МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет гуманітарних та соціальних наук

Кафедра педагогіки, української філології та журналістики

**КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**

освітній ступінь магістр

(бакалавр, магістр)

спеціальність 015 Професійна освіта.

(шифр і назва спеціальності)

спеціалізація 015.39 Цифрові технології

**на тему:**

**«Розвиток лідерських якостей студентів закладів вищої освіти**

**із застосуванням технології соціального проєктування»**

Виконав: студент гр.ПОЦТ-23дм Масендич О.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (прізвище та ініціали) (підпис)

 Керівник: к.п.н., доц. Кузьменко О.Г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (посада, вчене звання, науковий ступінь, (підпис)

 прізвище та ініціали)

 Завідувач кафедри: д.філос.н., проф.Барна Н.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (посада, вчене звання, науковий ступінь, (підпис)

 прізвище та ініціали)

 Рецензент: к.п.н., доц. Бовт А.Ю. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)  (підпис)

Київ – 2024

ЗМІСТ

ЗМІСТ……………………………………………………………………………...2

ВСТУП………………………………………………………………………….…3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЗВО ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПРОЄКТУВАННЯ ………………………………………………………….……8

1.1. Феномен лідерства у працях вітчизняних та зарубіжних дослідників .….8

1.2. Соціальне проєктування як технологія розвитку лідерства………...........27

1.3. Педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування …………………….….38

Висновки до першого розділу ………………………………………………….46

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЗВО ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПРОЄКТУВАННЯ……………………………………………………………...48

2.1. Організація емпіричного дослідження з апробації методики розвитку лідерських якостей студентів ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування..…………………………………………………………………..48

2.2. Діагностика сформованості лідерських якостей студентів ЗВО ..……..59

2.3. Результати та рекомендації по вдосконаленню процесу розвитку лідерських якостей студентів ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування ……………………………………………………………………65

Висновки до другого розділу…………………………………………………...75

ВИСНОВКИ …………………………………………………………………….77

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ……………………………………...81

ДОДАТКИ……………………………………………………………………….87

**ВСТУП**

В умовах глобалізації та інформаційної відкритості світу питання геокультурної пристосованості та адаптації людини до умов, що змінюються, стали розглядатися в особливому ракурсі. Глобальні виклики сучасного світу потребують перегляду всіх напрямів розвитку держави. Перед нашою країною постає завдання формування нової моделі управління процесом реалізації реформ, що відповідає глобальним викликам та стратегічним цілям прориву на рівень високорозвинених країн. Для реалізації цього завдання необхідний технологічний прорив у всіх сферах розвитку країни, що вимагає підготовки лідерів нової формації, здатних чесно служити суспільству, соціально орієнтованих та морально розвинених особистостей.

У своїй роботі ми акцентували увагу на ідеї розвитку лідерських якостей у студентів ЗВО як майбутніх суб’єктів управлінської діяльності, які незабаром покликані зайняти лідерські позиції в суспільстві.

Університетське навчання є важливим етапом у житті молодих людей, який формує не лише професійні знання, але й лідерські якості, необхідні для успішної кар’єри та соціальної активності. Розвиток лідерських якостей у студентів включає в себе: вміння аналізувати ситуацію та обирати найкращі варіанти для досягнення цілей; ефективну комунікацію з різними групами людей, що сприяє налагодженню контактів і співпраці; здатність мотивувати інших та впливати на їхню поведінку, що є критично важливим у командній роботі.

Ці якості є вирішальними в умовах високої конкуренції на ринку праці, де роботодавці шукають не тільки спеціалістів з глибокими знаннями, але й умілих лідерів, здатних адаптуватися до змін і впроваджувати інновації.

Студентські роки є періодом активного становлення особистості, коли молоді люди можуть розвивати свої лідерські навички через участь у різноманітних проєктах, клубах, волонтерських ініціативах та студентському самоврядуванні. Це не лише підвищує їхню конкурентоспроможність, але й формує відповідальність, креативність та здатність працювати в команді.

Загалом, університетське навчання має на меті не лише передачу знань, але й формування активних, свідомих громадян, готових до викликів сучасного світу.

Значущість розвитку лідерських якостей підтверджується численними дослідженнями, які вказують на позитивний вплив лідерських навичок на академічну успішність, психологічне благополуччя та професійний успіх випускників. Проте, незважаючи на значну увагу до проблеми лідерства в теоретичних дослідженнях, практичні аспекти формування лідерських якостей у студентів часто залишаються недостатньо розробленими.

Дослідженість проблеми розвитку лідерських якостей студентів.

Проблему лідерства досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені. Так, А. Маслоу розглядає разом кілька характеристик, які визначають самосвідомість лідера: розвинена здатність зосереджуватися на проблемі, багатство емоційних реакцій, ототожнення себе з родом людським, самостійність, самодостатність, володіння твердою життєвою філософією. У працях древніх філософів та ораторів (Н. Макіавеллі, Ф. Ніцше, Платон) міститься образ лідера та самодержця. Курт Левін був одним із перших, хто дав класифікацію стилів лідерства. Він оцінив три стилі керівництва - авторитарний, демократичний, ліберальний.

Різні аспекти розвитку лідерських якостей студентів ЗВО висвітлені такими дослідниками, як О. Хохдіна, О. Олексюк, О. Романовський, О. Ротко, А. Рудська, Т. Логвіновська, С Калашнікова, А. Мітлош, В Маляко та ін.

У сучасних дослідженнях зарубіжних авторів С. Нотар, К. Улін та С. Еді всебічно аналізується феномен лідерства. Р. Мутесва окреслив такі риси ефективних лідерів: впевненість і витривалість, здатність надихати, уміння знаходити та приваблювати талановитих людей, уміння передавати свої погляди, бачення ситуацій та передача цінності іншим учасникам колективу, уміння створювати та розвивати відповідну культуру організації, порядність, чесність та прозорість дій. Навички ефективного лідера (технічні, міжособистісні та концептуальні) досліджено у працях Р. Каца. Особливості розвитку емоційного інтелекту та його основних складових (самосвідомість, самоврядування, соціальна обізнаність та соціальні навички) вивчені у працях Д. Гоулмана.

Враховуючи вищезазначене, тема магістерської роботи «Розвиток лідерських якостей студентів закладів вищої освіти із застосуванням технології соціального проєктування» є надзвичайно актуальною. Вона має не лише теоретичне, але й практичне значення, оскільки дозволяє розробити ефективні методики та програми для розвитку лідерських якостей у студентів, що сприятиме підвищенню якості освіти та підготовки конкурентоспроможних фахівців.

**Мета дослідження:** розробити та експериментально апробувати методику розвитку лідерських якостей студентів ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування.

**Об’єкт дослідження:** процес розвитку лідерських якостей студентів ЗВО.

**Предмет дослідження:** методика розвитку лідерських якостей студентів, алгоритм її реалізації в освітньому процесі ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування.

**Завдання дослідження:**

1. На основі аналізу психолого-педагогічних досліджень уточнити поняття «лідер» та подати його розширену сутнісну характеристику.

2. Виявити специфіку та потенціал технології соціального проєктування, описати її організаційну структуру та етапи реалізації.

3. Теоретично обґрунтувати структурні компоненти методики розвитку лідерських якостей студентів ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування та розробити алгоритм її реалізації в освітньому процесі ЗВО.

**Методи дослідження:**

– теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення для визначення понятійного апарату дослідження, його теоретичних засад, теоретичне моделювання для створення методики розвитку лідерських якостей студентів ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування;

 – емпіричні: тестування для визначення рівня розвитку лідерських якостей студентів, педагогічний експеримент для перевірки ефективності методики розвитку лідерських якостей студентів ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування;

– статистичні: збір та статистична обробка зібраних матеріалів.

Експериментальну роботу було організовано на базі Східноукраїнського національного університету. Для експерименту було запрошено студентів 1 та 2 курсів магістратури спеціальностей 015.39 «Професійна освіта. Цифрові технології» та 011 «Освітні, педагогічні науки». Всього 17 студентів взяло в дослідженні.

**Наукова новизна дослідження полягає в наступному**:

1. Розширено поняття «лідер соціальної сфери» - це особистість, орієнтована на служіння суспільству, поліпшення якості життя громадян усіх соціальних верств, націлена на соціальний благополуччя країни, яка має такі якості, як соціальна та особистісна активність, комунікативність, гуманність, діловитість, харизматичність, відповідальність, стресостійкість, сумлінність; особистість, що володіє емоційним інтелектом та інформаційно- цифровою культурою.

2. Розроблено методику розвитку лідерських якостей студентів ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування.

**Теоретична значущість дослідження.**

Результати дослідження дають змогу доповнити та конкретизувати сучасні уявлення про формування лідерських якостей студентів; готовністю до соціально корисної діяльності. теоретичної бази для подальшого дослідження проблем соціально- морального виховання студентів та розробки діагностичних методик.

**Практична значущість дослідження**

Основні ідеї та отримані результати роботи можуть бути використані у підготовці лідерів сучасності в системі освіти, менеджменту, в управлінських структурах різного рівня.

Структура та обсяг магістерської роботи: вступ, два розділи, висновки з розділів, висновок, список використаних джерел та додатки. У роботі є 20 таблиць. Список літератури містить 54 джерела.

**РОЗДІЛ І**

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЗВО ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПРОЄКТУВАННЯ**

**1.1. Феномен лідерства у працях вітчизняних та зарубіжних дослідників.**

В Україні питання лідерства є особливо значущими, оскільки саме майбутні цілеспрямовані лідери можуть стати новаторами та провідниками благополучних змін у країні.

