сучасного світу. Ця теорія розглядає всю систему, розглядаючи контекстуальні взаємодії, що відбуваються в усій соціальній системі. Водночас лідерство у сучасному світі має відповідати

сучасним викликам, які пов'язані з різними зовнішніми факторами, новими трендами та напрямками [34].

Таким чином, теорія лідерства є динамічним явищем і продовжує змінюватися з часом. Його багато вивчали протягом багатьох років, і з'явилося кілька теорій. Традиційні теорії лідерства включають теорію великої людини, яка стверджує, що лідери народжені, щоб керувати, тому володіють певними притаманними характеристиками, які призначають їм керувати. Теорія рис розвинулась із теорії великої людини та вказує на те, що лідерами можна народитися або стати, і що для ефективного лідера необхідна комбінація певних характеристик. Потім пішла поведінкова теорія, яка стверджувала, що лідери в основному створені з упором на дії лідера, а не на його особистісні риси. Тоді було визнано, що певні чинники навколишнього середовища є важливими, і до суміші були додані непередбачувані та ситуаційні теорії. Сучасна епоха послідувала й передбачала перехід від зосередження на лідерах та їхніх атрибутах до розгляду складних і безперервних взаємодій і взаємозв'язків між лідером, послідовниками та ситуацією.

## **1.2. Способи реалізації лідерського потенціалу в закладі вищої освіти**

Лідерство є однією з таких якостей, яка мотивує, впливає та спрямовує людей. Це колективна якість, яка допомагає людям працювати разом заради єдиної мети. Отже, будучи студентом, люди повинні навчитися та відчувати лідерські якості протягом навчального періоду, щоб вони знали, що таке бути командою, працювати разом, будувати стосунки, досягати цілей, ставити завдання та багато іншого. Крім того, якість лідерства дозволяє студентам навчатися ефективного міжособистісного спілкування та навичок. Хоча деякі люди народжуються природженими лідерами, кожен може стати лідером, розвинувши набір навичок, якими володіє ідеальний лідер.

Взяти на себе лідерську роль – це чудова можливість розвинути навички в реальному житті. Розвиток людських навичок є важливим для цього історичного моменту.

Перехід до штучного інтелекту посилює потребу в реальних навичках «м'якого спілкування», «таких як скромність, здатність до адаптації, бачення та постійна залученість». Ці навички складніше кількісно визначити у стенограмі. Немає чіткого способу виміряти чиюсь здатність адаптуватися. Тим не менш, вищезазначені навички спілкування, безперечно, застосовні в робочому та соціальному середовищі.

Процес активізації лідерського потенціалу студентів ВНЗ у процесі поза навчальної діяльності забезпечує послідовну роботу та реалізацію комплексу педагогічних умов у три етапи (рис.1.2) [16]:

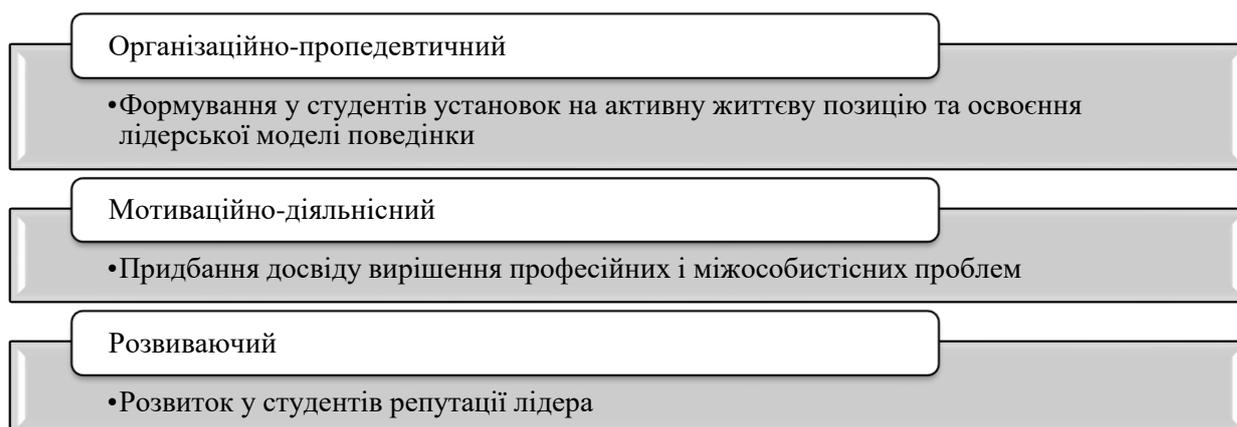


Рис. 1.2 Комплекс педагогічних умов для активізації лідерського потенціалу студентів [16]

Лідерський потенціал є латентною особистісною новоутворенням і може проявлятися або не проявлятися на поведінковому рівні залежно від соціальних і професійних умов, а також особистісних ціннісних і мотиваційних установок. Для прояву лідерського потенціалу студентства необхідно створити спеціальні умови, які передбачають студентський спорт як випробування на цілеспрямованість, волю, впевненість тощо

Основні концептуальні положення формування лідерських якостей у студентів університетів розглянемо нижче (рис. 1.3):

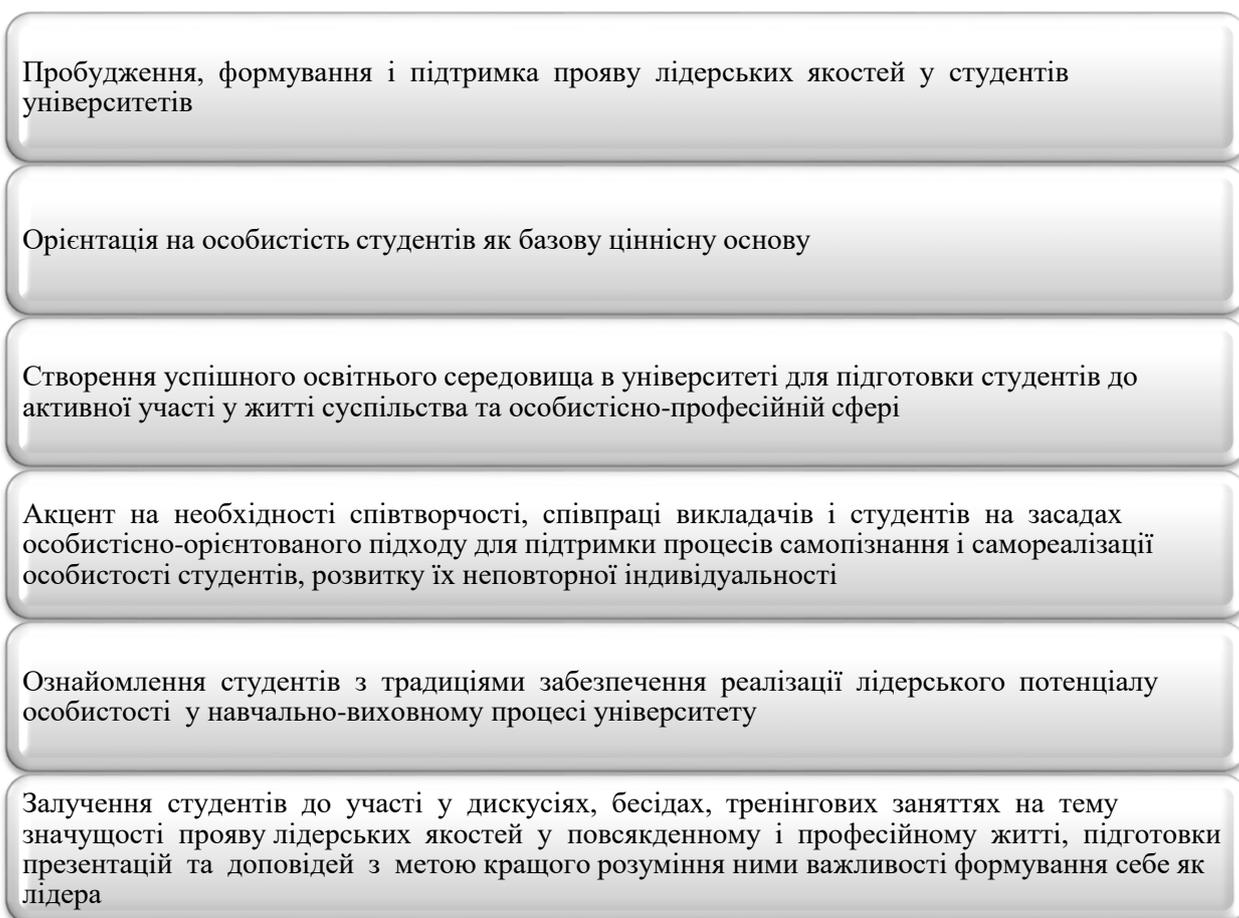


Рис. 1.3 Основні концептуальні положення формування лідерських якостей у студентів університетів [19]

Студенти, які мають мислення про зростання, стикаються з проблемами як способом навчання та вдосконалення. Вони навчаються й досягають вищих рівнів, навіть якщо починають з того самого місця, що й ті, хто має постійне мислення. Управління часом, постановка цілей, комунікація, прийняття рішень, відстоювання інтересів, підзвітність і мережеві контакти є ключовими активами великого лідера.

Коли студент обіймає керівну посаду в навчальному закладі та досягає хороших результатів, він може включити цей досвід у своє резюме, щоб продемонструвати його своєму майбутньому роботодавцю. Такі згадки можуть значно покращити профіль і справити сприятливе враження на роботодавця. Більшості організацій потрібні люди, які є відповідальними та надійними. Це дає

перевагу перед іншими кандидатами в процесі найму, зрештою підвищуючи шанси бути найнятим.

Розглянемо варіанти, як студенти можуть розвивати та реалізовувати свій лідерський потенціал в закладах вищої освіти (табл.1.2).

Таблиця 1.2

## Способи реалізації лідерського потенціалу в закладі вищої освіти [23], [27]

Спосіб	Значення
Кампусні командні види спорту	Як «командний гравець», студенту доведеться регулярно взаємодіяти зі своїми товаришами по команді та розуміти їх, таким чином зміцнюючи свою здатність робити це шляхом постійної практики. Ще одна перевага, про яку легко не помітити, – можливість навчитися лідерству під тиском.
Студентські гуртки та товариства	Це не просто можливість познайомитися з людьми. Багато гуртків під керівництвом студентів, особливо ті, що присвячені конкретним дисциплінам, є чудовою можливістю розвинути свої лідерські навички.
Дослідження з викладачем, наукові роботи	Під час навчання в університеті це чудовий спосіб як навчитися своїй майстерності, так і налагодити краще спілкування. Це також дає багато інших переваг. Студент отримує можливість побачити, як виглядає робота в обраній галузі, дізнатись які є можливості кар'єрного зростання та чи є можливості лідерства. Принаймні, це можливість зв'язатися з викладачами, які, ймовірно, мають усілякі контакти для студентів, які проявляють ініціативу. Навіть якщо вони скажуть «ні», вони можуть скерувати до когось іншого або до певної програми.
Стажування, практика	Кожен студент повинен знати, наскільки важливими є стажування для створення його резюме, але вони також є неоціненними для формування лідерських навичок. Спостерігаючи за діями інших лідерів, студент, ймовірно, захоче застосувати ці навички. Навчання на практиці є одним із найпотужніших способів запам'ятати щось, в університетах є вбудовані можливості для цього.
Волонтерство	Одна з найприємніших речей, які студент можете зробити, це допомогти благодійній організації, неурядовій організації або навіть діяльності на території університету. Цю довіру з людьми, спілкування та ясність, яких потребують усі лідери, можна розвинути, допомагаючи їм.

Незалежно від того, який вид спорту подобається, гра в команді – чудовий спосіб розвинути лідерські якості. Однією з найважливіших якостей лідера є здатність працювати з іншими та розуміти їхні проблеми. Навіть прості дії, як-от вислухати когось, є неоціненними, коли йдеться про подальшу співпрацю та, як наслідок, лідерство. Можливості прямого лідерства також доступні в цих контекстах, навіть якщо студент не капітан команди. Брати участь у стратегії або

просто поплескувати своїх товаришів по спині для стабільної продуктивності під час гри – це чудові якості. Багато керівників недооцінюють цінність похвали своїх товаришів і підлеглих. Визнання зусиль однолітків є фантастичним простим підняттям морального духу. Гра в команді допоможе студентам розвинути знання про те, як і коли це доречно.

З плином гри вся команда напевно виснажитья ближче до кінця. Це коли у людей закінчується терпіння. Якщо студент навчиться зосереджуватися на собі, визнавати свою втому та наполегливо заохочувати та хвалити своїх товаришів по команді, він працюватиме над однією з найважливіших лідерських навичок: зберігати спокій під тиском.

Студентські клуби, як правило, працюють на волонтерів. Їхня ієрархія може відрізнитися залежно від університету та дисципліни, але зазвичай складається з певного комітету, який вирішує заходи, які вони проводитимуть, які можуть включати соціальні заходи, відвідування пабів, розкішні бали, змагання, вечори спілкування, спеціальні лекції тощо. Єдиним реальним обмеженням є творчість.

Майже кожен клуб хоче більше членів. Суть цього полягає в тому, щоб сказати «так» можливостям. Так, спочатку це може здатися трохи складним, але більшість людей загалом досить доброзичливі, особливо студенти, які ведуть клуби. Вони навіть зможуть показати, чого вони навчилися, або принаймні можна навчитися у них. Особливо, якщо вони більш досвідчені студенти останніх курсів.

Налаштувати спільну роботу з викладачем – це не повинно бути складно. Просто студент може надіслати викладачу повідомлення в месенджері або швидкий електронний лист, висловивши свою зацікавленість.

Усі люди, які зустрічаються на стажуванні, є потенційними наставниками та джерелами порад, які з радістю допоможуть, якщо студент час від часу надсилатиме їм електронний лист. Те, що ми маємо на увазі під «важелем», полягає в наступному: студент хоче, щоб ці стажування принесли якомога більше цінності, а не просто рядок тексту в резюме. Один із найкращих способів

максимізувати їхню цінність – запитати людей, чи можна час від часу ставити їм запитання електронною поштою.

На самому стажуванні можна вчитися шляхом спостереження: як наставник або менеджер взаємодіє з іншими людьми. Як їхній бос взаємодіє з іншими. Це шанс по-справжньому впити багато інформації про хороше лідерство, якщо є проникливість, щоб помітити.

Студенти можуть бути шоковані кількістю місцевих справ, для яких може знадобитися їх допомога, будь то притулок для бездомних чи посадка дерев у заповіднику. Усе це може бути корисним іншим, навколишньому середовищу та їм самим. Принаймні, це допоможе зміцнити впевненість і здатність співпереживати іншим. Хорошим лідерам потрібне здорове співчуття, щоб спілкуватися зі своїми однолітками та підлеглими.