Проблема лідерства – одна з актуальних проблем минулого та сьогодення. Теоретичні аспекти проблеми лідерства формувалися у роботах вчених ще з античних часів. Пізніше розробляються основні підходи до проблеми лідерства, вибудовується теорія лідерства як соціального явища.

При цьому можна виділити такі аспекти дослідження лідерства:

– закономірності, умови та фактори розвитку лідерства, напрями та проблеми розвитку лідерства;

– вітчизняні та зарубіжні концепції лідерства;

– фактори ефективного лідерства;

* особливості якостей лідера та лідерської активності.

Звернемося до вивчення феномену лідерства в історичному контексті. М. Феєхольм [54] (Університет Південної Дакоти) запропонував такі хронологічні етапи у вивченні лідерства:

1. Теорія особистісних характеристик. Сутність: лідерство залежить від особистих якостей, особистості та характеру. Автори: Дж. Доуд, І. Дженнігс, C. Кіркпатрік.

2. Поведінкові теорії. Сутність: лідерство залежить від того, які методи та прийоми використовує лідер у своїй діяльності. Автори: Р. Блейк та Дж. Моутон, Дж. Коузес та Б. Поснер, Р. Стокдил.

3. Ситуаційні теорії. Сутність: лідер взаємодіє з Групою, виявляючи гнучкість і підтримку підлеглих, вибирає стиль керівництва, прийнятний для певної ситуації. Автори: Г. Хоманс, Ф. Фідлер, І. Холландер, П. Херсі.

4. Трансформаційні теорії, що ґрунтуються на цінностях. ефективність лідерства залежить від цінностей та бачення лідера; лідер та його послідовники допомагають один одному для переходу до вищого рівня мотивації. Автори: Р. Грінліф, Дж. Бернс, Ст. Бенніс, М. Феєхольм, C. Ковей.

Етапи та напрями вивчення лідерства докладно описані у роботі О. Павленко «Лідерство: теорія, практика та міжнародні стандарти» [30].

На етапі вивчення лідерства формується інтерес до соціальної, етичної та моральної відповідальності керівників. Починає розвиватися ціннісний напрямок дослідження, основоположником якого є Джеймс Макгрегор Бернс [48]. Він запропонував два типи лідерства: транзакційне та трансформаційне. Транзакційний характер лідерства має на увазі, що метою взаємовідносин є обмін; робота здійснюється в рамках організаційної структури. Сутністю трансформаційного лідерства є побудова відносин на основі взаємної підтримки, коли лідери та їх послідовники піднімають один одного на високий рівень моралі [48].

Надалі починає розвиватися теорія емоційного інтелекту, яка має велику актуальність і досі. Книжка Д. Гоулмана «Емоційний інтелект» [51] стала дуже популярною у США 1995 року. У цій книзі автор доводить, що найбільш ефективні у своїй діяльності саме ті люди, які поєднують розум і почуття, раціональне та емоційне.

Емоційний інтелект включає самосвідомість, саморегуляцію, мотивацію, емпатію, соціальну чуйність, соціальні навички. Самосвідомість лідера – це здатність чітко усвідомлювати власні емоційні переживання. Саморегуляція передбачає здатність регулювати (мінімізувати) деструктивні думки або почуття до того моменту, як вони трансформуються в дії. Соціально чуйний лідер – лідер, що бере до уваги почуття інших перед прийняттям рішення [18].

Д. Гоулман проаналізував дані близько 200 моделей розвитку лідерських навичок, реалізованих у різних закладах охорони здоров'я, освіти, державної влади. Вміння людей були згруповані у три категорії: спеціальні навички, когнітивні здібності та риси, що характеризують високий емоційний інтелект. Згідно з дослідженнями Д. Гоулмана, виняткова успішність лідера визначається саме його емоційним інтелектом. Керівнику вищого рангу необхідно мати високий рівень емоційного інтелекту.

Необхідно розвивати емоційний інтелект, оскільки він дозволяє керувати своїми емоціями. Отже, концепція Д. Гоулмана являє собою новий підхід, який враховує природну сутність людини, яка живе не тільки відповідно до розуму та розрахунку, а й у гармонії з устремліннями та почуттями [16].

Як репрезентують популярні видання, основних концепцій лідерства три: харизматична, ситуаційна, поведінкова. Однак у дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених виділяють й інші підходи, концепції. Дж. Максвелл виділив такі підходи до дослідження феномена лідерства:

- персоналістичний (особистісний);

- ситуаційний;

- поведінковий;

- мотиваційний;

- функціонально-рольовий;

- діяльнісний;

- атрибутивний;

- соціально-когнітивний;

- ціннісний [24].

*Персоналістичний (особистісний) підхід*. Розробниками даного підходу є Е. Боргатта, Ф. Вудс, О. Тід. Згідно з цим підходом, люди від народження мають певні якості, що відрізняє їх від інших людей. Особистісні та ділові якості виступають значущими факторами, що визначають результативність діяльності лідера. При цьому лідером може стати лише той, хто має певний комплекс якостей[21].

*Ситуаційний підхід*. Представниками цього підходу до лідерства є У. Реддін, В. Шмідт, П. Херші. На ефективність лідерства впливають різноманітні ситуаційні чинники. У різних обставинах потрібні лідери з різними якостями. Ефективність лідера залежить від цього, наскільки його стиль взаємодії із групою відповідає ситуації його життєдіяльності.

*Поведінковий підхід* розвивали До. Левін, Р. Лайкерт, Р. Блейк. Згідно з цим підходом, на ефективність лідерства впливають поведінка лідера та особливості його взаємодії з послідовниками. Стиль лідерства - ключове ядро для послідовників цього підходу. Ефективність використання тієї чи іншої стилю залежить від характеру діяльності та виконуваних лідером завдань та її особистісних особливостей, і навіть від соціально-психологічного портрета групи.

*Мотиваційний підхід*. Особливий внесок у розвиток цього підходу внесли Т. Мітчелл та Р. Хаус. Мотивація завжди сприяє активності людини, тобто можна керувати людьми через вплив на їхню мотивацію. Ефективність діяльності лідера залежить від цього, як може мотивувати членів групи, стимулювати їх задоволення від отриманих результатів.

*Функціонально-рольовий підхід*. Лідер у процесі своєї діяльності завжди здійснює певні функції та відіграє ту чи іншу роль. До таких функцій належать: координаційна, комунікативна, інформаційна, контрольна. Дослідження цього підходу можна знайти у працях Ф. Моргесона [20].

*Діяльнісний підхід*. Цілі та завдання групи, ефективний стиль Керівництво є головними детермінантами процесу лідерства. У межах цього підходу аналізуються сенсорні, предметні, виконавські, розумові дії, і навіть їх компоненти: мотиви, мети, завдання, способи провадження діяльності.

 *Атрибутивний підхід*. Пояснення лідером особливості поведінки його послідовників впливає на судження лідера про них, тобто лідер спостерігає за діяльністю членів його групи, далі намагається зрозуміти, чому їхня поведінка відповідає чи не відповідає його очікуванням, а потім він реагує на ці дії. Прихильником цього підходу є Ф. Хайдер [19].

*Соціально-когнітивний підхід.* Для визначення того, є чи є людина лідером, ми використовуємо деякі пізнавальні процеси (увага, запам’ятовування, кодувальні стратегії). Б. Калдер розробив концепцію, згідно з якою уявлення про лідерство ґрунтуються не на точних знаннях, а на тому, що саме лідерські якості зумовлюють відповідну поведінку [17].

*Ціннісний підхід.* Найбільш ефективне управління людьми можливо через вплив на їхню думку та цінності. Особливо ефективним є розвиток та підтримка групових цінностей. Т. Кучмарскі та С. Кучмарські розробили ціннісну концепцію лідерства, згідно з якою лідер дуже впливає на формування цінностей групи [20]. Через взаємодію індивідів один з одним відбувається освоєння ціннісних принципів.

Особливий інтерес представляє *етичний підхід*, за яким лідер прагне дотримання етичних і цінностей. Дані ідеї знайшли свій відбиток у працях У. Оучі та її теорії [11].

Вченими Кембриджського університету представлений *геокультурний підхід* до розуміння лідерства [18]. Згідно з цим підходом, на формування лідерства та особливості прояву лідерських якостей впливають культурна специфіка середовища, в якому лідер проживає та здійснює свою діяльність. Деякі лідерські стилі поведінки (харизматичний, командний) є більш привабливими для одних культур, ніж для інших, тобто культурні цінності дають якусь основу, контекст, в який повинні вписатися лідери.

Наступні культурні цінності впливають на розвиток лідерських якостей: сімейні цінності, ступінь етнічної ідентичності, національної гордості, етнічний світогляд. У 2015 році було проведено дослідження під назвою «World Values Survey» [50]. за підсумками якого була розроблена карта, яка відображає, які цінності відіграють важливу роль для лідерів різних регіонів світу. На карті було виділено такі області: ісламські країни Африки, південноазіатські держави, країни Латинської Америки, країни з переважаючою релігією «конфуціанство», «протестантизм», «католицтво» та ін. Для лідерів деяких країн переважають традиційні культурні цінності, лідери інших держав наслідують сучасні віяння, віддають перевагу свободі самовираження, захищають ідеї толерантності, рівності гендерних прав.

Найчастіше у літературі зустрічаються поняття «менеджер» і «лідер», але різницю між ними, як свідчать дослідження, значні. Порівняльна характеристика даних понять, проведена До. Клок та Дж. Голсміт, подана у таблиці 1.1. [51].

Таблиця 1.1.

Менеджер та лідер: порівняльна характеристика

|  |  |
| --- | --- |
| Менеджер | Лідер |
| Підтримує працездатність | Завжди оригінальний та вносить нове |
| Сконцентрований на структурі та системі | Орієнтований на перспективи, що відкриваються. |
| Дотримується певної моделі | Сам створює модель, яка не вписує свою особистість у певний шаблон |
| Запитує, як і коли | Запитує, що і чому |
| Націлений на найближчі перспективи | Націлений на довгострокові перспективи |

У таблиці 1.2. представлено порівняльну характеристику понять «менеджмент» і «лідерство» з процесуальної точки зору [20].

Таблиця1.2.

Менеджмент та лідерство: порівняльна характеристика

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Процес | Менеджер | Лідер |
| Загальне баченнядіяльності | – планування та складання бюджету;- Розробка етапівдіяльності та термінів;– байдуже ставлення до подальших перспектив та цілей діяльності | - Визначення напрямів діяльності організації;* розробка стратегічного плану та досягнення мети;
* небайдуже ставлення до

перспектив та цілей діяльності |
| Управліннялюдськимиресурсами тавзаємодія з іншими членамиколективу | Менеджер:-делегує повноваження, відповідальність;- проводить процедури з метою реалізації спільної місії;- не показує емоції;- обмежує вибірспівробітників | Лідер:- вибудовує діяльність організації;* передає своє бачення, місію та напрямки діяльності іншим членам колективу;
* впливає на створення коаліції, команди та партнерства; члени команди розуміють та приймають дане бачення;

- не боїться показувати емоції;– дає працівникам право вибору дій |
| Виконаннязавдань | Менеджер:* керує процесами;
* виявляє проблеми;
* вирішує проблеми;
* стежить за результатами;

– застосовує підхідз низьким рівнем ризику до вирішення проблем | Лідер:* мотивує та надихає;
* спонукає співробітників долати перешкоди, що виникають на шляху;
* застосовує підхід із високим ризиком до вирішення проблем
 |
| Результат | - Зміни передбачувані;– результати очікувані | – корисні та кардинальні зміни, такі як нові продукти чи підходидо покращення трудових відносин |

Д. Рост описує лідерство як процес групової роботи, у ході якої лідери впливають на підлеглих з метою проведення суттєвих змін для добра і досягнення цілей [52], тоді як Дж. Кузес вважає, що лідерство має на увазі мистецтво мобілізації інших на боротьбу за загальні устремління [52].

Природа лідерства починається з її глибинних соціальних та психологічних детермінантів. Соціальні детермінанти мають на увазі приналежність людини певному соціальному прошарку, соціальному статусу. «Це рівень освіти людини, який дозволяє їй просуватися кар’єрними та професійними ступенями, а також готовність людини діяти, змінюючи певну ситуацію» [13]. До психологічних детермінантів відносять «навички, вміння та особисті якості, які сприяють ефективній реалізації намічених людиною цілей» [13].

А. Маслоу виявив кілька характеристик, що визначають самосвідомість лідера:

- розвинена здатність приймати себе, інших та світ у цілому такими, якими вони є насправді – в реальному світі;

- ототожнення себе з людським родом;

- позитивна система цінностей;

- перевага почуттів єдності над почуттям роз’єднання;

- багатство емоційних реакцій, володіння твердою життєвою філософією;

- простота та довіра до життя;

- адекватність сприйняття світу;

- самодостатність та самостійність;

- виражена автономність і протистояння долученню до якоїсь певної культури [10].

У працях К. Білецької позначені такі риси ефективних лідерів:

* впевненість та витривалість;

- здатність надихати;

- вміння знаходити та залучати талановитих людей;

- вміння передавати свої погляди, бачення ситуації та цінності іншим учасникам колективу;

- вміння створювати та розвивати відповідну культуру організації;

- порядність, чесність та прозорість дій [4].

О. Борисюк у дослідженнях зазначає, що лідерів характеризують рішучість, безкорисливість і мотивація. Вони здатні привертати увагу людей, надихати підлеглих, допомогти розкрити їхній потенціал і показати, що разом вони можуть досягти набагато більше, ніж самотужки. Лідери мають унікальну здатність знаходити талановитих людей, які можуть впоратися з актуальними завданнями організації [6].

М. Возна розглядає функції лідера з різних позицій:

- з погляду ціннісно-смислової позиції (лідер виконує певну символічну функцію; він якийсь персоніфікований ідеал, на який орієнтуються його послідовники щодо напрямів діяльності та саморозвитку);

- з погляду сфери активності групи (лідер виконує інструментальну (діагностико-прогностичну, організаційну, координаційну, контрольну) та емоційну функції (комунікативну, надихаючу, нормативну, функцію управління конфліктами);

- з крапки зору психологічної сфери реалізації (інформаційна, когнітивна, мотиваційна, афективна, координаційні функції);

- з погляду рівня вирішення завдань (на цільовому рівні виконуються ціннісно-смислові, організаційні, психологічні функції, на соціально-психологічному рівні – регулюючі, інтеграційні, активізуючі, надихаючі функції, на оперативному рівні – загальні оперативні функції);

- з погляду самоорганізації групи (лідер зберігає внутрішню цілісність групи, у своїй допомагає їй адаптуватися до зовнішніх змін);

- з погляду тимчасового аспекту (у короткостроковій перспективі лідер виконує функції адміністрування та виробництва, а у довгостроковій перспективі – функції підприємництва та інтеграції);

- з погляду балансу групових та індивідуальних потреб (функції виконання завдань, формування групи, особистісного розвитку всіх членів групи) [8].

Д. Рук та У. Торбет запропонували такі типи лідерів: опортуніст, експерт, дипломат, індивідуаліст, цілеспрямований, стратег, алхімік [21]. Е. Мейо та Н. Нохрія виявили три лідерські архетипи: підприємець, менеджер і лідер [20]. Підприємця характеризує унікальна здатність у виявленні можливостей або потенціалу технологій, що виникають. Менеджер виявляє можливості посилення позиції бізнесу через чітке розподіл ресурсів.

Цікавий опис лідерських функцій запропонував В. Жигірь. Він вважає, що лідер у групі може виступати як:

- регулятор відносин усередині групи;

- провідник світогляду;

- символ групи;

- представник групи в зовнішньому середовищі і т. д. [16].

В. Іванова провів дослідження навичок ефективного лідера. Так, серед навичок міжособистісних співпереживання займає важливу роль. Воно має на увазі здатність людини розуміти цінності, мотиви та емоції інших людей. Співчуття також включає «соціальне» розуміння – тобто розуміння того, яка поведінка прийнятна в кожній конкретної ситуації. Високий рівень комунікативної компетентності є запорукою ефективного лідерства. Лідери з розвиненими комунікативними навичками здатні покращувати процес та результати міжособистісної взаємодії, підтримувати прагнення до загальних цілей та успіху. Концептуальні навички мають на увазі вміння лідера працювати з ідеями та концепціями. Вони засновані на розважливості, інтуїції, творчості та передбаченні ситуації. До таких навичок відносять: індуктивне та дедуктивне міркування, логічне мислення, аналітичні здібності [17].

На окрему увагу заслуговує концепція соціального лідерства. Ця концепція пов’язана з соціальною діяльністю та тими людьми, які працюють над соціальними змінами. Л. Гриженко розглядає «соціальне лідерство як соціальну позицію особистості в суспільстві або групі людей, наділеної здатністю організувати діяльність колективу відповідно до ціннісних орієнтацій та установок соціуму» [11].

Соціальний лідер висловлює свої позиції не з погляду «я», а контексті «ми». Бути соціальним лідером – означає знати, як формувати у команді довіру, виховувати турботу та повагу. Ці цінності в команді дозволяють усім її членам обмінюватися ідеями та співпрацювати, створюючи більш відкриту атмосферу, в якій кожен буде зацікавлений у досягненні соціально значимих цілей.

Деякі люди здаються народженими з вражаючими соціальними навичками, тоді як для інших важко виявити такі навички. Незалежно від того, чи народився лідер як соціальний лідер, соціальні навички необхідно вивчати та практикувати. Природні соціальні лідери мають багато характеристик. Розглянемо їх докладніше:

1. Інтуїція. Соціальні лідери здатні відчувати ситуацію та приймати рішення інстинктивно, не розмірковуючи. Вони дбають про інших людей та їх благополуччя.

2. Співробітництво. Соціальні лідери бачать, що рішення приймаються в команді, і вони підтримують спілкування та повагу.

3. Відкритість. Вони можуть бути відкритими та щирими за по відношенню до оточуючих.

4. Співчуття. Соціальні лідери можуть бачити, як їх вирішення впливають на інших людей, і вони використовують думку іншої людини для розуміння подій.

5. Самосвідомість. Соціальні лідери можуть дивитися на себе і оцінювати свої сильні та слабкі сторони, почуття та цінності.

6. Стійкість. Соціальні лідери залишаються врівноваженими перед стресовими ситуаціями.

7. Орієнтація на людей та відносини. Соціальні лідери знають, що люди та відносини мають життєво важливе значення, вони наполегливо працюють над зміцненням взаємин у колективі.

8. Сміливість. Вони здатні робити те, що вважають за правильне і необхідною, навіть якщо це досягається нелегкою працею.