Для формування лідерських якостей у студентів необхідно враховувати особливості рольової диференціації в групі:

- інструментальний лідер організовує студентську групу для вирішення навчально-професійних завдань;
- емоційний лідер піклується про підтримку сприятливого психологічного клімату в групі, зміцнює групову згуртованість.

Лідерські здібності є обов'язковими для тих, хто хоче досягти успіху в сучасному конкурентному світі. Кожен, хто бажає піднятися службовими сходами або хоче просунути на вищу посаду, повинен продемонструвати великі лідерські здібності. Ну, це походить від роботи на керівних студентських посадах у коледжі чи університеті. Такі ролі дають студентам цінну можливість набути кваліфікованих навичок і виділитися з натовпу. Багато з цих лідерських навичок і якостей можна розвинути лише у вищій школі, тобто до того, як почнеться професійна діяльність.

Може здатися, що деякі люди народжені бути лідерами. Однак багатьом із них довелося зіткнутися з низкою труднощів на цьому шляху. Розвиток сильних лідерських навичок не лише покращить роль як члена суспільства, але й допоможе студентам покращити здатність змінювати власне їхнє становище.

Лідерські навички, яким студенти навчаються в університеті, допоможуть їм у майбутньому, оскільки це дасть їм шанс скористатися цими навичками та уроками. На кар'єру значною мірою вплинуть рішення, які студенти приймають під час навчання.

Ми не народжуємося фантастичними ораторами та письменниками. Ніхто не може виголосити потужну промову чи написати есе для вступу до ЗВО без належної підготовки. Це навичка, яку ми можемо і повинні розвивати. Уміння правильно висловлювати свої думки має приголомшливий ефект. І немає кращого способу розвинути його, ніж бути відповідальним за групу людей.

Як лідер, студенту потрібно висловлювати свої ідеї, щоб люди хотіли слідувати за ним та підтримувати його ідеї та пропозиції. З плином навчання він оволодіє цим навиком і відчує всі його переваги. Необхідність дотримуватись термінів і відповідати вимогам університету, а також обов'язки, яких студенти мають дотримуватися, спонукають лідерів навчитися краще вирішувати проблеми. У наші дні для успіху в кар'єрі недостатньо закінчити навчання з високими оцінками. Для різноманітних професій вміння добре керувати є дуже цінним і може допомогти піднятися по службі. Якщо студент не дуже впевнений у своїх лідерських якостях, чудовим місцем для їх розвитку є університет.

Таким чином, в університеті навчання відбувається не лише з книг і конспектів лекцій. Університети наповнені різноманітними заходами, де студенти можуть розвивати навички в публічних виступах, навички вирішення проблем та багато іншого. Студенти отримують багато можливостей керувати та направляти своїх однолітків та спільноту, деякі виводять із зони комфорту, що тренує стійкість до стресів.

### **1.3. Психологічні особливості розвитку лідерських якостей в студентському колективі**

Лідери виявляють надзвичайно сильну прихильність і мають вкладати багато ентузіазму в усе, що вони роблять. Вони повинні завжди демонструвати

емоційний інтелект. Сильний і солідний лідер демонструє емпатію до інших, добре розуміє емоції та визнає, що їхні власні дії можуть вплинути на всю групу та її продуктивність.

Вища освіта виконує кілька фундаментальних ролей, оскільки вона передає знання, розвиває професійні навички студентів, сприяє іншим академічним і професійним результатам і формує атрибути та якості студентів. Розвиток студента – це певна позитивна зміна, яка відбувається в студенті, наприклад, інтелектуальне та етичне зростання, когнітивна складність, самосвідомість та соціальна ідентичність.

«Правила життя» лідерів студентського самоврядування є достатньо усвідомленими, пов'язані з формуванням вмінь та навичок, що сприяють організації ефективної співпраці в студентському колективі, розвивають особистісні якості важливі для ефективного лідерства та засвоєні у період плідної роботи в органах самоврядних організацій. Студенти-лідери частіше приписують собі авторство життєвих правил, і тим самим беруть на себе відповідальність за їх істинність [42].

Студентське лідерство є невід'ємною частиною успіху студента. Він має складатися з більш ніж просто представника студента, який сидить на зборах, де студентські голоси мають низький пріоритет і іноді губляться в «мудрості» досвіду.

Студентське лідерство – це здатність студентського колективу впливати на важливі рішення щодо якості освіти та навчального середовища. Вплив на важливі рішення вимагає «слухання» та «оцінки», а також включення ідей, які пропонують студенти.

Важливий вплив на формування лідерських якостей студентів чинять посильні, цікаві, значимі для досягнення групових цілей доручення [23]. Студентське лідерство стало каталізатором позитивних змін у середовищі навчальних закладів, що розвивається, – підтримуючи ріст і розвиток як у групі, так і поза нею. Студентські лідери відіграють важливу роль у формуванні культури своїх університетів, сприяючи створенню живого та інклюзивного

навчального середовища. Однак представляти цілий студентський колектив є складним завданням. Студентське лідерство – це багатогранна сфера.

Успішним лідерам часто приписують високий соціальний інтелект, здатність сприймати зміни, внутрішні ресурси, такі як самосвідомість і самовладання, і, перш за все, здатність зосереджуватися на речах, які справді заслуговують їхньої уваги. Це також бажані навички для всіх інших.

Студентське є сприятливим для прояву лідерських якостей не тільки серед студентів, які володіють такими навичками ще зі школи, а й у тих, хто раніше не проявляв такої активності. У боротьбі за лідерство студентська група надає всім рівні стартові можливості. Студенти, які ефективно поєднують навчання й громадську діяльність, мають більше шансів стати керівниками колективу чи його неформальними лідерами, людьми, які можуть впливати на психологічну атмосферу. Набутий у студентські роки досвід стане в нагоді спеціалістам в процесі виконання професійних завдань, виконання функцій управління різними громадськими чи державними організаціями [39].

Молодь і навчальні заклади мають зробити кожен свій внесок у забезпечення ефективного розвитку лідерства. Молодь може бути більш ефективною в процесах планування та прийняття рішень, якщо вона буде поінформована та базуватиме свою проактивну діяльність на чіткому баченні своєї ролі та своїй відданості більш інклюзивному та гуманному світу. Молодь має виявляти щире бажання змінювати цей світ. Молодь повинна наполягати на сильній освіті, яка готує її до вимогливого та складного світу. Молодь має набути навичок керувати та бути ефективними командними гравцями у більш взаємозалежному світі.

Навчальні заклади, які щиро бажають сприяти студентам, повинні вкладати кошти в плекання та підвищення мудрості своєї молоді. Вони повинні надати студентам можливість стати лідерами, маючи навички відстоювання інклюзивності та рівності, що веде до сильної та об'єднаної країни.

Для формування лідерських якостей студентів значні можливості надає студентське самоврядування, яке сьогодні набуло значного розвитку і

поширення на території України. Розглянемо пріоритетність завдань студентського самоврядування, яке обумовлено наступними чинниками (рис.1.4):

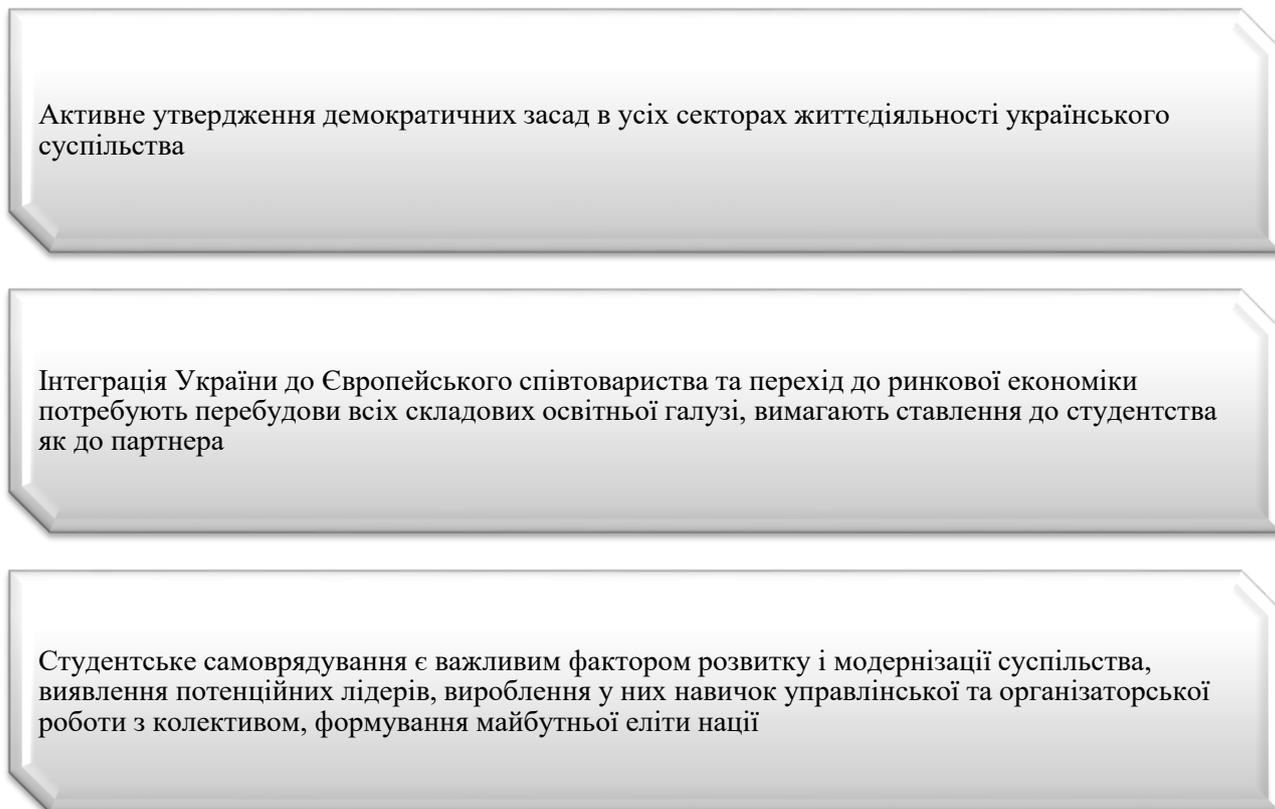


Рис. 1.4. Чинники пріоритетності завдань студентського самоврядування [20]

Бути керівником студентської організації дає можливість практикувати свої лідерські навички та навчитися нових, керуючи чудовою групою студентів зі спільною метою.

Лідерські якості студентів допомагають підвищити рівень їх впевненості. Крім того, ці якості також підтримують їх у цю цифрову епоху. У цьому постпандемічному світі та динамічному глобальному сценарії молоді покоління потребують набагато більше навичок, окрім базової грамотності. Тому що такі навички, як лідерство, співпраця, цифрова грамотність тощо, дуже важливі для них, щоб скористатися найкращими можливостями у дорослому житті.

Формування та розвиток лідерських здібностей здобувачів освіти включає багатоаспектну діагностику лідерства у студентському колективі на основі аналізу взаємовідносини між однолітками, де всі інтереси групи представляє одна людина, яка має неформальний або формальний авторитет [44].

Коли студентів просять очолити групу своїх однолітків для виконання певного проекту чи завдання, це може бути значним навчальним досвідом. Це тому, що багато з того, що роблять студенти університету, включає роботу, яка оцінюється та оцінюється на індивідуальній основі. Однак, працюючи в команді, потрібно враховувати набагато більше речей.

Нижче наведено деякі з найцінніших навичок, яких можуть набути студентські лідери – навичок, корисних на робочому місці, а також для життя загалом (рис. 1.5):



Рис. 1.5 Навички, яких можуть набути студентські лідери [52; 56]

Коли студенти займають керівну посаду, вони повинні оцінити сильні та слабкі сторони кожного члена команди. Потім їм потрібно відповідно делегувати обов'язки. Крім того, члени команди повинні працювати разом, щоб забезпечити

своєчасне виконання високоякісної роботи. Навіть тим студентам, яких не обрано очолити команду, потрібно буде навчитися навичкам міжособистісного спілкування, тому, як працювати разом і як підкорятися авторитету лідера-рівного.

Ефективні студенти-лідери, ймовірно, мають спільні ключові риси характеру, зокрема комунікабельність, амбіції та допитливість, і ці риси можуть мати більше значення, ніж інтелект. Схоже, що генетика впливає на лідерські здібності через успадковані риси особистості, але фактори середовища, такі як освіта та можливості, також відіграють значну роль.

Дослідники підрахували, що приблизно третина людей народжується лідерством, а дві третини стають. Деякі вроджені риси, такі як екстраверсія, наполегливість, емпатія та соціальний інтелект, є важливими елементами лідерства, але навчання, освіта, саморозвиток і досвід є принаймні такими ж важливими [13].

Харизму важко визначити, але зазвичай вона передбачає здатність демонструвати іншим свою впевненість і компетентність, а також передавати розуміння за допомогою мови тіла, риторичних навичок і переконання, яких студенти можуть набути за час навчання в університеті. Дослідники розходяться в думках щодо того, чи є це необхідною рисою для ефективного лідерства, але більшість принаймні сприймає це як сигнал чийогось лідерського потенціалу .

Студентське лідерство – це застосування бачення університету від студента до студента – спосіб, у який студенти допомагають своїм одноліткам мислити правдиво, діяти справедливо та жити вірно на благо світу.

Основою будь-яких чудових стосунків є здатність ефективно спілкуватися. Студенту, як лідеру, важливо ефективно донести свої ідеї та цілі до групи. Якщо студент точно передає своє бачення, це вселяє таку саму енергію в групу та спонукає їх працювати більше.

Також важливо бути активним слухачем і уважно вислуховувати будь-які проблеми. Коли лідер гарантує, що його групу почули, це сприяє почуттю причетності та задоволеності.

Коли студенти закінчать університет та перейдуть на конкурентоспроможну роботу, їм знадобиться якомога більше навичок, щоб виділити їх серед інших кандидатів, які змагаються за ті самі посади. Коли потенційні роботодавці бачать у резюме людини діяльність студентського лідерства, вони, швидше за все, візьмуть цю особу, знаючи, що вона вже має цінний досвід командної роботи.

Студенти з досвідом лідерства також можуть з більшою впевненістю зіткнутися з корпоративним світом. Впевненість у собі, своїх силах і навичках, які вони набули, які допоможуть їм ефективно працювати з іншими.

Дослідження свідчать, що чим вищий рівень розвитку лідерських якостей у студентів, тим у них розвиненіші комунікативні навички, які складають основу ефективної міжособистісної взаємодії, а також організаторські здібності, які відображають самостійність, адаптивність та ініціативність студентів-лідерів, здатних об'єднати команду і спрямувати послідовників на досягнення спільної мети [14].