Лідерство у студентському середовищі – досить цікава тема дослідження, оскільки студентське середовище як таке є творчим і динамічним. Багато молодіжних напрямів, захоплень та інтересів задають вектор розвитку соціальної та культурної сфери. Молодь йде назустріч новим викликам, змінам у різних сферах життя; молоді люди мають велике бажання постійно розвиватись.

Сучасні життєві умови, що динамічно розвивається, вимагають від молоді високих організаторських навичок, працездатність, вміння швидко реагувати на виклики часу, технології, інновації. Молодь також потребує розвинених комунікативних навичок. Таким чином, сьогоднішнє життя диктує потребу суспільства у цілеспрямованій, ініціативній, енергійній молоді. Багато сфер нашого життя потребують підготовлених лідерів завтрашнього дня із соціально активною позицією.

В освітній організації для студентів навчальна діяльність, безумовно, є пріоритетною. Але є ті види діяльності, які допомагають студентам набути соціальних навичок, надалі адаптуватися до багатьох аспектів професійного та суспільного життя.

Соціальна активність студентів формується під впливом певних факторів, які спонукають їх реалізовувати свої потреби, інтереси, висловлювати думку та соціально значущі ідеї. Молоді люди можуть реалізувати свої таланти у волонтерській роботі, спортивному житті, екологічній діяльності, соціально орієнтованих проєктах. При цьому одне з найважливіших завдань освітніх організацій – забезпечити студентам можливість самореалізації.

Дослідженням феномена лідерства у молодіжному середовищі, соціальній активності присвячені праці Н. Жигайло та Р. Карпинської [15]. Автори відзначають, що основу соціальної активності становить прагнення особистості задоволення потреб у самореалізації, у спілкуванні, у прояві індивідуальності та самостійності. Вони розглядають «соціальну активність як сферу застосування особистісних сил і здібностей людини, що наповнює життя новим змістом» [15]. Автори також зазначають, що соціальна активність спрямовано досягнення соціально значимих пріоритетів. Н. Єсінова, В. Клеймьонова розглядають функції, психологічну характеристику лідерів (включаючи етичну характеристику), особливості їхньої взаємодії з іншими членами групи [14].

Різні аспекти розвитку лідерських якостей студентів ЗВО висвітлені такими дослідниками, як: А. Мітлош, В. Маляко, В. Бажанюк.

А. Мітлош розглядає процес організації психолого-педагогічного супроводу розвитку лідерських якостей студентів як частину цілісного педагогічного процесу вузу, який має бути спрямований на формування та розвиток системи педагогічних цінностей та стимулювання у студентів здатності до саморозвитку завдяки їхній активній життєвій позиції в навчально-пізнавальній діяльності [25] .

В. Міляєва визначила структуру лідерських якостей студентів ціннісно-нормативним, змістовно-технологічним та особистісно-творчим компонентами. Також були визначені функції, які несуть лідерські якості студентів ЗВО: людинотворча, гуманістична, аксіологічна, пізнавально-інформаційна, комунікативна та регулятивна [26].

О. Нежинська виділила кілька груп лідерських якостей студентів: цілісність світогляду, орієнтація на здоровий спосіб життя, відповідальність, рішучість діяти відповідно до проголошених цінностей, критичне мислення, креативність та ін. [27].

Аналіз зарубіжного досвіду розвитку лідерських якостей студентів ЗВО представлений у дослідженні О. Ротко. На прикладі США вона виявила такі педагогічні тенденції при підготовці майбутніх лідерів: активне залучення студентів до навчальної та позааудиторної діяльності на вирішення групових завдань, використання методу конкретних дискусійних ситуацій з елементами змагальності та змагальності [34].

О. Олексюк провела цілісне вивчення психологічних умов розвитку лідерських устремлінь у студентів ЗВО, таких як створення у ЗВО середовища лідерства, цілеспрямоване навчання студентів комплексу знань у сфері лідерства та спеціально організований розвиток у них лідерських якостей [29].

Особливості соціальної активності сучасної студентської молоді розкрито у працях О. Аарна, Д. Гудонієне, О. Гузар, В. Міляєвої [31]. Соціальну активність вітчизняні вчені розглядають як «соціокультурну якість суб’єкта соціальної дії, що реалізується при взаємодії із соціальним середовищем та забезпечує самореалізацію особистості, обумовлене зовнішньою та внутрішньою необхідністю» [44].

Студентське лідерство сприяє академічному, соціальному та культурному розвитку студентів. Воно приносить користь самим студентам, освітній організації та суспільству. Розвивається загальний рівень культури у студентів, розширюється їх світогляд, розвиваються працьовитість, почуття причетності до справ свого університету, коледжу, формуються соціально-моральні якості.

Соціальна активність студентів – це ще й свобода самовираження, право бути почутим з багатьох життєвих питань.

А. Хілліард з Університету Bowie (США) виділяє кілька переваг, які має студентське лідерство для самих студентів, їхніх однолітків та всього студентського середовища:

- у студентів створюється почуття причетності та відповідальності у студентському середовищі;

- студенти визначають власні цілі та прагнуть їх здійсненню;

- лідерство сприяє усвідомленню тієї важливої ролі, яку людина виконує у суспільстві;

- студенти набувають навичок командоутворення;

- студенти навчаються вирішувати проблеми спільно;

- соціальна активність сприяє саморозвитку студента як особи;

- набуваються лідерські навички та лідерські якості;

- студенти виявляють великий інтерес до розвитку лідерських якостей за межами академічного середовища;

- розвивається цивільна відповідальність;

- розширюються уявлення про особисту етику та людські цінності;

- розвиваються навички вирішення конфліктів;

- студенти навчаються справлятися зі складними ситуаціями;

- зростає прагнення до отримання нових знань та розвитку лідерських якостей [192, c. 96].

Соціально активні студенти, які виявляють себе як лідери, демонструють дисциплінованість, позитивний настрій, стійкість, ясне бачення ситуації, зосередженість на цілі та вміння своєчасно реагувати на зміни. Студенти, які демонструють сильні лідерські якості в університеті, оточують себе активними однолітками, навчаються делегувати повноваження, вірять у позитивні зміни та надихають інших.

Існують й інші переваги, які отримують студенти, які виявляють лідерські якості. Так, лідерська активність позитивно впливає на академічну успішність. Студенти стають впевненими в собі вони вчаться ясно висловлювати свої думки і бути відповідальними. Наявність лідерських навичок допомагає студентам у майбутній професійній самореалізації. Завдяки участі у суспільному житті (волонтерських, соціальних проєктах) студенти починають освоювати активні ролі. Різні студентські організації є каталізаторами розвитку у студентів лідерських навичок. Зовнішніми зразками для наслідування студентів є також члени сім’ї, друзі та вчителі [53].

В університеті Ст. Клауд була розроблена модель розвитку лідерських якостей студентів. На думку вчених, соціально активне лідерство має орієнтуватися на розвиток особистості, окремої групи та суспільства (таблиця 2.3.).

Таблиця 2.3.

Роль лідерства у розвитку особистості, окремої групи та суспільства

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Особистість | Група | Суспільство |
| Які особисті якості необхідно розвивати лідеру?Які особисті якості найбільше сприяють позитивним соціальним змін, а такожзгуртованості у групі? | Як процес спільної діяльності під керівництвом лідера сприяє досягненню позитивних соціальних змін? | На які соціальні зміни направлена діяльність? Які види діяльностіє найбільш ефективними в формуванні лідерських якостей студентів? |

Спираючись на розроблену вченими модель, у таблиці 2.4 ми представляємо власне бачення тих цінностей, які несе соціальне лідерство у студентському середовищі.

Таблиця 2.4.

Цінності соціального лідерства

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Індиві- дуальні цінності | Самоосвідомість | Поінформованість про переконання, цінності, цілі, пріоритети |
| Моральні цінності | Думати, відчувати і чинити послідовно, чесно, без фальші та підлості, внутрішня рівновага |
| Цінності групи | Взаємодія | Вміння працювати в команді через взаємоповагу та довіру |
| Загальна мета | У пріоритеті – спільні цілі та цінності. Це полегшує здатність групи брати участь у колективному аналізі аналізованих питань та завдань, які належить вирішити |
| Рішенняконфліктів | Відмінності у поглядах неминучі, але важливо навчитися ввічливо вирішувати конфлікти та обговорювати свої ідеї |
| Цінності співоб-товариства | Громадянськапозиція | Лідер та його група відповідальні перед суспільством |

Уявимо, що у студентському середовищі є той самий лідер, який виявляє соціальну активність і об’єднує навколо себе команду студентів. На наш погляд такий студент не просто може об’єднувати інших учасників групи, мотивувати їх на досягнення спільної мети, але також допомагає їм висловлювати свої здібності та таланти. Він уміє слухати, підтримувати діалог, разом обговорювати проблеми, ухвалювати рішення. Такий лідер має критичне мислення.

На наш погляд, такий лідер може взаємодіяти зі студентами різного соціального статусу, культурної приналежності, вміє активно їх залучати до соціального життя та процесу прийняття рішень. Він уміє визнавати таланти та досягнення інших людей, використовувати їх на спільне благо.

Підготовка студентських лідерів – багатогранний процес, під час якого студенти набувають відповідних компетенцій, лідерських навичок. Цей процес, на наш погляд, має три аспекти: педагогічний, психологічний та виховний. Освітнє середовище є головним майданчиком, де розвиваються особисті якості студента, його лідерські навички. Отже, на що має бути спрямована система підготовки лідерів у студентському середовищі? Схематично цей процес представлено таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Основні завдання під час підготовки лідера у студентській

|  |  |
| --- | --- |
| Основні завдання | Результат |
| Отримання знань про лідерські функції та роль лідера | Розширені знання про роль, функції лідера та його відповідальність |
| Розвиток здорових взаємин із однолітками, викладачами та адміністрацією освітньої організації | Соціально-комунікативні навички, готовність прийти на допомогу у скрутну хвилину |
| Навчання ефективному спілкуванню, розвиток комунікативних навичок | Навички у вирішенні конфліктних ситуацій, комунікативні навички |
| Розвиток моральних якостей особистості та етичних норм поведінки | Виховання людської гідності, честі, шляхетності, совісті, почуття обов'язку, тактовності та ін. |

М. Крістенсен у своєму дослідженні, присвяченому розвитку лідерства у студентському середовищі, виділив особливості поведінки педагога, які демонструють студентам справжні лідерські якості.

1. «Я прагну дізнатися більше про життя учня, а головне, про його оточенні».

2. «Я створюю позитивне навчальне середовище у кожній групі».

3. «Своїми діями я намагаюся показати, що лідер – це не той, хто прагне досягти своєї мети будь-яким шляхом. Лідер служить на благо загальних цілей. А процес їх досягнення відповідає етичним та моральним принципам».

4. «Я допомагаю студентам розвивати моральні якості, рівень емоційного, соціального та духовного інтелекту».

5. «Я виявляю повагу до всіх учнів».

6. «Я заохочую учнів їх успіхи».

7. «Такою поведінкою я демонструю учням модель поведінки лідера, засновану на етичних засадах» [49].

Таким чином, роль педагога у розвитку лідерських якостей студентів є значною. У поведінці педагога, у його ставленні до своєї професії, до дисципліни, що викладається, до студентів, їх успіхів і труднощів відображаються лідерські та людські якості самого педагога.

Отже, лідерство, саме вивчення особливостей розвитку лідерських якостей у студентському середовищі, є досить цікавий соціально-психологічний і педагогічний феномен. Дослідження різних аспектів лідерства (якостей лідера, факторів ефективного лідерства, етичних аспектів лідерства) зберігає свою актуальність та затребуване в умовах розвитку проривних технологій у нашій країні.

На підставі вивчення праць вітчизняних та зарубіжних авторів виявлено пріоритетні для лідера соціальної сфери такі якості, як: соціальна та особистісна активність, комунікативність, гуманність, діловитість, харизматичність, відповідальність, стресостійкість, сумлінність. Також у роботі зі студентами акцентовано увагу на розвитку у них емоційного інтелекту, інформаційно-цифрової культури, громадянської ідентичності та патріотизму.

У таблиці 2.6. представимо характеристику означених пріоритетних якостей лідера, які можуть розвиватися із застосуванням технології соціального проєктування.

Таблиця 2.6.

Пріоритетні якості лідера

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Пріоритетні якості лідера | Коротка характеристика якостей |
| 1 | Соціальнаактивність | Висока включеність особистості до суспільних відносин, прагнення до поліпшення соціального життя |
| 2 | Особистіснаактивність | Прояв ініціативи, небайдужість |
| 3 | Комунікативність | Наявність здібностей до взаємодії, товариськість |
| 4 | Гуманність | Душевність, людяність, доброта |
| 5 | Діловитість | Вміння цілеспрямовано та цілеспрямовано працювати |
| 6 | Харизматичність | Особиста привабливість |
| 7 | Відповідальність | Обов’язковість, яка певною мірою межує з високою тривожністю |
| 8 | Стресостійкість | Вміння спокійно реагувати на конфлікти та високі навантаження |
| 9 | Сумлінність | Сором’язливість робити погане |
| 10 | Емоційний інтелект | Наявність розвиненої самосвідомості, самоврядування емоціями |
| 11 | Громадянськаідентичність | Прихильність до ідеалів своєї країни, готовність відстоювати її інтереси |
| 12 | Патріотизм | Любов і повага до Батьківщини, свого народу, його традицій |

Сучасному лідеру також необхідно володіти інформаційно-цифровою культурою, яка виражається в ефективному використанні інформаційно-комунікаційних технологій та цифрових інструментів в освіті, соціальній діяльності, повсякденній життєдіяльності, що дозволяє приймати рішення та виконувати професійні завдання ефективно на рівні сучасних вимог суспільства.

У нашій роботі одне із ключових понять – це «розвиток». «Розвиток» – поняття, що часто вживається, і воно інтерпретується в різних галузях знань, таких як філософія, психологія, педагогіка, економіка, політика, з виділенням деяких нюансів. Оскільки галузі науки – філософія, психологія та педагогіка – взаємопов’язані, за основу конкретизації цього поняття в нашій роботі ми взяли такі тлумачення: у філософії «розвиток» пояснюється як «незворотня, спрямована, закономірна зміна матерії та свідомості, їхня універсальна властивість, загальний принцип пояснення історії природи, суспільства і пізнання» [15]; дещо інша інтерпретація поняття «розвиток» у психології: «…це процес незворотних, спрямованих і закономірних змін, що призводить до виникнення кількісних, якісних та структурних перетворень психіки та поведінки людини» [12]; у педагогіці дається пояснення суті цього поняття як «процес і результат кількісних та якісних змін людини, пов’язаних з переходами з одного стану на інший, сходженням від простого до складного, від нижчого до вищого» [11].

Користуючись останнім визначенням поняття «розвиток», у нашій роботі ми представляємо його як цілеспрямовану взаємодію викладача – організатора соціального проєктування зі студентами щодо забезпечення розвитку якостей лідера, динаміки їхньої зміни від невисокого рівня до вищого. Розвиток невіддільний від саморозвитку (З. Антонова [1]), на що була акцентована наша увага в процесі формуючого етапу експерименту щодо здійснення соціального проєктування.

**1.2.** **Соціальне проєктування як технологія розвитку лідерства.**

Серед сучасних теорій лідерства – концепція «гарячих груп» та теорія сполучного лідерства, теорія «двигуна лідерства», ідея «розподіленого» та «розподільного» лідерства та ін. [16]. Немає сумніву, що їх авторами робиться величезний внесок у розуміння всієї суті проблеми лідерства. Критичний аналіз усіх досліджень може стати основою формування концептуальних положень у соціальному проєктуванні технологій розвитку лідерства. В роботі Б. Буяк на основі аналітичного осмислення сучасних концепцій лідерства розкривається безпосередній процес формування управлінських навичок, осягнення цього процесу здатне забезпечити технологію розвитку лідерства в сучасну епоху. Як зазначає Б. Буяк, «лідерством необхідно керувати, тобто виділяти лідерів, розвивати конструктивних та усувати деструктивних лідерів» [5]. Соціальне проєктування може стати значним інструментом в управлінні процесом становлення лідерів, здатних ефективно керувати організацією, міжособистісними комунікаціями та взаємодіями.

Соціальне проєктування стає сьогодні одним із ефективних способів розвитку суспільства в цілому. С. Василенко розглядає «соціальне проєктування як конструювання індивідом, групою або організацією дії, спрямованої на досягнення соціально значущої мети та локалізованого за місцем, часом та ресурсами» [7], І. Грищенко підкреслює нерозривний зв’язок проєктування та інноваційної практики освітніх організацій [12]. Проєктуванням ініціюються нововведення, метою яких є модернізація тих чи інших соціальних об'єктів, підтримка позитивних змін у матеріальному та духовному середовищі. Соціальне проєктування як цілісна технологія здатне оновити ресурсні межі розвитку лідерства. Лідер як індивід суспільства зі своїми потребами, цінностями, ролями у системі соціальних відносин та взаємодій може стати об'єктом соціального проєктування.

У ролі найважливіших суб’єктів соціального проєктування лідерства виступають освітні організації вищої освіти, одним із завдань яких стає підготовка майбутніх спеціалістів до керівної діяльності. Хоча керівництво і лідерство є словами-синонімами і мають певні відмінності (лідерство сприймається як психологічна характеристика особистості, керівництво – як соціальна), сформованість лідерських якостей має значення для професійного зростання фахівця будь-якої сфери професійної діяльності. Чітке розуміння сутності лідерства, якостей особистості, здатної в умовах формальних та неформальних відносин вести до конкретної мети, знання педагогічних умов, необхідних для її формування, – головні вимоги до діяльності сучасних організацій вищої освіти у сфері розвитку лідерських якостей студентів.

У цьому особливе значення набувають дисертаційні дослідження, звернені до проблем педагогічного проєктування (О. Романовський, Н. Середа). Аналіз даних досліджень дозволяє побачити теорію та практику проєктування, сформувати власне уявлення про технологію соціального проєктування, розробити модель проєктної діяльності.

О. Ротко, пише, що «соціальний проєкт – це особлива форма організації діяльності, яка орієнтована на досягнення заздалегідь визначеного, унікального, соціально значущого результату певним способом, з використанням відомої заздалегідь обмеженої кількості ресурсів, обумовлених наперед терміни» [34].

Розвиток лідерських якостей студентів закладів вищої освіти, формування культури лідерства є соціально значущою метою. Її необхідність диктується своєрідністю сучасної доби, орієнтованої на побудову громадянського суспільства. Для досягнення цієї мети за період навчання студента у ЗВО потрібно чітко подати можливості педагогічного ресурсу та техніку їх застосування у розвитку лідерських якостей особистості з урахуванням зони розвитку задатків до лідерства, закладених природою в людину.

У здійсненні проєктної діяльності як технології розвитку лідерства особливу роль відіграють фахівці у галузі виховання, функціональні обов’язки яких пов’язані з організацією навчальної та позанавчальної діяльності студентів.