Щоб по-справжньому вплинути на когось, лідер повинен спочатку зрозуміти та оцінити унікальність індивідуального досвіду інших. Потрібно розвивати справжні особисті зв'язки, а потім використовувати знання, щоб допомогти іншим студентам задовольнити їхні потреби та досягти справжніх проривів. Справжні лідери використовують свою особисту силу (свою енергію), щоб змінити емоційний тон оточуючих, щоб вони могли допомогти переспрямувати енергію групи на досягнення цілей.

Таким чином, студентському лідеру, важливо надихнути групу на демонстрацію своєї оригінальності. Кожен член групи має величезний потенціал. Як лідеру, необхідно заохочувати їх використовувати цей потенціал, мислити нестандартно та бути творчим. Це може призвести до генерації нових і свіжих ідей, які можуть принести велику користь організації. Інший спосіб сприяти розвитку креативного мислення – це пропонувати виклики, які доступні для учасників, одночасно надаючи їм необхідну підтримку.

#### 1.4. Психологічний портрет студента-лідера

Хороший лідер повинен мати чесність, самосвідомість, сміливість, повагу, співпереживання та вдячність. Їм слід навчитися спритності та використовувати свій вплив, ефективно спілкуючись і делегуючи повноваження.

Вчені розглядають широкий перелік рис студентів які обумовлюють їх ефективне лідерство, акцентуючи увагу на ключових якостях або групах якостей, пропонують авторські підходи до їх структурування чи класифікації [23].

Ми виділили 10 основних лідерських якостей, які притаманні студенту-лідеру (рис.1.6):



Рис. 1.6 Основні якості студента-лідера [47; 52; 56]

Лідерські навички відрізняються від лідерських якостей. Лідерські навички студента включають в себе поєднання навичок зовнішнього спілкування та технічних навичок, таких як використання навичок міжособистісного спілкування для мотивації команди або застосування технічних знань для вирішення проблем і виконання завдань.

Студент-лідер є чесною людиною. Чесність є важливою лідерською рисою для людини та групи, в якій комунікує студент. Це особливо важливо для лідерів студентського самоврядування. Чесність насправді може бути потенційною сліпою плямою для групи, тому студент-лідер переконується, що його група чи колектив підкреслюють важливість чесності та порядності.

Делегування є одним із основних обов'язків студента-лідера, але ефективно делегувати повноваження може бути важко. Мета полягає не тільки в тому, щоб звільнити себе, але й у тому, щоб прямі підпорядковані зростали, сприяли командній роботі, забезпечували автономію та сприяли прийняттю кращих рішень. Найкращі студенти-лідери будують довіру в своїх командах за допомогою ефективного делегування повноважень.

Ефективне лідерство в інституті та ефективна комунікація взаємопов'язані. Студент-лідер – це кваліфікований комунікатор, який вміє спілкуватися різноманітними способами, від передачі інформації до надихання інших до навчання. І студент-лідер вміє слухати та спілкуватися з широким колом людей незалежно від ролей, географії, соціальної ідентичності тощо. Якість і ефективність спілкування між лідерами у групі також безпосередньо впливає на успіх спільної мети.

Хоча самосвідомість – це більш зосереджена на внутрішньому плані риса, самосвідомість і скромність є найважливішими для студента-лідера. Чим краще він розуміє себе та визнає власні сильні та слабкі сторони, тим ефективнішим він може бути як лідер.

Вдячність може підвищити самооцінку, зменшити депресію та тривогу, а також покращити сон. Вдячність може навіть зробити студента кращим лідером. Тим не менш, мало людей регулярно говорять «дякую», хоча більшість людей кажуть, що вони готові працювати більше для вдячного керівництва. Студент-лідер знає, як виявляти вдячність в стінах та за межами університету.

Навчання спритності – це здатність знати, що робити, коли ситуація здається складною.. Студент-лідер вміє «швидко вчитися» або може досягти успіху в незнайомих обставинах. Але будь-хто може розвивати та підвищувати

спритність навчання за допомогою практики, досвіду та зусиль, а в стінах начального закладу це стає простіше. Зрештою, чудовий студент-лідер справді добре навчається.

Деяким людям «вплив» здається грубим словом. Але вміння переконувати людей за допомогою тактики впливу на логічні, емоційні чи заклики до співпраці є важливою рисою надихаючого ефективного студента-лідера. Вплив суттєво відрізняється від маніпуляції, і його потрібно робити автентично та прозоро. Це вимагає емоційного інтелекту та довіри.

Емпатія пов'язана з результатами роботи та є важливою частиною емоційного інтелекту та ефективності лідерства. Студент-лідер демонструє більш інклюзивне лідерство та чуйну поведінку щодо своїх членів групи, що вказує на те, що керівництво університету, швидше за все, вважає його кращим виконавцем. Крім того, співчуття та залучення є обов'язковими умовами для покращення умов спільної діяльності для тих, хто оточує студента-лідера. Емоції в інституті в студента змінюються протягом дня, але люди очікують, що студент-лідер буде емоційно стабільними протягом дня. Це, у свою чергу, сприяє емоційній стабільності членів команди, і робота стає більш ефективною.

В інституті може бути важко говорити, незалежно від того, чи хочете студент висловити нову ідею, надати відгук або виразити занепокоєння. Це частина причини, чому сміливість є ключовою рисою хорошого студента-лідера. Замість того, щоб уникати проблем або дозволяти конфліктам загострюватися, сміливість дає студенту-лідеру змогу активізуватися та рухати речі в правильному напрямку.

Щоденне шанобливе ставлення до людей – одна з найважливіших речей, які може зробити студент-лідер. Це зменшить напругу та конфлікт, створить довіру та підвищить ефективність. Створення культури поваги – це більше, ніж відсутність неповаги. Шанобливість можна виявляти різними способами, але часто вона починається з того, щоб просто бути хорошим слухачем, який справді прагне зрозуміти точку зору інших.

Студент-лідер бере на себе відповідальність за позитивні і негативні результати. Лідери повинні вміти брати відповідальність за роботу своєї команди, а також за свою власну. Це може включати вибачення за помилки та розробку нових систем і процесів, щоб уникнути помилок у майбутньому.

Гнучкий студент-лідер може коригувати та підтримувати володіння командою, проектом або зустріччю за потреби. Студент-лідер відкритий до нових ідей і змін, якщо це рухає команду вперед. Гнучкість може допомогти адаптуватися до змін на робочому місці чи проекті.

Лідерство – це навичка, яку можна розвинути. Хороші лідери формуються завдяки досвіду, постійному навчанню та адаптації. Тож студенти можуть зміцнити будь-яку з цих 10 характеристик хорошого студента-лідера, якщо вони відкриті до зростання та витрачають час і зусилля на самовдосконалення [60]. Подібним чином інститути можуть допомогти своїм студентам удосконалити ці лідерські якості, надаючи широкі можливості для навчання, пропонуючи підтримку для вивчення труднощів і використовуючи досвід для розвитку.

Також важливо визнати, що лідерство – це соціальний процес. Йдеться не про одну сильну чи харизматичну особистість, а більше про групу людей, які спільно працюють для досягнення результатів разом. Якщо студент демонструє кілька характеристик хорошого лідера, але не може зрозуміти цей ключовий момент, швидше за все, він далеко не досягне самостійно. Студента можуть любити й поважати, але йому буде складно досягти цілей команди чи групи. У Результати лідерства полягають у створенні спрямування, вирівнювання та відданості, або у групі.

Лідерам в студентському колективі добре вдається рухатися далі, коли вони сприймають мислення зростання. Обставини часто змінюються з моменту початку проекту, виклику чи проблеми. Лідери вважають, що технологія могла змінитися або в їхній команді виникли особисті проблеми. Якщо вони зможуть зберігати мислення про зростання та адаптуватися, вони зможуть подолати труднощі, щоб продовжувати просуватися до цілей.

Таким чином, ефективний студен-лідер володіє різноманітними якостями, починаючи від інноваційності, здатності вирішувати проблеми та мислення, що розвивається, до емпатії та терпіння. Лідери ефективні та надихають, коли вони обізнані з тенденціями та темами, які вони ведуть. Це не тільки допомагає студентам-лідерам вдосконалювати свої навички та сприяти досягненню своїх цілей, але й надихає команду продовжувати навчання.

### **Висновки до першого розділу**

Отже, підводячи підсумки першого розділу, ми з'ясували надзвичайну важливість такої теми, як «Психологічні особливості розвитку лідерських якостей в студентському колективі» у сучасному світі. Розглянули, які науковці вивчали детально аспекти цієї теми ще задовго до того, як усіх зацікавило поняття лідерства.

Визначено доцільність теми лідерства для сучасності. А саме, ми розібралися, яку роль відіграє лідерство у житті людини. Актуалізували поняття «лідер», «лідерство», «роль лідера». Побачили, як саме лідерство впливає на свідомість особистості, на її пам'ять та становище у спілкуванні з іншими.

Обґрунтовано види лідерства, які є напоширенішими. Показали переваги такої ролі, як «лідер». Виділили ключові компоненти, яким варто слідувати, щоб бути лідером.

Також виокремлено деякі поради, як можна досягти успіху в лідерстві.

## РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ

### 2.1. Принципи та методи дослідження особливостей розвитку лідерських якостей в студентському колективі

Лідерський потенціал в студентському колективі визначається як здатність вести за собою інших і часто асоціюється з харизмою, інтелектом та іншими особистими якостями, які дозволяють людині впливати на інших і надихати їх. Студенти можуть розвивати лідерські навички через досвід, наставництво та навчання. Розуміння того, що потрібно, щоб бути лідером, може допомогти студентам визначити потенційних лідерів в групі чи колективі та реалізувати стратегії розвитку їхніх навичок.

Виявлення лідерського потенціалу у студентів вимагає пошуку певних якостей і навичок, які зазвичай асоціюються з лідерством. Ось кілька кроків, які можна зробити, щоб визначити лідерів в студентському колективі (рис. 2.1):

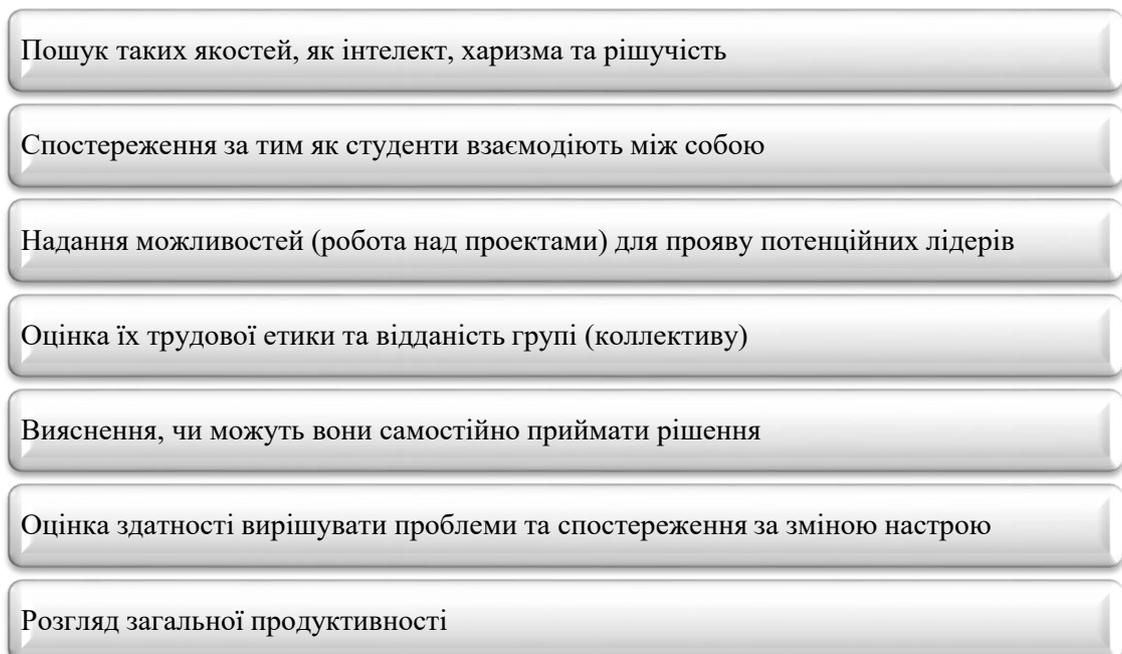


Рис. 2.1 Кроки для визначення лідерів в студентському колективі

Потенційні лідери в студентському колективі часто виявляють інтелект, харизму та рішучість, які відрізняють їх від інших студентів. Ці якості допомагають їм швидко розбиратися в складних ситуаціях, завойовувати довіру інших і приймати важливі рішення. Потрібно шукати студентів, які демонструють поєднання цих якостей, і подивитися, як вони використовують їх, щоб приймати обґрунтовані рішення, генерувати нові ідеї та розвивати позитивні стосунки з іншими. Можна оцінити ці якості, спостерігаючи за студентами в їхніх щоденних навчальних днях або через огляди продуктивності на заняттях чи роботі над проектами.

Чудові лідери в студентському колективі можуть будувати стосунки та позитивно взаємодіяти з іншими. Вони часто проявляють ініціативу в студентських групах і керують оточуючими. Оцінюючи лідерські здібності студентів, потрібно враховувати, як вони взаємодіють зі своїми одногрупниками. Лідери знають, коли слухати, а коли ділитися своїми ідеями та надавати іншим підтримку та заохочення. Вони також створюють середовище, де кожен може відчувати себе комфортно, відкрито обговорюючи свої погляди.

Один зі способів перевірити лідерські здібності у студентів – це надати їм можливість взяти на себе відповідальність за виконання якоїсь роботи або проекту. Це включає в себе наставництво або доручення їм очолити проектну групу. Потрібно попросити їх спробувати виконати нові завдання або взяти на себе додаткові обов'язки, що також може допомогти оцінити їхні лідерські здібності. Якщо вони можуть виконати ці завдання, це є хорошим показником їхніх лідерських здібностей.

Лідери в студентському колективі часто креативні та винахідливі, що дозволяє їм винаходити інноваційні рішення проблем. Вони також мають позитивне ставлення навіть перед лицем труднощів, що допомагає мотивувати та підбадьорювати оточуючих. Оцінюючи лідерські здібності в студентському колективі, потрібно звернути увагу на ознаки того, що як студенти можуть швидко й ефективно вирішувати проблеми. Необхідно звернути увагу, чи

зберігають студенти позитивний погляд, навіть коли стикаються зі складними ситуаціями.

Оцінка особливостей розвитку лідерських якостей в студентському колективі може допомогти оцінити лідерський потенціал студентів, які претендують брати на себе головні ролі в студентському житті, зокрема в студентському самоврядування.