Суб’єктами соціального проєктування як технології розвитку лідерства можуть виступати й окремі викладачі, які ефективно використовують можливості навчальних дисциплін у компетентнісному розвитку студента. Універсальні компетенції всіх напрямів вищої освіти певним чином пов’язані із лідерськими якостями. Наведемо приклад універсальної компетенції «Командна робота і лідерство», згідно з якою здобувач вищої освіти має бути «спроможний здійснювати соціальну взаємодію та реалізовувати свою роль у команді» [12]. Названа компетенція – доказ того, що у системі професійної підготовки майбутніх викладачів затверджено лідерську компетенцію. О. Сазонова визначає лідерську компетенцію як «здатність і готовність до вирішення лідерських завдань: бачення мети, мотивації себе та інших на її досягнення, організації діяльності щодо її досягнення» [36].

Життєвий цикл соціального проєкту як особливої технології розвитку лідерства обмежений часом перебування студента у ЗВО. За вказаний час необхідно пройти всі цикли проєкту: ініціювання, планування, реалізацію, завершення. При цьому, виходячи з того, що той, хто навчається як суб’єкт проєктування, є учасником освітніх відносин, важливо враховувати основні педагогічні постулати про закономірності та принципи навчання та виховання. У цьому особливу цінність набуває звернення до досліджень Н. Сеньків, В. Ходаківської, Є. Савченко. У цих дослідженнях формується теоретична база новоутворень, орієнтованих розвиток лідерських якостей особистості. Відповідно до Н. Сеньків, «педагогічний закон - це категорія для позначення об'єктивних, істотних, необхідних, загальних, стійко повторюваних явищ за певних умов, взаємозв'язок між компонентами педагогічної системи, що відображає механізми самоорганізації, функціонування та саморозвитку цілісної педагогічної системи» [43]. Проєктування, ініціюючи виникнення новоутворень, може забезпечити саморозвиток цілісної педагогічної системи. У цьому планування заходів, вкладених у перетворення системи, передбачає пізнання педагогічних законів і закономірностей процесів навчання, виховання, розвитку.

Мета соціального проєкту полягає в образі його кінцевого результату, який має бути досягнутий в результаті перетворень, що впроваджуються. Усі педагогічні проєкти відносяться до соціальних проєктів. У свою чергу, лідерство є соціальне явище. Відповідно, визначаючи мету проєкту як технології розвитку лідерства, необхідно слідувати педагогічним, психологічним, соціологічним законам та закономірностям.

Осмислюючи мету проєктування, необхідно чітко визначити, на яку сферу життя орієнтований проєкт, хто матиме переваги у разі реалізації проєкту. Розглядаючи соціальне проєктування як технологію розвитку лідерства, важливо пам’ятати, що його ефект полягає у підвищенні конкурентоспроможності одержувачів в особі виробничих об’єднань, різноманітних соціальних організацій, окремих індивідів.

Соціальне проєктування як соціальна технологія має забезпечити розвиток лідерства. Потрібно переглянути наявні визначення понять «проєктування» та «технологія», сутність процесу проєктування. Головною особливістю проєктування є створення нових продуктів і одночасно пізнання того, що тільки може виникнути [46].

Лідерство як соціальне явище не залишається незмінним, з’являються нові ознаки лідерства, наприклад, тісний зв’язок лідера і оточуючих людей, коли в якості основних ставляться питання: «Чи я зробив життя людей щасливим?», «Чи покращилася завдяки мені якість життя інших?». Проєктування покликане внести зміни у процес формування лідерів, а й у сутність сучасного лідерства.

Сучасний лідер повинен мати внутрішню мотивацію, вміти керувати собою. Необхідність формування даного вміння у студентів вимагає проєктного підхода до педагогічного управління процесом формування лідерства.

За визначенням Л. Сергеєвої, проєктування є інтеграційною діяльністю, спрямованою «на вирішення завдань розвитку, перетворення, вдосконалення, вирішення протиріч ...» [40]. Вирішення заданих завдань з погляду розвитку природних задатків до лідерства на основі перетворень освітнього середовища ЗВО визначає необхідність звернення до психології. Теоретичну значущість набуває аналіз досліджень у галузі психології особистості (А. Адлер, Р. Ассаджіолі, В. Вундт, А. Маслоу, До. Роджерс, З. Фрейд, К. Юнг). Він дозволяє тлумачити індивідуальне прояв лідерства з різних позицій психологічних шкіл.

Необхідність проєктування технологій розвитку лідерства визначається соціально-економічними та політичними змінами, що відбуваються у світі. Затребуваними виявляються зміни у системі виховно-освітнього процесу ЗВО. Реалізація компетентнісного підходу, вимір якості освіти рівнем сформованості у універсальних і професійних компетенцій, які навчаються, деякі з яких тісно пов’язані з лідерством, визначають необхідність проєктування нових технологій. Затребуваною виявляється організація навчальної та позанавчальної діяльності таким чином, щоб результатом ставав розвиток особистості як суб’єкта діяльності, що самоорганізується. Важливим орієнтиром у вихованні майбутніх фахівців стає розвиток у них лідерських якостей, умінь позитивної взаємодії з людьми.

Соціальне проєктування лідерства за умов сучасного етапу розвитку системи вищої освіти диктує необхідність аналізу ідей прихильників теорії компетентнісного підходу в освіті. Р. Сторожев виділяє три основні принципи, що лежать в основі компетентнісного підходу: «…гуманне ставлення до особистості; освіта має ґрунтуватися на базових знаннях і відповідних вміннях, на способах навчання, навичках; лідерських якостях на основі означених принципів має бути спрямоване на формування активної, впевненої, енергійної особистості, здатної керувати своїми емоціями та відчувати емоції інших.

Відповідно до «Словника української мови», технологія є «сукупність методів обробки, виготовлення, зміни стану, властивостей, форми об’єктів, що здійснюються у процесі виробництва певної продукції» [37]. Будь-яка педагогічна технологія, у тому числі технологія соціального проєктування, є сукупністю методів і прийомів, застосування яких здатне викликати зміни стану педагогічних об'єктів, їх властивостей, змісту та форм.

Соціальне проєктування як технологія розвитку лідерства спирається на педагогічні теорії, що відбивають закономірності процесів навчання та виховання; соціальний аспект проблеми лідерства утворює необхідність звернення до соціологічних теорій; лідерство як властивість особистості і як процес пояснює актуальність аналізу досліджень у галузі психології та педагогіки.

З метою уточнення поняття «технологія соціального проєктування» розглянуто низку висловлювань різних авторів про сутність технології, зокрема педагогічної, оскільки наше дослідження проводилося у межах вимог педагогічної науки.

«Педагогічна технологія - це змістовна техніка реалізації навчального процесу" (С. Соболь) [44]. «Педагогічна технологія означає системну сукупність та порядок функціонування всіх особистісних, інструментальних методологічних засобів, що використовуються для досягнення педагогічних цілей (О. Слюсаренко) [38]. Д. Волківська писала: «Педагогічна технологія – це продумана у всіх деталях модель спільної педагогічної діяльності з проєктування, організації та проведення навчального процесу з безумовним забезпеченням комфортних умов учнів та вчителя» [10].

На наш погляд, ємне визначення поняття «педагогічна технологія» надано відомим вченим Л. Бондарчук: «Педагогічна технологія – це опис процесу досягнення запланованих результатів навчання» [3].

М. Возна виділяє чотири етапи у технологічному підході:

1) постановка цілей та їх максимальне уточнення; 2) підготовка навчальних матеріалів та організація всього ходу навчання відповідно до навчальних цілей; 3) оцінка поточних результатів, корекція навчання, спрямовану досягнення поставлених цілей; 4) заключна оцінка результатів [8].

На основі аналізу сутності та функцій педагогічної технології та соціального проєктування нами дано уточнене визначення цього поняття: технологія соціального проєктування – це система, що включає постановку цілей та завдань, чітко запланований процес їх реалізації з підбором відповідних методів, прийомів, педагогічних засобів та діагностичних процедур щодо виявлення її ефективності, що супроводжується фасилітацією та рефлексивним підходом викладача з метою створення психологічно комфортних умов; кінцевим результатом цього процесу є соціальні спроби (студентів).

Соціальне проєктування як технологія розвитку лідерських якостей здійснюється у певному просторі. Цим простором може бути цілісна країна, її окремі регіони, окремі організації. В рамках нашого дослідження вивчається можливість застосування технології соціального проєктування у студентському середовищі ЗВО. Впровадження методики має призвести до перетворення тієї педагогічної дійсності, яка вже побудована. Дані перетворення покликані змінити умови розвитку лідерських якостей усіх учасників педагогічної взаємодії, як студентів, а й викладачів.

Проєктування як технологія є приписом покрокових дій, на основі яких можливо наростити ресурс самого середовища в розвитку лідерських якостей учасників освітнього процесу.

Проєктуючи розвиток лідерства, крізь призму розвитку особистісних якостей студентів необхідно сформулювати нові вимоги до освітнього середовища, оновлення якого є основою успіху реалізації проєкту.

Освітнє середовище ЗВО – найважливіший фактор становлення особистості. У розвитку лідерства особливого значення набуває гуманітаризація освітнього середовища. Процес гуманітаризації освітнього середовища як важливої основи гуманізації освіти чітко відображається в універсальних компетенціях, що становлять один із результатів реалізації освітніх програм вищої освіти. Гуманітаризація освіти не зводиться при цьому до збільшення кількості гуманітарних дисциплін, вона спрямована на «формування гуманітарного світовідчуття як основи моральної відповідальності людини перед іншими людьми, суспільством, природою» [45]. Гуманітаризація освіти посилює виховний ресурс освітнього середовища. Створюється нова соціокультурна модель ЗВО, в якій особливого значення набуває процес формування у студентів навичок культурної взаємодії, що має особливе значення з урахуванням сучасних характеристик лідерства. Ці навички передбачають безпосередність взаємодії з людьми з урахуванням емоційного поля кожної людини.