Таблиця 2.1

## Різновиди оцінки розвитку лідерських якостей

Оцінка	Характеристика
Оцінки DISC	Тести DISC ставлять запитання про спостережувану поведінку людини та оцінюють, як кандидати підходять до складних ситуацій, спілкуються з іншими та вирішують проблеми. Цінуються за чотирма категоріями: домінування, вплив, стійкість, сумлінність [59].
Інтерактивна оцінка стилю керівництва USC	Знання свого типу лідерства може допомогти людині краще зрозуміти, як члени команди ставляться до неї. Стилі лідерства, які оцінює Interactive Leadership Style Assessment, включають постмодерністський, фронтовий і трансформаційний [46].
CliftonStrengths	Зосереджується на тому, що учасники тестування вміють найкраще, фокус на сильних сторонах [60].
Індикатор типу Майерса-Бріггса	МВТІ оцінює чотири фактори, пов'язані з унікальною психологією людини: ставлення до взаємодії з іншими, як обробляється інформація та інтерпретується значення, як приймається рішення, як проходить керування зовнішніми ситуаціями чи інформацією. Після проходження тесту людина отримує одне з шістнадцяти буквсполучень, яке розкриває її тип особистості. Знання цього типу особистості може допомогти зрозуміти свої конкретні лідерські якості та характеристики [36].
Індекс енергетичного лідерства	Оцінка ставлення аналізує, як сприйняття світу впливає на поведінку, думки та погляди. ELI може допомогти лідерам і керівникам зрозуміти та покращити як свою самосвідомість, так і свій емоційний інтелект [57].
Оцінка сліпої зони лідерства	У психології «сліпі плями» означають недостатню обізнаність людини щодо деяких власних характеристик або навичок. Оцінка «сліпої зони лідерства» може допомогти лідерам і керівникам визначити свої «сліпі зони» та зосередитися на розвитку цих здібностей або рис [63].
Лідерський гурток	Допомагає учасникам іспиту зрозуміти, як визначити пріоритетність творчих стратегій лідерства, які дають довгострокові результати [43].
Хвиля Севілья	Тести хвилі Севілла частіше використовуються з потенційними кандидатами в лідери [53].
Лідерські навички Mindtools	Оцінює учасників тестування за їхніми поглядами та ставленням до світу, емоційним інтелектом і впевненістю в собі [50].
Індекс Кольбе	Оцінює сильні сторони та характеристики [58].
Оцінка лідерства Optimal Thinking	Допомагає зрозуміти, як покращити свої слабкі сторони лідерства та відточити свої лідерські якості [54].

Оцінки DISC є одними з найпопулярніших оцінок лідерства. Тести DISC класифікують учасників оцінювання за чотирма основними категоріями:

**Домінування:** категорія домінування оцінює, наскільки людина орієнтована на завдання.

**Вплив:** вплив вимірює, наскільки людина зосереджена на скеруванні, контролі або впливі на інших.

**Стійкість:** категорія стійкості оцінює, наскільки людина готова співпрацювати та наскільки інші можуть на неї покладатися.

**Сумлінність:** аналізує кількість уваги, яку людина приділяє точності та якості кінцевих результатів завдання.

Інтерактивна оцінка стилю керівництва USC аналізує унікальний стиль лідерства. Коли в людини розуміння свого стилю лідерства збігається з тим, що насправді є її стилем лідерства, вона швидше за все, налагодить відносини співпраці з членами команди, покращить свої сильні сторони управління та створить позитивні зміни у своїй компанії.

Оцінка CliftonStrengths допоможе людині визначити її сильні сторони, та навчитися їх розвивати. Учасники починають із відповідей на 177 запитань, які аналізують, як вони думають, поведуться та почуваються в різних ситуаціях. Оцінювання CliftonStrengths – це онлайн-оцінювання, яке коштує учасникам 19,99 або 49,99 доларів, залежно від того, наскільки ретельними воно хочуть отримати результати.

Індикатор типу Майєрса-Бріггса (МВТІ) – це популярний тест особистості, який часто використовують для працевлаштування чи лідерства. МВТІ оцінює чотири фактори, пов'язані з унікальною психологією людини, тобто як вона діє, відчуває та думає. Ці чотири фактори:

Як людина ставиться до взаємодії з іншими: МВТІ оцінює, наскільки інтровертна чи екстравертна людина. Люди, які є інтровертами, як правило, відчувають більше енергії, проводячи час наодинці, тоді як люди, які є екстравертами, частіше отримують енергію від соціальних взаємодій.

Як людина обробляє інформацію та інтерпретує значення: МТВІ оцінює, чому людина віддає перевагу – відчуттю чи інтуїції. Відчуття означає, що людина збирає інформацію від своїх фізичних органів чуття, таких як зір, слух або дотик. Інтуїція стосується вражень або значень, які людина інтерпретує на основі наданої їй інформації.

Як людина приймає рішення: згідно з МТВІ, деякі люди роблять вибір на користь одного, а не інших, враховуючи об'єктивні факти чи обставини. Інші приймають рішення, враховуючи окремих людей, емоції чи особисті проблеми, пов'язані з рішенням.

Як людина керує зовнішніми ситуаціями чи інформацією: останній фактор описує, як інші сприймають дії людини. Люди, яких інші сприймають як більш структурованих, відповідають психологічній категорії оцінювання, тоді як ті, хто сприймається як більш адаптивний, сприймають відповідно до МВТІ.

Індекс енергетичного лідерства (ELI) – це оцінка ставлення. ELI пропонує та оцінює кандидатів за кількома унікальними концепціями. Наприклад, ELI вимірює, скільки анаболічної енергії має людина, тобто те, що вони називають здатністю людини сприяти досягненню позитивних результатів, мотивувати інших людей і надихати на творчість. ELI може дозволити лідерам реагувати на членів команди та співробітників конструктивно або корисно.

Princeton Management Consulting Group (Princeton MCG) пропонує оцінку лідерства, яка оцінює сліпі зони тестувальника. Оцінка Princeton MCG також допомагає керівникам компаній розпізнати сліпі зони в їхній команді, компанії або на ринках, де вони продають продукти чи послуги.

Оцінювання, яке пропонує Leadership Circle, зосереджується на аналізі того, як члени команди, співробітники чи колеги сприймають управлінські навички та характеристики людини, яка проходить дане оцінювання.

Хвиля Севілла – це група оцінок лідерства, наданих Інститутом Севілла. Деякі з оцінок хвилі Севілла аналізують особистість людини конкретно у зв'язку з її поведінкою та характеристиками на роботі. Тести здібностей Saville

оцінюють навички учасника тесту в таких категоріях, як механіка, цифри та спілкування.

MindTools – це безкоштовна онлайн-оцінка лідерства із 18 запитаннями. Оцінка «Наскільки хороші ваші лідерські здібності» від Mindtools на основі результатів також надає персоналізовані інструменти, які можуть допомогти у подальшому розвитку лідерських навичок.

У психології конатив описує те, як людина виконує певну діяльність, наприклад її природні таланти, інстинкти та розумову енергію. Індекс Кольбе допомагає зрозуміти природні нахили та мотивацію лідера або об'єднати членів команди з додатковими сильними сторонами.

Оцінка лідерства від Optimal Thinking – це безкоштовне онлайн-оцінювання ставить учасникам 25 різних запитань про їхню взаємодію з іншими, поведінку та цінності. Коли ви отримуєте результати оцінювання, Optimal Thinking також надає персоналізовані пропозиції щодо кар'єрних шляхів, які можуть використовувати ваші існуючі лідерські якості. Оцінка оптимального мислення може бути особливо цінною для професіоналів, які прагнуть розвивати чи просувати свою кар'єру.

Оцінка особливостей розвитку лідерських якостей в студентському колективі оцінює притаманні людині лідерські якості, визначає сильні сторони та вдосконалення та допомагає їм рости як лідери. Оцінка лідерства в студентському колективі допомагає просувати та розвивати студентів, що допоможе їм в подальшому при працевлаштуванні та в трудових відносинах. Оцінювання лідерства може допомогти вашій організації краще планувати та навчити її справлятися з різкими змінами робочого місця.

Таким чином, оцінка особливостей розвитку лідерських якостей в студентському колективі – це психометричний тест, який вимірює компетенції ефективного лідера. Тест на оцінку лідерства виходить за рамки навичок, пов'язаних із певними ролями, і вимірює особистісні риси та здібності, необхідні для лідерської ролі. Оцінка лідерства в студентському колективі оцінює різні аспекти лідерства: управління командою, комунікативні здібності, емпатію,

здатність надихати інших, здатність віддавати належне тим, хто цього заслуговує, тощо.

Для проведення дослідження нами обрано наступні методики для оцінки особливостей розвитку лідерських якостей в студентському колективі: тест «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), «Експрес-тест самооцінки лідерства» (Я. Горбач), тест «Чи здатні Ви бути лідером?» та тест «Виявлення схильності до лідерства», які доцільно розглянути в наступних підрозділах.

## **2.2. Тест «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький).**

Хоча деякі люди, безумовно, не готові очолити групу, іншим просто потрібен поштовх на деяких навчальних курсах лідерства. Наступне оцінювання оцінить лідерські навички та стиль – чи володіють студенти особистісними рисами та навичками, які характеризують хороших лідерів. Інструмент діагностики лідерства призначений для подолання розриву між лідерським потенціалом і поточною продуктивністю.

Тест «Діагностика лідерських здібностей» оцінить, чи володіють студенти рисами особистості та навичками, які характеризують хороших лідерів. Щоб отримати максимально точні результати, студентам потрібно відповідати на кожне питання максимально чесно. Якщо студенти зіткнулися з ситуацією, з якою ніколи раніше не стикалися, вони мають дати відповідь відповідно до того, як вони думають, що як би вони поводитися в такій ситуації.

Тож, розглянемо перший тест, а саме «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), який складається із 50 коротких запитань: 1-15 які мають лише 2 варіанти відповідей: так або ні, в питаннях 16-18, 22, 26, 29, 30, 32, 33, 36, 37, 43, 40, 48,47 потрібно обрати одне з двох тверджень. За кожну відповідь можна отримати максимум 1 бал. Нижче розглянемо перші 15-ть питань даного тесту (рис. 2.2).

1 Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?	2 Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ж Ви?	3 Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати свої думки, навіть коли це необхідно?
4 Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?	5 Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?	6 Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?
7 Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: «Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?»	8 Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?	9 Чи втрачали Ви інколи холоднокровність під час розмови з людьми?
10 Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?	11 Чи стараетесь Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) є місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?	12 Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагоме (імпазантне) враження?
13 Чи вважаєте Ви себе мрійником?	14 Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?	15 Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

Рис. 2.1 Питання тесту «Діагностика лідерських здібностей» (1-15)

Перші 15-ть питань передбачають відповідь «так» або «ні», передбачають визначення таких питань які пов'язані з місцем особистості в групі, власною самоідентифікацією, визначення власної впевненості в собі та вмінні брати на себе відповідальність. Розглянемо нижче наступні запитання даного тесту на рис. 2.2.

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 й
- 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 намагаєтесь Ви уникати гострих дискусій?

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

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

22 Уявіть собі у 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 чого робити, розраховуючи на інших

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

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

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

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?

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

29 Якому з наступних керівників Ви віддасте 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

Рис. 2.2 Питання тесту «Діагностика лідерських здібностей» (16-30)

Питання 16-18, 22,26,28 та 29 передбачають необхідність обрати одне з двох тверджень, яке найбільш притаманне людині, яка проходить даний тест.

Даний блок питань направлений на розуміння сутності лідерства, а питання стосуються саме якостей, які притаманні лідеру. Наступний блок питань представлено нижче (рис. 2.3).

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

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 займаєтесь?

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

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?

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

40. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами?

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

Рис. 2.3 Питання тесту «Діагностика лідерських здібностей» (31-40)

Питання 32, 33, 36, 37, 40 тесту «Діагностика лідерських здібностей» передбачають необхідність обрати одне з двох тверджень, яке найбільше підходить для поведінки та поглядів особи, яка проходить тест, на інші питання, що представленні на рис.2.3, необхідно відповідати «так» або «ні».

Наступний блок питань розглянемо нижче (рис. 2.4).

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

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

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?

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

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

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?

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

Рис.2.4 Питання тесту «Діагностика лідерських здібностей» (41-50)

Як і в попередніх блоках питань, є питання, які мають варіанти відповідей (41,43,48 питання) та питання, які передбачають відповідь «так» або «ні». Даний блок питання стосується сили волі та здатності заявити про себе та свої бажання, а також здатність бути головним голосом серед групи, колективу тощо. Сума

балів за відповіді підраховується за допомогою ключа до опитувальника (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

## Ключ до тесту «Діагностика лідерських здібностей»

(Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

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

Отримані відповіді підраховують відповідно до ключа до тесту, представленого табл. 2.2, а результати інтерпретуються наступним чином:

Якщо особа набрала суму балів, яка є меншою 25, то якості лідера виражені слабо, і скоріше за все і особи є проблеми із заниженою самооцінкою, така людина невпевнено почувається в соціумі та боїться виражати свої думки та ідеї, вважаючи їх несумісними та не цінними для інших. Скоріш за все, така людина відноситься до інтровертів та має схильності до ефективної роботи одноосібно, тоді як в колективі виконує другорядні ролі без особливого ентузіазму та боїться осуду інших, більш сильних особистостей.

Якщо особа набрала суму балів, яка знаходиться в межах від 26 до 35 балів, то в такому разі якості лідера виражені середньо, це свідчить про те, що особа

має шанс успішно розвивати свої лідерські здібності. Такі люди вільно почувуються при роботі в команді, проте не будуть на себе брати головну роль, доки їх про це не попросять або якщо обставини змусять їх це зробити. Такі люди добре працюють самостійно над завданнями, так і ефективно комунікують в групі. Тип таких особистостей можна віднести до чудових виконавців завдань в колективній роботі, вони не бояться запитати про допомогу чи пораду, а також за необхідності виявляють свої ідеї, але скоріше приймуть чужу ідею, ніж будуть відстоювати свою.

Якщо сума балів виявилася від 36 до 40, то лідерські якості виражені сильно. Такі особистості є сильним типом лідера, скоріш за все використовують демократичний стиль лідерства, ведуть за собою однодумців та свою групу, але також вміють вислухати та прислухатися до кожного члена групи. Такі особистості критику озвучують досить м'яко та конструктивно. Даний тип особистості потребує завжди пізнавати нову інформацію першим за інших, але важко сприймає осіб в групі, які намагаються показати свою першість за рахунок кращих результатів.

Якщо сума балів більше 40, то дана людина як лідер схильний до диктату. Такі лідери не прислухаються до думки групи чи колективу, не приймають критику та не зважають на неї, якщо така критика від осіб, які нижчі або рівні за статусом. Даний тип лідера здатний до осуду інших за не об'єктивними критеріями, такий лідер веде за собою спираючись на свій статус та перевагу над іншим, вважає, що його експертна думка не може бути хибною.

Таким чином, «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) допоможе виявити рівень лідерських здібностей серед студентського колективу та допомогти йому виявити лідерів серед них. Наступним доцільно розглянути методичку «Експрес-тест самооцінки лідерства» (Я. Горбач), яка має підтвердити результати тесту «Діагностика лідерських здібностей».

### 2.3. Методика «Експрес-тест самооцінки лідерства» (Я. Горбач)

Методика «Експрес-тест самооцінки лідерства» (Я. Горбачов), спрямований на визначення актуального рівня виявлення лідерства у груповій діяльності. Щоб отримати достовірний результат, студенти мають відповідати щиро, не приховуючи нічого.

Цей тест – «Експрес-тест самооцінки лідерства» – складається із 10 питань, у відповідь на перші 2 питання потрібно обрати одне з двох тверджень, наступні 8 питань мають теж 2 варіанти відповіді: так або ні. За кожну правильну відповідь опитаному нараховується 1 бал. Відповідно, за сумою яких, ми зможемо визначити рівень лідерства опитуваного. Нижче наведено схему питань, розміщених у методиці (рис. 2.5).

Що для Вас є важливішим у грі?	Чому Ви надаєте перевагу в загальній розмові?	Чи здатні Ви витримати критику, не входячи у дрібні суперечки, не виправдовуючись?
Чи подобається Вам, коли Вас хвалять прилюдно?	Чи відстоюєте Ви свою думку, якщо обставини (думка більшості) проти Вас?	В компанії, у спільній справі Ви завжди заводило, щось придумуєте, що є цікавим для інших?
Чи вмієте Ви приховувати свій настрій від оточуючих?	Чи завжди Ви терміново і покірливо робите те, що Вам говорять старші?	Чи вдається Вам у розмові, дискусії переконати, привабити на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден?
Чи подобається Вам вчити (повчати, виховувати, навчати, давати поради) інших?		

Рис. 2.5 Питання методики «Експрес-тест самооцінки лідерства»

Сума балів за відповіді підраховується за допомогою ключа до опитувальника (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

## Ключ до методики «Експрес-тест самооцінки лідерства» (Я. Горбачов)

Номер питання	Відповідь за яку нараховується 1 бал
1	Перемога
2	Виявляти ініціативу, пропонувати щось
3	Так
4	Так
5	Так
6	Так
7	Так
8	Так
9	Так
10	Так

Щоб проінтерпретувати результати пройденої методики, необхідно підрахувати загальну кількість правильних відповідей. Відповідно, чим більше правильних відповідей, ти вищий рівень лідерства.

Високим вважається рівень лідерства, якщо кількість правильних відповідей знаходить в межах від 7 до 10 балів. Для того, щоб досягти цього рівня необхідно багато часу, впевненість у собі та неабияка цілеспрямованість. Неможливо досягти цього рівня, якщо немає бажання допомагати і співпрацювати з іншими, задля подальшої перемоги. Середній рівень лідерства – 4-6 балів. Цей рівень характеризується достатньою стійкістю до нових умов, до непередбачуваних обставин, також люди на цьому рівні є доволі терплячими, вони прагнуть до спілкування з іншими, не обмежують коло своїх знайомств. Низький рівень лідерства – 1-3 бала. У таких людей яскраво виражено слабку силу волі, вони часто поступаються іншим, навіть коли знають, що праві; погано пристосовуються до нових умов; можуть швидко відмовитися від цілі, якщо помічають деякі перешкоди на шляху до неї.

Відповідно, якщо у відповідях переважають неправильні відповіді, це свідчить про дуже низький рівень лідерства.

Отже, «Експрес-тест самооцінки лідерства» допоможе визначити рівень самооцінки лідерства, що вкаже на те, яким чином варто сформувати групу для виконання певного завдання.

## 2.4. Тест «Чи здатні Ви бути лідером?»

Черговий тест на пізнання лідерських якостей особистості – «Чи здатні Ви бути лідером?». Цей тест допоможе побачити, що варто допрацювати та на що варто звернути увагу для того, щоб стати справжнім лідером серед оточуючих, у компанії, групі.

Даний тест складається з 20 питань, на які є по 2 варіанти відповіді «так» чи «ні». За кожну правильну відповідь досліджуваному нараховується 2 бали. За сумою цих балів можливо визначити наскільки опитуваному притаманна роль «лідера». Питання тесту «Чи здатні ви бути лідером?», розміщено нижче (рис. 2.6).

Вам важко сприймати ідеї та думки інших?	У вас аналітичний склад розуму і ви вмієте планувати?	Ви любите спілкуватися з людьми?	Чи здатні ви переконувати людей і заражати їх впевненістю у правильності ваших рішень?
Чи завжди ви послідовні в своїх діях?	Зазвичай ви справляєтеся зі своїми емоціями?	Чи готові виявляти наполегливість і твердість у важливих питаннях?	Чи часто ваші вчинки йдуть у розріз з тим, що ви говорите і(або) обіцяєте?
Ви губитеся, якщо рішення не лежить на поверхні, а час на його прийняття суворо обмежено?	Чи вмієте ефективно розподіляти повноваження?	У всіх випадках дотримуєтеся принципу: «Не відкладай на завтра те, що можна зробити сьогодні»?	Якщо ви боїтеся чогось, чи завжди намагаєтеся подолати свій страх?
Чи готові йти на розумний ризик?	Чи є ви генератором ідей?	Ви відкриті для нових знань, постійно прагнете вдосконалюватися?	Якщо на вас чекає якась складна робота, ви не шукаєте відмовок, а просто робите її?
Чи потрібне вам постійне схвалення оточуючих?	Як правило, ви доводите розпочату справу до кінця, незважаючи на всі перешкоди?	Чи вважаєте, що задоволення від добре виконаної роботи - уже саме по собі нагорода?	Чи здатні ви створити навколо себе атмосферу довіри?

Рис. 2.6 Питання тесту «Чи здатні Ви бути лідером?»

Результат тесту підраховується за допомогою ключа до цього тесту (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

## Ключ до тесту «Чи здатні Ви бути лідером?»

Номер питання	Відповідь за яку нараховується 2 бала	Номер питання	Відповідь за яку нараховується 2 бала
1	Так	11	Ні
2	Ні	12	Ні
3	Ні	13	Ні
4	Ні	14	Ні
5	Ні	15	Ні
6	Ні	16	Ні
7	Ні	17	Так
8	Так	18	Ні
9	Так	19	Ні
10	Ні	20	Ні

Для того, щоб зрозуміти результати цього тесту, треба підрахувати загальну кількість правильних відповідей. Чим більше правильних відповідей, тим менша здатність стати лідером. Розглянемо нижче детальніше.

Якщо досліджуваний набрав від 0 до 10 балів, то така людина є природженим лідером. Вона вірить в свій власний успіх та в успіх тих людей, які разом з нею в команді. Такі люди дуже відповідальні та комунікабельні, вони знайдуть спільну мову з будь-якою людиною. Вони не піддаються зовнішньому впливу, їх висока самооцінність дає велику впевненість в собі і своїх діях.

Результат який знаходиться в межах від 12 до 24 свідчить про те, що успіх в якості лідера не так явно виражений. Таким людям, важко приймати важливі рішення, відстоювати свою думку з ризиком нажити ворогів, нести відповідальність за інших людей, адже іноді це буває дуже складно.

Коли досліджуваний отримує в результаті бали від 26 до 40 це говорить про те, що досліджуваний скоріше за все не є лідером. Таким людям набагато легше досягти поставлених цілей під чийось керівництвом, аніж самим керувати процесом досягнення цілі.

У висновку ми можемо говорити, що тест «Чи здатні Ви бути лідером?» дає можливість зрозуміти чи варто людині братись за певну справу та чи треба

очолювати групу для досягнення поставленої цілі, а можливо цю справу варто долучити більш кваліфікованому спеціалісту.

## **2.5. Тест «Виявлення схильності до лідерства»**

Будь-кого можна поставити на керівну посаду, але щоб бути хорошим і процвітати на цій посаді, потрібні міцні лідерські навички. Деякі лідери скажуть, що їм не потрібно, щоб їх любили на робочому місці, щоб досягти успіху. Це може бути правдою, але щоб побудувати згуртовану та більш активну команду, чудовим менеджерам потрібні лідерські навички, щоб налагодити міцні робочі стосунки зі своїми співробітниками.

Лідери з міцними, довірливими та автентичними стосунками зі своїми командами знають, що інвестування часу в побудову цих зв'язків робить їх ефективнішими як лідера та створює основу для успіху.

Тест «Виявлення схильності до лідерства» остаточно дозволить нам сформулювати головні якості лідера; визначити особливості поведінки лідера; підтвердити результати попередніх тестів.

За допомогою тесту «Виявлення схильності до лідерства», можна оцінити здатність досліджуваного впливати на оточення, а саме, який вплив може завдати людина, якщо займатиме місце лідера у даній ситуації.

Цей тест – «Виявлення схильності до лідерських якостей» - складається з 13 питань, кожне питання має по 2 варіанти відповідей. Правильно дана відповідь на одне питання оцінюється у 5 балів. По закінченню тесту сумується кількість правильних відповідей, для того, щоб дізнатися наскільки у досліджуваного виявлено схильності до лідерських якостей. Максимальна кількість отриманих балів становить 65 балів. Нижче представлено питання, які було розміщено в тесті (рис. 2.7).



Рис. 2.7. Питання тесту «Виявлення схильності до лідерських якостей»

Для того, щоб правильно проінтерпретувати даний тест треба звернути до ключа до тесту «Виявлення схильності до лідерських якостей» (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Ключ до тесту «Виявлення схильності до лідерських якостей»

Номер питання	Відповідь за яке нараховується 5 балів	Номер питання	Відповідь за яке нараховується 5 балів
1	Так	8	Ні
2	Так	9	Ні
3	Так	10	Так
4	Так	11	Так
5	Так	12	Так
6	Так	13	Так
7	Так		

Згідно з результатами даного тесту, чим більша кількість балів, тим вища у опитуваного схильність до лідерських якостей. Перш за все лідери мають поважати себе та свою команду, налаштовувати і підтримувати тих людей, які знаходяться в його команді задля того, щоб вони відчували себе у безпеці, почутими і прийнятими.

Результати які знаходяться в межах від 35 до 60 балів говорять про те, що людина має хороші задатки, для того, щоб впливати на людей, які її оточують, керувати ними. У міжособистісній комунікації такі люди почуються доволі комфортно і впевнено, переконані, що не слід замикатися у собі, уникаючи людей і думати лише про себе. Такі люди відчують потребу щось робити для свого оточення, учити їх, щоб викликати в них інтерес до зовнішнього світу. Часто схильні вважати, що з людьми, які не дослухаються до їх порад нічого панькатися, їх треба переконувати і аргументувати свою позицію.

Ті, у кого результат менше 35 балів мають низький рівень лідерських якостей. Зачасту вони бувають малопереконливим, навіть там, де абсолютно мають рацію і можуть ґрунтовно аргументувати свою точку зору. Частіше вважають, що і їх життя, і життя інших має будуватися за принципами дисципліни, здорового глузду та хороших звичок. Коли виникають мінімальні відхилення від очікуваного оптимуму, люди з низьким рівнем лідерських якостей розгублюються, не можуть знайти вихід із ситуації, що утворилась. Інколи бувають занадто не впевнені в собі і це блокує їхню волю та активність, через це такі особистості не можуть досягти запланованого.

### **Висновок до другого розділу**

Отже, ми можемо говорити, що подані нами методики, далі доволі чіткі результати для того, що визначити рівень лідерських якостей особистості.

Наші дослідження дали змогу оцінити, чи володіють студенти рисами особистості та навичками, які характеризують хороших лідерів; визначити актуальний рівень виявлення лідерства у груповій діяльності; що варто

допрацювати та на що варто звернути увагу для того, щоб стати справжнім лідером серед оточуючих, у компанії, групі; оцінити здатність досліджуваного впливати на оточення, а саме, який вплив може завдати людина, якщо займатиме місце лідера у даній ситуації.

Ми можемо стверджувати, що методики і тести, які були підготовлені є надійним способом для вирішення турбуючого нас питання.

### РОЗДІЛ 3. ХІД І РЕЗУЛЬТАТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДІАГНОСТИКИ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ

#### 3.1. Організація проведення емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження визначається як будь-яке дослідження, у якому висновки дослідження ґрунтуються виключно на конкретних емпіричних даних, а отже, на доказах, які можна перевірити. Проведене емпіричне дослідження базувалося на спостережених і вимірних явищах і отриманих знаннях, а не з особистих переконань.

Для проведення досліджування використовувалися опитування для визначення схильності до лідерства в студентському колективі. Опитування зазвичай включає велику аудиторію для збору великої кількості даних. Це кількісний метод із заздалегідь визначеним набором закритих питань, на які досить легко відповісти. Завдяки простоті такого методу досягається висока відповідь. Це один із найпоширеніших методів для всіх видів досліджень у сучасному світі, саме тому ми обрали опитування у вигляді тесту в ході проведення дослідження.

Зібрані таким чином дані можна порівняти з теорією чи гіпотезою, але результати все одно базуються на реальному життєвому досвіді. Усі зібрані дані є первинними, хоча вторинні дані з огляду літератури сформулюють теоретичну основу.

Проведене емпіричне дослідження містить такі елементи:

- дослідницьке питання, яке визначить цілі дослідження;
- конкретний і запланований план дослідження, який передбачав вибір методик для проведення опитування серед студентського колективу;
- збір первинних даних, які потім аналізувалися;
- проведення опитування.
- аналіз результатів опитування;

- висновки на основі отриманих результатів дослідження.

Відправною точкою для проведеного дослідження було поставлене дослідницьке запитання, а саме «Психологічні особливості розвитку лідерських якостей в студентському колективі», що є формулюванням проблеми.

Для проведення дослідження ми перенесли методики в Google forms, що дозволило збільшити кількість осіб, які взяли участь в опитуванні. Студенти проходили опитування в свій вільний час, просто перейшовши за посиланнями, які ми їм надали. Перший тест «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) мав наступний вигляд (рис. 3.1):

“Діагностика лідерських здібностей” (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

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.

1 Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих? \*

Так

Ні

2 Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви? \*

Так

Ні

Рис. 3.1 «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Студенти мали обрати одне із запропонованих тверджень, яке вони вважали найбільш притаманним для них. В даному тесті 50 запитань, відповідь

на одне запитання займає в середньому 10 секунд, таким чином, проходження даного тесту займає в середньому до 9 хвилин.