Заплановані в процесі проєктування дії (заходи) повинні призвести до вирішення завдань проєкту, що, своєю чергою, призведе до отримання очікуваних змін.

Соціальне проєктування процесу розвитку лідерства передбачає певну систему дій, здатну оновити процес взаємодії викладачів та студентів. Елементами цієї системи стають курси підвищення педагогічної майстерності, орієнтовані формування нового педагогічного мислення; розвиток виховної служби ЗВО, що тісно включена до системи суспільних відносин; розвиток усіх форм студентського самоврядування; переважання у викладанні технологій активного та інтерактивного навчання, групових форм роботи; індивідуалізація педагогічної підтримки особистісної активності студентів тощо.

У проєктуванні чогось важливо виділити перелік умов, за яких бажаного результату буде досягнуто. Зокрема, завдання формування нового педагогічного мислення спрацює, якщо співробітники захочуть застосувати нові знання та якщо зможуть їх застосувати. Успішне виконання завдань проєкту призведе до його мети. Слід зазначити, що з навчанням актуальна і мотивація викладачів на реалізацію нових підходів до розвитку лідерства у студентському середовищі.

Соціальне проєктування лідерства в умовах освітньої організації вищої освіти передбачає чітке планування педагогічного процесу, формування педагогічних ситуацій, здатних надати руху внутрішні ресурси особистості. Проєктування лідерства передбачає організацію роботи з молоддю, «знайомство студентів з основними методами оцінки ділових та підприємницьких якостей молоді, процесами становлення молодіжних лідерів» [12].

Особливу можливість у зв’язку з цим набуває організація системи спеціальних занять, побудованих на сучасних технологіях навчання (ділова гра, рольова гра, кейс- технологія тощо) справжні заняття передбачають знайомство з основними темами лідерства («створення команди», «інтелект і лідерство», «стилі лідерства»), роботу з кейсами, проєктну діяльність.

Можливим елементом розвитку лідерських якостей у всіх студентів ЗВО може стати запровадження дисципліни «Лідерство» до змісту освітніх програм. Подібний досвід є, він дозволяє цілеспрямовано формувати лідерські якості майбутніх фахівців [65].

Важливим елементом проєкту виступають критерії та показники (індикатори) – «доступні для спостереження та вимірювання характеристики проєкту» [32]. Наявність критеріїв та показників (індикаторів) дозволяє судити про результативність перетворень. Специфіка лідерства, що розглядається нами у широкому плані як соціального об’єкта, у вузькому плані як об’єкта педагогічного, зумовлює необхідність двох типів вимірів – вимірів самого педагогічного середовища, в якому створені гарні умови для розвитку лідерства, вимірів потенціалу соціальних проєктів у розвитку лідерських якостей, якостей самих суб’єктів соціальної взаємодії, що відбувається у соціальному та освітньому просторі.

Як критерій наявності в педагогічному середовищі умов розвитку лідерства можна позначити освітній менеджмент. К. Білецька пише: «Освітній (педагогічний) менеджмент – це сукупність методів, засобів, прийомів та функцій управління освітніми (педагогічними) установами, що спираються на закони та принципи управління та спрямованих на досягнення цілей освіти» [4]. Єдиний самоврядний колектив викладачів та студентів – вища форма розвитку освітнього менеджменту, показник успішності управління. Для розвитку лідерства залученість до самоврядних процесів має величезне значення.

Ще одним критерієм оцінки умов розвитку лідерства є організація лідерства усередині навчальних груп, підрозділів закладу або ЗВО загалом. Цілеспрямована організація лідерства передбачає впровадження різноманітних форм підтримки лідерства, стимулювання особистісної активності студентів, створення сприятливих соціально- психологічних відносин у студентських групах, у ЗВО.

Як один із показників успішності проєктування виступає зростання кількості студентів, залучених у ті чи інші види соціальної активності, кількість отриманих ними дипломів та грамот. При розробці критеріїв результативності реалізації проєкту можна дотримуватись критеріїв SMART:

S-specific – певний, специфічний; M- measurable - вимірний; A-achievable – досяжний; R-relevant - актуальний, що відображає цікаві для нас характеристики; T-time based – обмежений у часі [18].

Соціальне проєктування як технологія розвитку лідерських якостей передбачає дії щодо визначення факторів ризику. У зв'язку з цим розробникам проєкту передбачається продумати, що може стати фактором провалу його ідей. п. Визначення ризиків дозволяє адаптувати проєкт до конкретної ситуації, вносячи до нього зміни та доповнення. розробка сценаріїв з коригування ситуації. Така ситуація може виникнути всередині студентської групи, в якій немає занадто багато осіб, які володіють якостями лідера. будується з урахуванням теорії виховання, до якої можливе включення ідей ситуаційного лідерства Д. Волківська [10]. Дослідниця вважаля, що до показників лідерства ставиться схильність лідера доброзичливо ставитися навіть до людини, з якою складно працювати. Проєктуючи розвиток лідерства, можна включити до плану заходів тренінги особистісного зростання, організацію тимбілдингу [10].

Розглядаючи соціальне проєктування як безперервний процес, важливо враховувати всілякі ризики та необхідність їхнього подолання, змінюючи план заходів проєкту.

У проєктуванні як процесі створення проєктів особливе місце приділяється оцінці проєктів.

Важливим напрямом моніторингу є вивчення думки студентів щодо формальних лідерів групи, факультету, вишу загалом. Засобами діагностики та моніторингу є відомості про те, наскільки успішний проєкт, якою мірою досягнуто його мети, що необхідно зробити додатково для їх реалізації. Завдяки моніторингу та діагностиці виявляються слабкі сторони проєкту, здійснюється його корекція.

На етапі завершення проєкту проводиться оцінка виконання завдань проєкту, досягнення позначеної мети. Перманентність проєктування означає, що завершення проєкту не закінчує діяльність із удосконалення умов розвитку лідерства. І в цьому зв’язку продовжується пошук наукових досліджень у галузі філософії, соціології, психології, педагогіки з проблем лідерства, оновлення концептуальної основи педагогічного управління процесом розвитку лідерства у студентському середовищі.

**1.3. Педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування.**

Лідерські властивості є ключовими для професійної та особистісної реалізації студентів у сучасних умовах. Технологія соціального проєктування, орієнтована вирішення актуальних соціальних проблем, виступає ефективним інструментом їхнього розвитку. Цей підхід потребує створення педагогічних умов, що сприятимуть активному залученню студентів до проєктної діяльності.

Сам процес формування лідерських якостей у студентів, повинен розглядатися, як спеціально сконструйована педагогічна діяльність, спрямований на набуття студентами знань, умінь і навичок лідерства, навичок впливу та управління.

Під спеціально сконструйованою педагогічною діяльністю ми розуміємо цілеспрямовану підготовку студента з оволодіння необхідними знаннями технологій лідирування в будь-якому виді громадської діяльності, які він ефективно використовуватиме для вирішення різних завдань.

Для успішного функціонування окремих компонентів педагогічної діяльності з формування якостей лідера у студентів у процесі навчання необхідно насамперед визначити відповідні педагогічні умови. Уточнимо, спочатку, суть змісту поняття «педагогічні умови» у науковій літературі у різних авторів, а також визначимо, що таке педагогічні умови формування та розвитку якостей лідера у студентів.

На думку Н. Жигайло [15], педагогічна умова визначається як зовнішня обставина, яка істотно впливає на перебіг педагогічного процесу, свідомо сконструйованого педагогом, і передбачає досягнення певного результату.

Як вважає Л. Гриженко, педагогічні умови є результатом «цілеспрямованого відбору, конструювання та застосування елементів змісту, методів (прийомів), а також організаційних форм навчання для досягнення цілей» [11].

Відповідно до В. Бондаренко, під педагогічними умовами розуміється «сукупність заходів педагогічного процесу, спрямовану підвищення його ефективності» [2].

Маючи дані визначення, під педагогічними умовами формування та розвитку лідерських якостей ми маємо на увазі цілеспрямовано організовану викладачем педагогічну діяльність, систему педагогічних засобів, і навіть комплекс педагогічних методів, дозволяють ефективно здійснювати заходи, створені задля формування та розвитку лідерських якостей в студентів закладів вищої освіти.

Факторами, які зумовлюють вибір конкретних педагогічних умов, що сприяють ефективному формуванню та розвитку якостей лідера у студентів закладів вищої освіти, є:

І. Соціальне замовлення в аспекті досліджуваної проблеми;

ІІ. Змістовно-структурні компоненти питання формування та розвитку лідерських якостей;

ІІІ. Особливості використання сукупності педагогічних, психологічних та інших технологій щодо формування якостей лідера.