Наступний тест «Експрес-тест самооцінки лідерства» (Я. Горбач) має наступний вигляд (рис. 3.2):

## Методика “Експрес-тест самооцінки лідерства” (Горбач Я.В.)

Уважно прочитайте кожне з десяти суджень і виберіть найбільш підходящу для вас відповідь в буквеній формі. Працюючи з опитувальником, пам'ятайте, що немає ні поганих, ні хороших відповідей. Важливим фактором є те, що в своїх відповідях потрібно прагнути до об'єктивності і записувати ту відповідь, яка першою приходить в голову.

7-10 балів - Високий рівень лідерства.  
 4-6 балів - Середній рівень лідерства .  
 1-3 балів свідчить про дуже низьке або деструктивне лідерство

---

1. Що для Вас є важливішим у грі? \*

А. Перемога.

Б. Розвага

---

2. Чому Ви надаєте перевагу в загальній розмові? \*

А. Слухати і критикувати те, що пропонують інші.

Б. Виявляти ініціативу, пропонувати щось.

Рис. 3.2 «Експрес-тест самооцінки лідерства» (Я. Горбач)

Кожен тест передбачає, що кожне питання є обов'язковим, тому пропустити питання не можливо. В даному тесті чим вищий фінальний бал, тим вищий рівень лідерства. Загалом даний тест має 10 запитань, середній час проходження тесту складає близько 2 хвилин.

Наступний тест, який проходили студенти, наведено нижче (рис. 3.3).

## Чи здатні Ви бути лідером?

### 26-40 балів.

Ви, судячи з усього, за натурою не лідер. Набагато легше вам буде досягти намічених цілей під чийось керівництвом.

### 12-24 бали.

Ваш успіх в якості лідера не так очевидний. Швидко приймати важливі рішення, відстоювати свою думку з ризиком нажити ворогів, нести відповідальність за інших людей – погодьтеся, це нелегка праця. Дайте відповідь собі чесно на запитання: чи готові ви до цього? Якщо без вагань відповідаєте - так, значить ви маєте шанс реалізувати лідерські амбіції.

### 0-10 балів.

Ви енергійна людина, яка вірить в успіх. Крім того, ви комунікабельні, не боїтеся відповідальності і мало піддані впливу ззовні.

1. Вам важко сприймати ідеї та думки інших? \*

Так

Ні

2. У вас аналітичний склад розуму і ви вмієте планувати? \*

Так

Ні

Рис. 3.3. Тест «Чи здатні Ви бути лідером?»

Даний тест має 20 обов'язкових питань, час проходження тесту складає в середньому 4 хвилини. Студенти повинні правдиво відповідати на запитання, щоб отримати вірну інтерпретацію результатів. В даному тесті інша градація результатів тесту, ніж в попередніх – чим вищий бал, тим нижча можливість того, що студент здатний бути лідером.

Даний тест дозволяє студентам виявити свої лідерські здібності, та виявити на якому етапі розвитку своїх лідерських здібностей вони знаходяться. Загалом тест ґрунтується на запитаннях, які спираються на загально визначених узагальнених характеристиках лідера, тобто здатність вести за собою, аналізувати інформацію та швидко інтерпретувати її для подальшого розвитку, а

також окремий блок питань спирається на якості, що впливають на ефективні міжособистісні комунікації в команді чи окремій групі осіб.

Наступний тест наведено на рис. 3.4.

## Виявлення схильності до лідерства

**65 до 35 балів** – ви людина, яка має хороші задатки, щоб впливати на людей, які вас оточують, змінювати їхню думку, керувати іншими. У взаєминах з людьми почуваетесь досить упевнено. Ви переконані, що не слід замикатися у собі, уникати людей, триматися осторонь і думати лише про себе. Ви відчуваєте потребу щось робити для тих, хто вас оточує, вказувати їм на помилки, учити їх, щоб викликати в них інтерес до зовнішнього світу. У випадку з тими, хто не дозволяє себе повчати і не поділяє ваших принципів, у вас можуть виникати ускладнення. Ви схильні вважати, що з такими людьми нічого панькатися, їх треба переконувати і ви це вмієте. Але треба стежити за тим, щоб ваше ставлення до людей не перетворилося на тиранію, прагнення придушити будь-який опір не набуло рис деспотизму.

**35 балів.** На жаль, ви буваєте малопереконливим, навіть там, де абсолютно маєте рацію. Швидше за все, ви вважаєте, що і ваше життя, і життя інших має будуватися за принципами дисципліни, здорового глузду та хороших звичок і має бути добре прогнозованим. Коли виникають мінімальні відхилення від очікуваного оптимуму, ви розгублюєтесь, не можете знайти вихід. Інколи буваєте занадто невпевнені в собі і це блокує вашу волю та активність. Через це ви не можете досягти запланованого і в результаті виявляєтеся несправедливо обділеним.

1. Чи підійшла б вам професія актора або політика? \*

Так

Ні

Рис. 3.4. Тест «Виявлення схильності до лідерства»

Даний тест містить 13 запитань, які направлені на те, як особа відчуває себе в соціумі, чи готова вона брати на себе відповідальність та бути в центрі уваги, і головне: чи хоче вона цього. Для проходження тесту потрібно в середньому 2 хвилини.

Студентам, під час проходження опитувань, необхідно звернути увагу на риси свого характеру. Немає жодної риси, яка може перемогти, усі рівні й гарні по-своєму. Незалежно від того, чи є студент інтровертом, екстравертом,

дисциплінованим чи орієнтованим на дії. Усі ці риси особистості також є важливою основою стилю лідерства.

Лідерство є бажаною якістю, тому не дивно, що було проведено багато досліджень у спробах визначити ключові елементи ефективного лідера. Значна частина цього дослідження була зосереджена на конкретних рисах характеру, особистості чи поведінці, які є спільними для більшості ефективних лідерів. Докази неоднозначні щодо того, чи можуть риси чи особистість передбачити лідерський потенціал.

Таким чином, проведене нами дослідження, передбачало участь студентів в опитуванні за наступними методиками: тест «Діагностика лідерських здібностей», «Експрес-тест самооцінки лідерства», тест «Чи здатні Ви бути лідером?», тест «Виявлення схильності до лідерства». Студентам було запропоновано пройти тести, кожен з яких визначав схильність до лідерства.

### **3.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження**

Інтерпретація є важливим кроком у дослідницькому процесі, оскільки вона допомагає визначити релевантність отриманих результатів, пов'язати їх із наявними знаннями та сформулювати наступні цілі дослідження. Ретельна інтерпретація результатів дослідження може допомогти гарантувати, що висновки є легітимними та заслуговують на довіру та що вони сприяють розвитку знань у галузі дослідження.

Після того, як студенти дали відповіді на запитання запропонованих тестів для визначення схильності до лідерства, доцільно проаналізувати отримані результати за кожним тестом та загальні результати. Спочатку розглянемо результати методики «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький).

Участь в опитуванні «Діагностика лідерських здібностей» взяли 116 студентів. Тож, розглянемо результати даного опитування (рис. 3.5):



Рис. 3.5. Результати опитування «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

За результатами даного опитування, 34% опитаних студентів мають слабкі виражені якості, та не схильні до лідерства, 60% студентів мають середньо виражені лідерські якості, у 5% студентів лідерські якості виражені сильно і лише 1% (1 особа) схильна до диктату.

Лідерські навички даються важко. Вони довго створюються, і лідер ніколи не завершує їх вдосконалення. Студентам не потрібно чекати лідерської ролі, щоб розвинути лідерські навички, потрібно почати розвивати свої навички, перш ніж вони їм знадобляться. Кожен студент може розвинути лідерські навички, такі як активне слухання, коучинг, наставництво, вплив і вирішення конфліктів. Ці навички також зроблять кожного більш ефективною людиною.

Наступним розглянемо результати опитування «Експрес-тест самооцінки лідерства» (рис. 3.6):

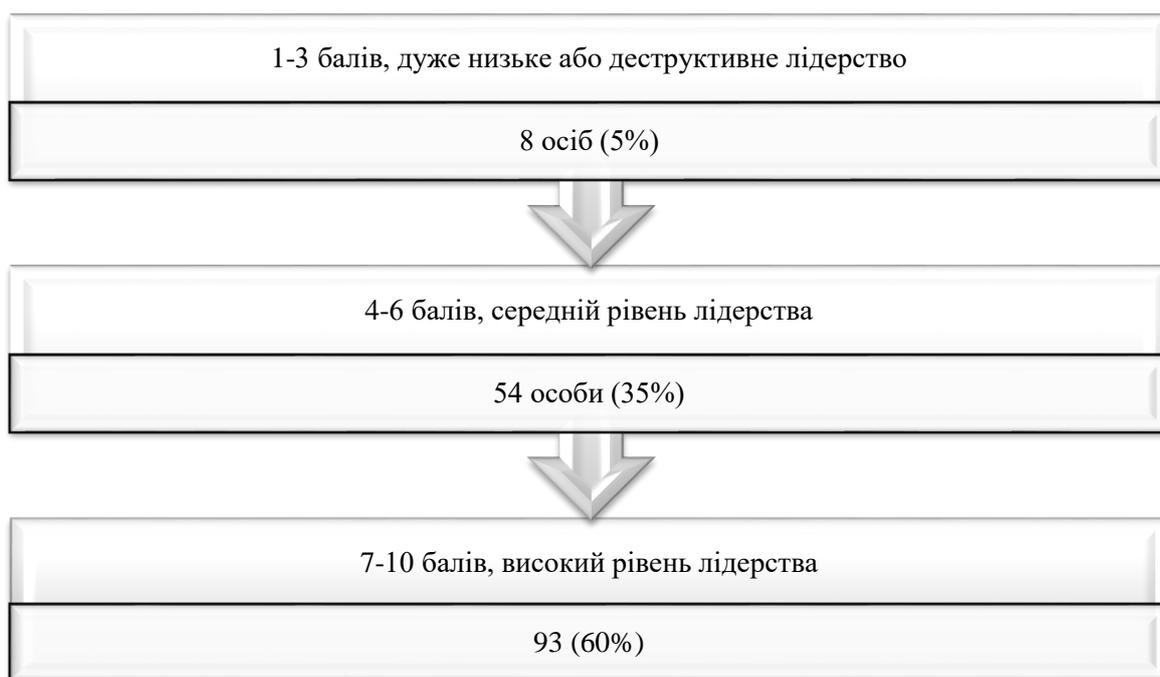


Рис. 3.6. Результати опитування «Експрес-тест самооцінки лідерства»

В даному опитуванні взяли участь 155 студентів. За результатами цього опитування у 60% студентів високий рівень лідерства, середній рівень лідерства мають 35% опитаних, а у 5% дуже низький рівень лідерства або притаманне деструктивне лідерство.

Трансформаційний лідер може побачити можливості в безладах і надихнути людей йти за ними до кращого майбутнього. Це ніколи не було так важливо, як у нашій нинішній світовій ситуації. Управління продуктивністю та продуктивністю має поєднуватися з віддаленою роботою та подоланням нових проблем, зберігаючи при цьому психологічне здоров'я, позитивний моральний дух і сильну організаційну культуру, тому потрібно звертати увагу насамперед не на осіб, які мають високий рівень лідерства, а на ту групу осіб, які мають найнижчі показники та схильність до деструктивного лідерства.

Наступним розглянемо тест «Чи здатні Ви бути лідером?», результати якого наведено нижче (рис. 3.7).

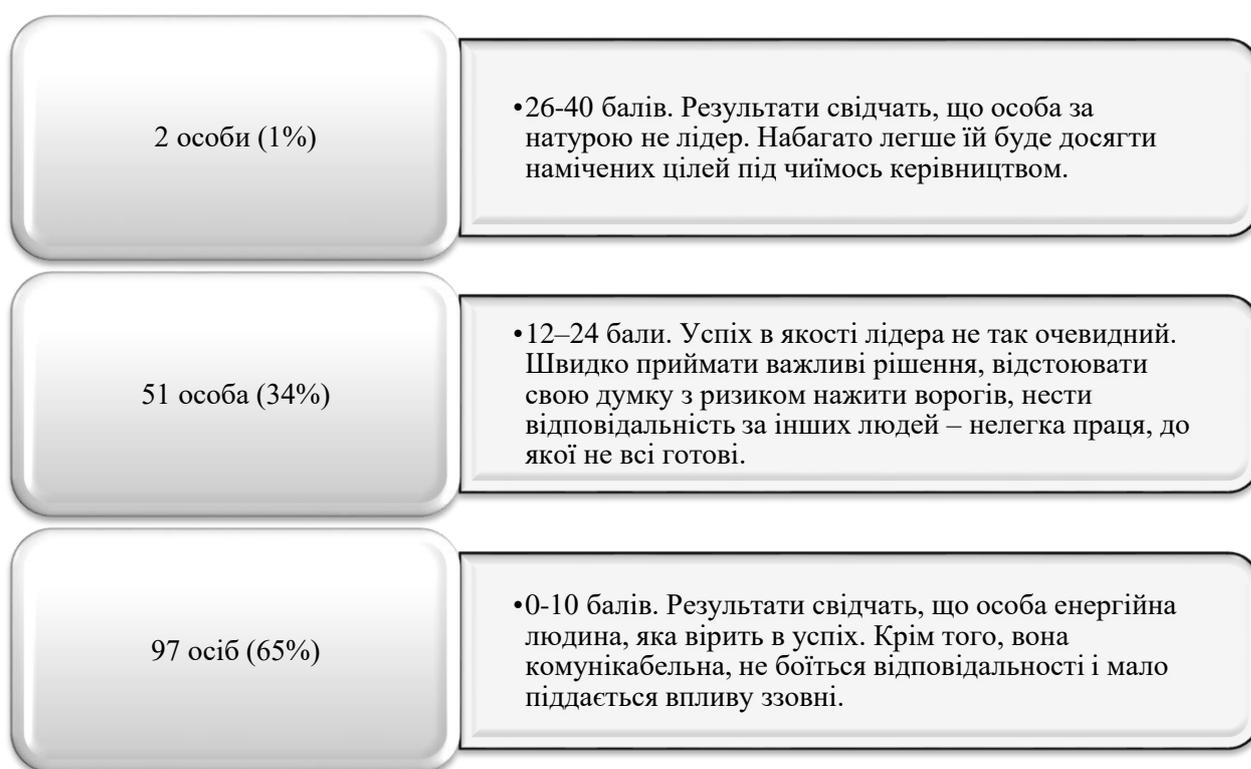


Рис. 3.7. Результати тесту «Чи здатні Ви бути лідером?»

За результатами опитування 1% студентів, які проходили тестування не є лідерами, 34% можуть бути лідерами, але не завжди готові взяти на себе відповідальність за команду, а 65% мають високу схильність до лідерства. В даному опитуванні взяли участь 150 студентів.

Незважаючи на те, що не кожен народжується лідером, будь-хто може ним стати, маючи відповідну підготовку та досвід. Лідер створюється шляхом викладання, навчання, практики, спостережень і досвіду з часом. Бути лідером – це не титул, який хтось дає.

Щоб бути успішним лідером, потрібні впевненість, чесність, надихаюче ставлення та здібності до наставництва. Коли хтось бере на себе керівну роль, він не стає автоматично великим лідером. Насправді багатьом ще потрібно працювати над своїми основними лідерськими навичками.

Багато студентів недооцінюють свою здатність стати лідерами, тому що вони ніколи не думали про себе як про лідерів, які беруть на себе відповідальність.

Наступним етапом розглянемо результати тесту «Виявлення схильності до лідерства» (рис. 3.8).

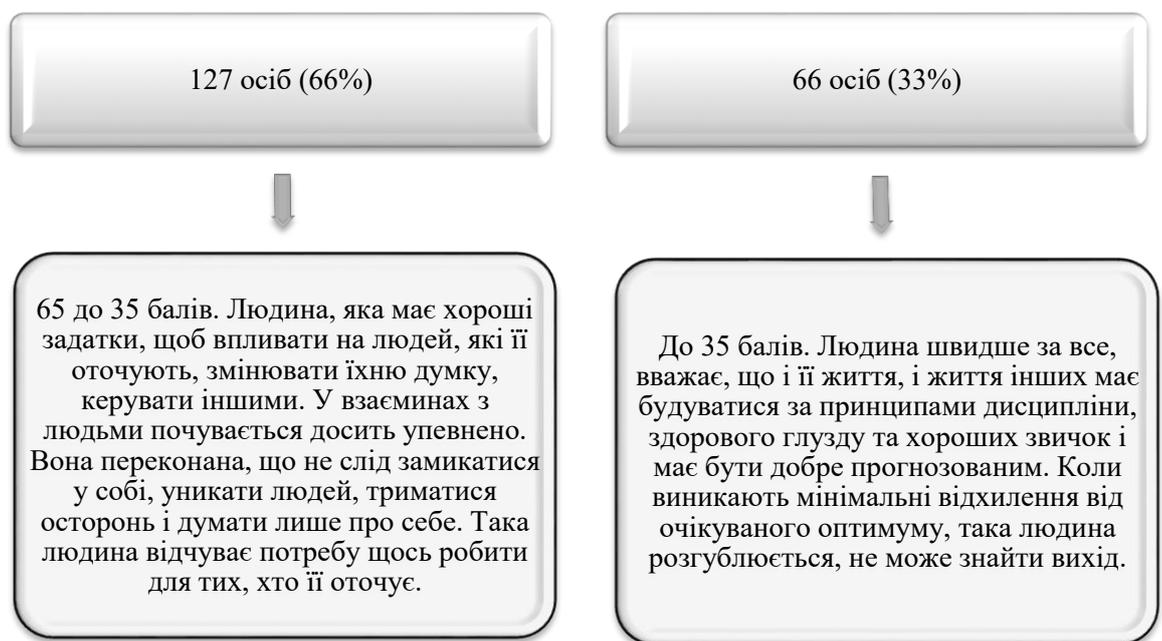


Рис. 3.8 Результати тесту «Виявлення схильності до лідерства»

В опитуванні «Виявлення схильності до лідерства» взяли участь 193 студенти, з них 66% мають схильність до лідерства, а 33% не проявляють значної схильності до лідерства.

Лідерство буває у всіх формах і формах. Хоча існують офіційні ролі, які вимагають лідерства, існують також незліченні можливості для людей, щоб розвинути лідерські навички та взяти на себе лідерські дії. Будь-хто може бути лідером.

Студенти, які прагнуть розвивати лідерські якості, мають насамперед розвивати свій емоційний інтелект. Потрібно звертати увагу на думки, ідеї та проблеми команди чи колективу. Це свідчить про те, що студент, як лідер, цінує їхній внесок. Збалансування емпатії та очікувань вимагає самосвідомості та здатності до адаптації. Йдеться про те, щоб розуміти, коли тиснути, а коли надавати підтримку.

По кожній із методик, під час дослідження, ми отримали дещо різні результати, це впливає на саму методологію кожного тесту, проте доцільно узагальнити результати та виявити, який відсоток студентів має схильність до лідерства (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

## Узагальнення результатів дослідження

Методика	Студенти, схильні до лідерства, %	Студенти, не схильні до лідерства, %	Студенти, які мають середню схильність до лідерства, %
Діагностика лідерських здібностей	60	6	34
Експрес-тест самооцінки лідерства	60	5	35
Чи здатні Ви бути лідером?	34	1	65
Виявлення схильності до лідерства	27	9	64
Середнє значення	45	6	49

Для узагальнення результатів, ми інтерпретували шкалу оцінювання тесту «Виявлення схильності до лідерства»:

схильні до лідерства – 41-65 балів (52 особи, 27%);

середня схильність до лідерства – 21-40 балів (123 особи, 64%);

низька схильність до лідерства – 0-20 балів (18 осіб, 9%) .

Розглянемо результати опитування в графічному вигляді (рис. 3.9).

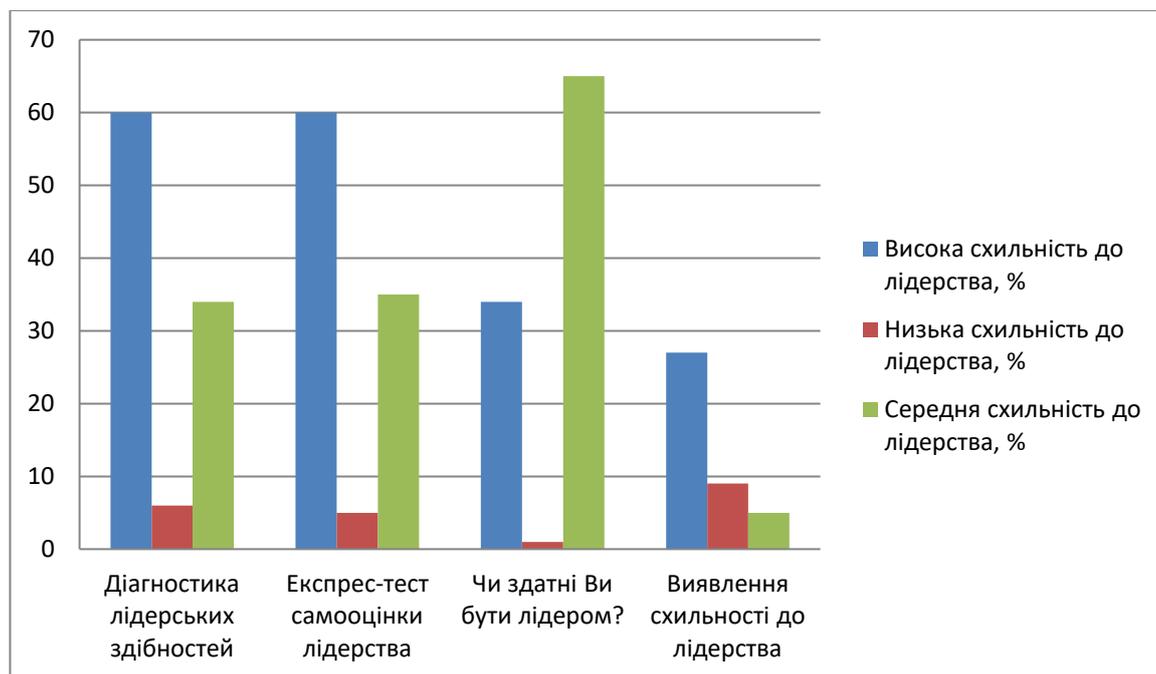


Рис. 3.9 Результати дослідження по виявленню схильності до лідерства в студентському колективі

Таким чином, проведене дослідження показало, що в студентському колективі найбільша частина осіб мають середню схильність до лідерства – 49% від опитаних нами студентів, 45% склали студенти з високою схильністю до лідерства, а 6% мають низький рівень схильності до лідерства. Ми вважаємо, що в закладі вищої освіти необхідно більше уваги приділяти питанню не розвитку лідерських якостей у студентів, які отримали позитивні результати згідно опитування, а тим, які мають низький рівень схильності до лідерства.

### 3.3. Розробка рекомендацій на основі отриманих результатів дослідження

На основі отриманих результатів дослідження, ми вважаємо необхідним допомогти розвивати лідерські якості тій групі студентів, які мають низький та середній рівні схильності до лідерства. Загалом, ми вважаємо доцільним вивчення дисципліни «Психологія лідерства» в закладах вищої освіти.

За своєю суттю лідерство полягає у розкритті потенціалу інших – забезпеченні їх середовищем, ресурсами, мотивацією та стратегією для досягнення успіху та досягнення своїх цілей. Перехід від індивідуального учасника до лідера вимагає інших навичок, поглядів і рамок.

Хоча навчатися по ходу є варіантом, сильне керівництво вимагає роботи наперед, щоб налаштувати себе та свою команду на успіх. Вивчення лідерства може підготувати студентів із дієвими рамками, перспективами та передбаченням, щоб стати лідером, яким вони хочуть бути.

Небагато університетів мають кафедри чи навіть програми з лідерства, а ті, що існують, зазвичай мають модифікатор (наприклад, «Організаційне лідерство», «Освітнє лідерство»). Звичайно, є як ті, хто не займається вивченням лідерства, так і дослідники лідерства, які не погоджуються з тим, що дослідження лідерства є дисципліною, і частина з них стверджує, що вона ніколи не повинна або не зможе нею стати.

Існує загальна думка, що знання про лідерство «повсюди». Різні дисципліни дивляться на лідерство по-різному, визначають його по-різному, мають унікальні теорії, і вважається, що вчені мало дійшли згоди щодо сукупності знань з досліджень лідерства. Дійсно, більшість теорій лідерства сягають корінням у психологію чи управління бізнесом, і багато прикладів або пов'язані з роботою, або почерпнуті з політики, але сукупність знань і те, що викладають студентам, надзвичайно схожі. Вступ до лідерства дуже схожий на вступ до будь-якої визнаної академічної дисципліни.

Знову ж таки, існує велика згода з тим, що переважна більшість опублікованих досліджень використовує кількісні або якісні методи, які базуються на соціальних науках, але також включають тематичні дослідження, історіографічні методи та інші методології, запозичені з різних дисциплін. Але все більше і більше це стосується усталених дисциплін – методи, розроблені в одній дисципліні, адаптуються та використовуються іншими дисциплінами. Ми всі використовуємо усталені методи.

Навчання лідерству може навчити студентів навичкам, необхідним для ефективного керівництва, включаючи часто складні навички, необхідні для переконання та впливу на людей – навіть на тих, над ким вони не мають прямої влади. Навчання лідерству в університеті розширить мисленнєві здібності, допомагаючи студентам мислити інноваційно та творчо..

Навчання «рівний-рівному» часто може відбуватися на курсі лідерства. Спостерігаючи, як один із одногрупників виконує щоденну вправу, студент може побачити, що спрацювало, а що ні. Потім студент може втілити хороші речі у власну продуктивність, і таким чином вдосконалили свої лідерські навички, просто спостерігаючи за іншими студентами.

Хоча багато курсів з лідерства виглядають як курси з інших дисциплін, є відмінності. Програми лідерства в навчальних закладах, як правило, більшою мірою орієнтовані на групове, кооперативне навчання, але все ще дуже схожі на інші курси в навчальних закладах.

Загалом, хоча дослідження лідерства відповідають деяким критеріям дисциплінарного статусу, вони трохи не вистачають за іншими. Як результат, зрозуміло, що в кращому випадку дослідження лідерства є новою дисципліною. Як наслідок, шлях до дисциплінарного статусу довгий і важкий.

Якщо ми збираємося розвивати дослідження лідерства як окрему академічну дисципліну, є кілька питань, які необхідно розглянути, а також деякі «найкращі практики», яких необхідно дотримуватися в програмах лідерства. Лідерство залишається спірною областю науки, і в літературі знаходяться конкуруючі та суперечливі посилання на численні типи лідерства, теорії, стилі та моделі.

Перш за все, програми лідерства мають бути академічно суворими. Це являє собою багатогранний виклик для деяких програм. Існує потреба в суворій курсовій роботі, яку викладають досвідчені викладачі. Проблема полягає в тому, що швидке зростання програм академічного лідерства призвело до браку кваліфікованих викладачів, які могли б викладати в них. Сподіваємось, ця ситуація вирішиться сама собою, оскільки зростає кількість нових докторів

філософії, які зосереджені на дослідженні лідерства, а також зростає кількість випускних програм лідерства.

Важливо, щоб програми з лідерства викладали найсучаснішу методологію дослідження та статистичний аналіз. Проводити обґрунтоване дослідження лідерства не просто через складність предмета. Якщо потрібно поважати дослідження лідерства як дисципліну, вкрай важливо, щоб ті, хто викладатиме лідерство в вищих закладах, займалися проведенням якісних досліджень з лідерства.

Навчання лідерству також має бути суворим. Існує безліч більш популярних професійних книг і теорій про лідерство, які розраховані на широку аудиторію, але не на академічну. Важливо уникати «розмивання» курсів лідерства. Важливою частиною програми викладання та навчання є безперервне оцінювання та вдосконалення програми.

Ще одна важлива проблема при плануванні нашого шляху вперед – це широкий і «міждисциплінарний» підхід. Вивчення лідерства перетинає численні дисципліни в соціальних, прикладних і гуманітарних науках. Недостатньо вивчати та розуміти лідерство з одного дисциплінарного (або дисциплінарного кластерного) підходу.

У рамках програми вивчення лідерства, студенти можуть вивчати теорію та практику лідерства з різних соціальних, історичних та дисциплінарних позицій. Навчальна програма змушує студентів мислити про лідерство критично та широко, деконструюючи домінуючі наративи привілеїв, позиції та влади та реконструюючи, щоб зосередити спільні процеси, маргіналізовані голоси, глобальні спільноти та лідерство для соціальних змін. Студентам надається підтримка у розпізнаванні власних упереджень і припущень щодо лідерства, а також у створенні робочої філософії лідерства, яка може сприяти розвитку їхнього мислення щодо етики, громадянської активності та важливості роботи в різноманітному та мультикультурному середовищі.

Таким чином, за межами аудиторії студенти зможуть використовувати свої знання, навички та компетенції, отримані в рамках академічної дисципліни з

лідерства, щоб покращити самопочуття та взаємодію з іншими, а також свою практику в рамках своєї основної дисципліни, майбутньої кар'єри та постійної взаємодії з громадами та організаціями.

### **Висновки до третього розділу**

Описавши хід і результати психологічної діагностики особливостей розвитку лідерських якостей в студентському колективі, доцільно зробити наступні висновки:

Проведення дослідження ґрунтувалося на вивченні теоретичної інформації із наукової літератури та на проведенні емпіричного дослідження. Нами було обрано чотири методики для проведення опитування серед студентського колективу, що надало змогу виявити схильність до лідерства у студентів.

Проводивши дослідження, ми отримали результати опитування за чотирма різними методиками, та отримали подібні, але не однакові результати, тому ми згрупували всі результати для отримання чіткого загального результату. Згідно з результатами проведеного дослідження, 45% опитаних нами студентів, мають високу схильність до лідерства, 6% студентів мають низьку схильність до лідерства, а 49% студентів мають середній рівень схильності до лідерства.

Ми виявили, що є група студентів, які мають низьку схильність до лідерства, цей відсоток значно менший за відсоток студентів з високою схильністю до лідерства, проте саме на таку групу доцільно звернути увагу в навчальних закладах, так як низька схильність до лідерства свідчить про низьку самооцінку особистості та невпевнене почуття в соціумі. Для підготовки спеціалістів в будь-якій галузі знань, доцільно додати у вивчення курс «лідерство», який допоможе студентам розвивати свої лідерські якості та проявляти свої сильні сторони. Даний курс підготує студентів до конкуруючого ринку праці та надасть змогу набути навичок, необхідних для ефективних комунікацій в будь-якій сфері життя.

## ВИСНОВКИ

Провівши дослідження на тему «Психологічні особливості розвитку лідерських якостей в студентському колективі» доцільно зробити наступні висновки:

1. Лідерство – важливий аспект успіху в будь-якій сфері життя. Для лідера важливо мати високу мотивацію, комунікабельність та здатність слухати і розуміти потреби інших. Лідерство може бути набутиим і розвинутиим, але для цього треба багато працювати над своїми навичками. Успішний лідер повинен бути прикладом для своєї команди і оточуючих, підтримувати їх ініціативи та допомагати розвиватися. Також для лідера важливо мати здатність вирішувати конфлікти і працювати в команді.

2. Успішність студентів у навчанні зростає, якщо вони активно беруть участь у навчальному процесі як у аудиторії, так і поза нею. Значне залучення всіх студентів до процесу навчання та розвитку призводить до насиченого та трансформаційного досвіду. Студентське самоврядування допомагає розкрити та розвинути лідерські якості.

3. Студенти можуть розвивати лідерські здібності, беручи участь у волонтерських програмах, що надає їм можливість практикувати особистісну громадянську відповідальність, а також таким чином вони розвивають такі цінності, як чесність, громадянська самосвідомість, емпатія тощо. Що в подальшому надає студентам можливість стати справжніми лідерами.

4. До основних психологічних ознак лідера в студентському колективі відносяться: зацікавленість у досягненні групової мети, впевненість у власних силах та віра в свій колектив, ініціативність та енергійність, емоційна стійкість та соціальна активність, організаторські та розумові здібності. Лідер в студентському колективі відрізняється доброзичливістю, емпатією, а також емоційною привабливістю.

5. Принципи та методи дослідження особливостей розвитку лідерських якостей в студентському колективі полягають в визначенні схильності до

лідерства. Для цього можна використовувати підходи, засновані на методиках діагностики лідерства. Також для визначення лідерських якостей у студентів доречно використовувати метод спостереження під час командної роботи студентів. Перша обрана нами методика в даному дослідженні – це тест «Діагностика лідерських здібностей», яка допомогла нам оцінити, чи володіють студенти рисами особистості та навичками, які необхідні для лідерської особистості. Друга, обрана нами методика для дослідження – це «Експрес-тест самооцінки лідерства», який визначає актуальний рівень лідерства у груповій діяльності. Третя, обрана нами методика для дослідження – це тест «Чи здатні Ви бути лідером?», за допомогою якого визначається наскільки опитуваному притаманна роль лідера. Четверта, обрана нами методика для дослідження – це тест «Виявлення схильності до лідерства», який остаточно дозволяє визначити особливості поведінки лідера та підтвердити результати попередніх тестів.

Проведене нами емпіричне дослідження було спрямованим безпосередньо на визначений об'єкт дослідження та відбувалося на основі методів спостереження, тестування та аналізу отриманих даних. Для проведення дослідження використовували тести, які ми розмістили в Google forms. Це дозволило провести опитування в комфортному режимі для студентів. За підсумками проведеного аналізу, варто відзначити, що серед студентів добре сформовано поняття «лідерства». Переважна кількість студентів має середні результати, це говорить про те, що в певній ситуації вони можуть взяти на себе відповідальність за групу, але бути постійним лідером групи вони не хотіли б. Часто цим людям дуже складно приймати важливі рішення, вони залежать від думки оточуючих і сумніваються у своїх силах.

6. З урахуванням того, що проведене нами дослідження визначило наявний відсоток студентів з низьким рівнем схильності до лідерства, ми вважаємо, що доцільно звернути увагу на таку категорію студентів. В закладі вищої освіти необхідно додати до вивчення дисципліну «Психологія лідерства», яка допоможе студентам розкрити, розвинути та закріпити свій лідерський потенціал, який буде вектором успіху в подальшій професійній сфері.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрушко Я. С. Емпіричне вивчення харизматичності керівника та її впливу на ефективність управління персоналом. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2018. №1. С. 26-36.
2. Барбінова А. В. Проектування розвитку лідерського потенціалу менеджерів інноваційної діяльності. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*. 2023. №3 (109). С. 69-72.
3. Бех І. Д. Виховання особистості. У двох книгах. Кн. 1. Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади. Київ: Либідь, 2003. 278 с.
4. Бибик Д. Д. Соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу дітей та молоді. *Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал*: матеріали звітної науково-практичної конференції Інституту проблем виховання НАПН України за 2019 рік. Київ, 2020. С. 29-33.
5. Бибик Д. Модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки. *Social work and education*. 2020. №4. С. 483-496.
6. Біда О. А., Орос І. І., Чичук А. П. Зміст та сутність поняття «лідерство». *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2021. №197. С. 17-20.
7. Висоцький О.Ю. Політологія: навчальний посібник. Частина III. Дніпропетровськ: НМетАУ, 2012. 52 с.
8. Войцихова А. Виховуємо лідерів: Програма спецкурсу «Розвиток комунікативних та організаторських здібностей». *Психологічна газета*. 2006. 14 липня (62). С. 26-29.
9. Волківська Д. А. Соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу університету. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія : Соціально-педагогічна*, 2016. Вип. 26. С. 27-36.

10. Волківська Д. А. Сучасні підходи до визначення лідерства. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Сер.: Педагогічні науки*. 2014. №115. С. 45-47.

11. Волківська Д. А. Сучасні підходи до визначення лідерства. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Сер.: Педагогічні науки*. 2014. №115. С. 45-47.

12. Ємельянова М. Н. Погляд педагогів на розвиток лідерського потенціалу. *Управління дошкільним освітнім закладом*. 2009. № 7. С. 112-123.

13. Ємчук Т. В., Заячук М. Д. Особливості формування лідерських якостей у студентів географічних факультетів. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2022. №207. С. 394-401.

14. Єрмоменко М. С. Зв'язок між рівнем прояву лідерських якостей та соціально-психологічними особливостями студентів. *Інноваційні проєкти для післявоєнного відновлення та розвитку України*. Київ, 2022. С. 21-23.

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

16. Іващенко А. Активізація лідерського потенціалу студентів вищих навчальних закладів у процесі позанавчальної діяльності на засадах компетентнісного підходу. *Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди. Педагогіка. Психологія. Філософія*. 2013. №28 (2). С. 117-123.

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

18. Калашникова С. А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій : дис. доктора пед. наук : 13.00.06. Київ, 2011. 462 с.

19. Карманенко В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів. *Витоки педагогічної майстерності*. 2018. №21. С. 90-95.

20. Кін О. М. Роль студентського самоврядування у формуванні лідерських якостей особистості студента. *Педагогіка та психологія*. 2011. №40 (1). С. 57-66.

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

22. Кравченко О. Гендерні аспекти лідерства майбутніх соціальних працівників в умовах ЗВО. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*. 2020. №1. С. 95-104.

23. Краснощок І. П. Формування лідерських якостей студентів як завдання виховної діяльності куратора студентської групи. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2021. №194. С. 144-150.

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

25. Ліпенцев А., Романюк О. Теоретичні та концептуальні підходи до досліджень аспектів лідерства в органах публічної влади. *Ефективність державного управління*. 2021. №67. С. 9-29.

26. Матукова Г. Лідерський потенціал майбутнього викладача: складова його індивідуального стилю. *Молодий вчений*. 2020. №10 (86). С. 399-403.

27. Михайленко В., Гура Т. Способи і методи діагностики і розкриття лідерського потенціалу студентів. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2019. №2. С. 12-22.

28. Мороз В. П. Лідерство як наукова проблема. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2019. №1 (1). С. 99-110.

29. Нестуля О. О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера : навч. посіб. К. : Знання, 2013. 287 с.

30. Олійник О. О. Особливості прояву лідерського потенціалу студентської молоді. *Психологічний супровід розвитку лідерського потенціалу шкільної та студентської молоді: зб. матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, Київ, 29 квітня 2021 р. Київ: НУБіП України, 2021. С. 43-44.*

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

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

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

34. Підлісна Т. В. Сучасні підходи до розвитку лідерства в органах публічної влади. *Право та державне управління. 2021. №2. С. 158-164.*

35. Пундєв В. В. Психологічні особливості структури лідерських якостей студентів-білінгвів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». 2022. №2. С. 28-34.*

36. Рейда О., Круподьорова Л., Дажура О. Метод та програмні засоби моделювання соціально-психологічного образу індивідуального розвитку особистості. *Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної Інтернет конференції пам'яті А.М. Петуха. Суми-Вінниця : НІКО/ВНТУ, 2019. С. 204-207.*

37. Романовський О. Г., Серєда Н. В. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства. *Теорія і практика управління соціальними системами. 2013. №3. С. 20-27.*

38. Романовський О., Горбач І. Лідерський потенціал майбутніх фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2019. №2. С. 73-84.
39. Савицька Т. В., Іотова І. М., Маджар Н. М. Особливості формування особистості лідера в студентському колективі. *Сучасна медична освіта: методологія, теорія, практика*. 2020. №1. С. 177-180.
40. Садохіна К. С. Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків. *Проблеми сучасної психології*. 2010. Вип. 9. С. 439-448.
41. Шеленкова Н. Гендерні особливості прояву лідерства у молоді. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. №1. С. 162-168.
42. Яновська С. Г., Туренко Р. Л. Психологічні особливості лідерів студентського самоврядування. *Вісник Харківського національного університету імені ВН Каразіна. Серія: Психологія*. 2014. №54. С. 45-48.
43. Anderson Jr Robert J. The leadership circle profile: Breakthrough leadership assessment technology. *Industrial and Commercial Training*. 2006. №38.4. P. 175-184.
44. Barling Julian. *The science of leadership: Lessons from research for organizational leaders*. Oxford University Press, USA. 2014. P. 327.
45. Chiniara Myriam, Bentein Kathleen. The servant leadership advantage: When perceiving low differentiation in leader-member relationship quality influences team cohesion, team task performance and service OCB. *The Leadership Quarterly*. 2018. №29.2. P. 333-345.
46. Danzig-Jones Doris. Leadership Development: A Strength-Based Assessment Model as an Option for the Coaching Intervention?. In: *Global Business Conference 2022 Proceedings*, 2022. P. 10-21.
47. Dempster Neil, Lizzio Alf. Student leadership: Necessary research. *Australian Journal of Education*. 2007. №51.3. P. 276-285.
48. GUMUS, Sedat, et al. A systematic review of studies on leadership models in educational research from 1980 to 2014. *Educational Management Administration & Leadership*. 2018. №46.1. P. 25-48.

49. Hunt Thaddeus, Fedynich LaVonne. Leadership: Past, present, and future: An evolution of an idea. *Journal of Arts and Humanities*. 2019. №8.2. P. 22-26.
50. Jonassen David H., Carr Chad S. Mindtools: Affording multiple knowledge representations for learning. *Computers as cognitive tools*. Routledge. 2020. P. 165-196.
51. Judge Timothy A., Piccolo Ronald F., Ilies Remus. The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. *Journal of applied psychology*. 2004. №89.1. P. 36-51.
52. Kiersch Christa, Peters Janet. Leadership from the inside out: student leadership development within authentic leadership and servant leadership frameworks. *Journal of leadership education*. 2017. №16.1. P. 148-168.
53. Kurz Rainer, Maciver Rab. Coaching with Saville consulting wave™. *Psychometrics in Coaching: Using Psychological and Psychometric Tools for Development*. 2008. P.132-152.
54. Maksum A., et al. Impact of self-leadership on student critical thinking. *International Journal of Innovation, creativity and change*. 2020. №12.3. P. 284-304.
55. Nawaz Zakda, Khan I. Leadership theories and styles: A literature review. *Leadership*. 2016. №16.1. P. 1-7.
56. Posner Barry Z. Effectively measuring student leadership. *Administrative sciences*. 2012. №2.4. P. 221-234.
57. Schneider Bruce D. *Energy leadership: Transforming your workplace and your life from the core*. John Wiley & Sons, 2007. 223 p.
58. Sidhu Ikhlaq, Gopalakrishnan Sudarshan, Balakrishnan Rajarathnam. Effectiveness Factors for Algorithm Based Team Formation with Data Project Case Application. In: *2021 IEEE International Conference on Engineering, Technology and Innovation (ICE/ITMC)*. IEEE, 2021. P. 1-6.
59. Stanek Stanisław, Sabat Agnieszka. The use of IT tools in the assessment and development of leadership abilities. *Problemy Zarządzania*. 2019. №5/2019 (85). P. 89-110.

60. Tansiongco Louisa Anne, Ibarra Florante. Educational Leader's Adversity Quotient, Management Style, and Job Performance: Implications to School Leadership. *Indonesian Research Journal in Education. IRJE.*, 2020. P. 386-401.

61. Tavanti Marco. Transactional leadership. *Leadership: The key concepts.* 2008. P. 166-170.

62. Taylor-Ford Rebecca L., Abell Donna. The leadership practice circle program: an evidence-based approach to leadership development in healthcare. *Nurse Leader.* 2015. №13.2. P. 63-68.

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

64. Uslu Osman. A general overview to leadership theories from a critical perspective. *Marketing and innovation management.* 2019. №1. P. 161-172.