До організаційних умов формування та розвитку лідерських якостей у студентів закладу вищої освіти можна віднести умови, які важливо враховувати під час проведення занять:

При здійсненні самого процесу освоєння змісту навчального курсу важливо вивчити такі питання, як:

а) Визначення лідерства та лідера, його особистісні якості;

б) Роль лідера, джерела його впливу;

в) Стилі лідера, лідерські цілі, ролі, типи та функції;

г) Робота в команді, відмінності між групою та командою, командоутворення;

д) Ролі членів команди, делегування повноважень;

е) Відмінність лідера від керівника та лідера від популярної особистості; ж) Бар’єри до ефективного лідерства та їх подолання;

з) Запобігання та вирішення конфліктів;

і) Ефективне спілкування. Його цілі;

к) Мотивація та цілі особистості, що бажає стати лідером; а також теми, пов’язані з особистістю та її цілісністю, розвитком особистісних якостей, усвідомлення себе як особистості.

Слід пам’ятати, що в ході засвоєння даних тим, потрібно створювати різноманітні проблемні ситуації, як провідні способи формування та розвитку якостей лідер, вирішення яких припускатиме використання різноманітних супутніх методів та прийомів. А розв’язання проблемних ситуацій дозволить студентам усвідомити важливість феномену лідерства, особливості його прояву та свою потребу у лідерстві. Адже в ході вирішення проблемних ситуацій та вирішення нестандартних педагогічних завдань розвивається критичне мислення студентів, а також їх творчі здібності, навички креативно мислити та діяти. Сам процес обговорення різних точок зору, в той же час, сформує толерантність і здатність до взаєморозуміння.

Кожне заняття має включати відповідну тему проблему та починатися з аналізу того досвіду, який мають студенти у її вирішенні. Це сприятиме усвідомленню наявних можливостей студентів або існуючих на даний момент у них обмежень для вирішення проблеми, а також включить у діяльність, спрямовану на осмислення способів соціальне замовлення в аспекті досліджуваної проблеми; змістовно-структурні компоненти питання формування та використання сукупності педагогічних, подолання цих перешкод. Потім доцільно пред’являти матеріал на тему та способи вирішення проблеми новими, ще не відомими студентам способами.

Завжди необхідно актуалізувати потребу студентів у співпраці. Це можна зробити за допомогою виділення тих аспектів питання, що вивчається, де вони могли б поділитися власним досвідом вирішення теоретичних і практичних завдань, це допоможе студентам співвіднести свої потреби зі своїми можливостями, навчить, при необхідності, делегувати повноваження і розподіляти ролі в команді, або ж, виконувати ті ролі, які відводять інші члени навчальної групи. Це дозволить створити ситуації успіху для кожного окремого студента, надасть кожному можливість відчути себе лідером, що призведе до актуалізації мотивації на лідерство та дозволить кожному створити та донести свій власний образ лідера.

Під час формування та розвитку якостей лідера, необхідно застосовувати педагогічні та психологічні технології, спрямовані на вирішення завдання щодо навчання членів групи самостійно чітко та конкретно формулювати свої цілі, доносити їх до оточуючих та намічати завдання для їх реалізації та способи їх здійснення. Це дозволить студентам у майбутньому не лише планувати свою особисту діяльність, а й допоможе швидко та ефективно діяти у їхній професійній діяльності.

Також при формуванні та розвитку лідерських якостей потрібно використовувати завдання, де студенти самі зможуть проаналізувати власні якості та ті звички та риси характеру, які заважають їм стати ефективними лідерами. Тут дуже важливо грамотно провести рефлексію та аналіз, оскільки створення негативного досвіду може несприятливо позначитися на особистості студента та його самооцінки, а це призведе до зниження його лідерського потенціалу. Однак, такий вид роботи дозволить студенту краще дізнатися про себе, зрозуміти причини своїх успіхів чи невдач, виявити стратеги свого розвитку, як особистості; зрозуміти, які він має сильні та слабкі сторони, на підставі чого надалі ефективніше будувати свою діяльність.

Здається, що в процесі підготовки студентів до лідерства важливо навчити їх виходити з конфліктних ситуацій. Для цього доцільно використовувати різноманітні проблемні ситуації, рольові та ігрові методи або тренінги. Потрібно пам’ятати, що тема лідерства тісно пов’язана з темою особистості, тому при формуванні лідерських якостей у студентів доцільно застосовувати не лише педагогічні методи впливу та навчання, а й використовувати (і часто) багатий практичний і теоретичний досвід психології. Саме при подоланні конфліктних ситуацій найкраще звернутися до психологічних прийомів їх погашення та навчити студентів. Це дозволить у майбутньому більш продуктивно будувати свої взаємини у робочому колективі, а й у особистому житті, і навіть допоможе швидше завоювати довіру й симпатію оточуючих, що є передумовою зайняття ролі лідера даною людиною (студентом) у колективі.

Для вдосконалення в мистецтві переконання, красномовства, відстоювання своєї позиції, використання прийомів впливу на партнера та протистояння впливу можна провести різноманітні дискусії та дебати. Саме в цьому випадку має сенс дати знання з науки риторика. Тут важливо навчити студентів правильної побудови свого виступу перед аудиторією, обрати оптимальне рішення з альтернативно можливих, спрогнозувати результати діяльності за умов ситуаційної невизначеності.

Певний інтерес представляє перегляд програм за участю лідерів, які дискутують чи виступають на дебатах. Після того, як студенти переглянули відеоматеріал (це може бути до декількох плівок), доцільно спочатку запропонувати студентам проаналізувати причини невдач, провалів або програшів тих лідерів, які виступають на плівці, запропонувати свій спосіб ведення та вирішення цього питання, а потім влаштувати дебати або дискусії між студентами, спочатку на задану тему, потім можна запропонувати вибрати тему самостійно, розділити на групи, вивчити матеріал для обґрунтування своєї точки зору, а потім влаштувати дебати із залученням незацікавленої аудиторії, яка змогла б після закінчення виявити переможця. У такому вигляді роботи дуже важливо відвести час на рефлексію та самоаналіз. Використання такого прийому, по-перше, дасть досвід ведення дискусій та суперечок, по-друге, навчить правильно, грамотно та аргументовано відстоювати свою точку зору, а по-третє, допоможе студенту побачити свій потенціал, як лідера чи оратора (особливо якщо його точка зору буде визнана кращою) і створить позитивний досвід лідирування.

Велике значення для реалізації програми з формування та розвитку якостей лідера має позанавчальна та позааудиторна діяльність у контексті її інтеграції з навчальною. Особливо відзначимо роль проєктної діяльності, беручи активну участь у якій студенти вдосконалюють свої вміння з прогнозування, планування, розподілу часу, розвивають соціальну активність, свідомість, самостійність, а також творчість.

Великі можливості для розвитку лідерських якостей надаються за участю в роботі студентських рад та органів самоврядування, де студенти на практиці можуть відпрацювати наявні навички лідирування, розвинути свої вміння, а також проаналізувати себе як лідерів оцінити можливості використання своїх лідерських навичок, умінь та досвіду виконання ролі лідера. Також великі можливості надаються за участю в конференціях або будь-якій іншій дослідній та науковій діяльності. Це дає можливість розвивати інтелектуальні та аналітичні здібності, а також поглибити свої професійні знання.

Позитивний вплив на особу лідера надають заходи, пов’язані з волонтерською діяльністю, які дозволяють розвинути відповідальність, любов і турботу до навколишнього світу та людей, підвищити патріотичний дух, а також рівень моральних та моральних цінностей.

Крім того, організовуючи заняття з формування якостей лідера, важливо звертати увагу на розвиток особистості студента. Спочатку наголошується на засвоєнні таких тем, як: поняття про особистість; соціальне та біологічне у розвитку особистості; активність особистості; мотивація як прояв потреб особистості; структура особистості (темперамент, індивідуальний стиль діяльності), спрямованість (світогляд). Потім виявляються ті якості, які лежать в основі лідерського потенціалу студента; обговорюється ставлення до життя, себе, як особистості і себе, як лідеру.

Для проведення занять з формування та розвитку лідерських якостей у студентів закладу вищої освіти, дотримуємося наступного положення, а саме, ефективними засобами розвитку лідерських якостей є групові та індивідуальні заняття з практичною наповненістю необхідним педагогічним, психологічним та методичним матеріалом (супутні засоби), а набуття індивідом успішного лідерського досвіду в моделюванні педагогічних проблемних ситуаціях (провідні засоби), сприяє комплексному розвитку лідерських якостей, підвищує мотивацію до лідерства, формує лідерський образ та авторитет в очах групи.

Педагогічні проблемні ситуації мають бути індивідуально-лідерські, управлінсько-лідерські та комунікативно-прогностичні:

* індивідуально-лідерські ситуації спрямовані на розвиток здібностей використання природних задатків лідера, презентувати себе, реалізувати чи мобілізувати свій лідерський потенціал;
* управлінсько-лідерські ситуації спрямовані на розвиток можливості впливу інших людей, вдосконалення умінь ставити мети і визначати шляхи їх досягнення у сфері внутрішньо-групових відносин;
* комунікативно-прогностичні ситуації спрямовані на розвиток здібностей вибудовування продуктивних ділових та емоційних взаємин, розкривати та використовувати потенціал інших [3].

Загалом сукупність усіх педагогічних засобів (провідні та супутні) в ході підготовки студентів-лідерів націлена на практичне забезпечення процесу формування та розвитку лідерських якостей в освітньому процесі.

Супутні засоби включають ігри (рольові, ділові), творчі завдання, тренінги, виховні заходи, самостійну та групову роботу, бесіди, лекції, семінари чи практикуми, участь у конкурсах, конференціях, рухах, ініціативах, розробку проєктів та участь у різноманітних грантах. Для формування та розвитку лідерських якостей у студента необхідно проводити аудиторні та позааудиторні заняття. Важливо стимулювати громадську, дослідницьку чи наукову діяльність студентів. Формування та розвиток лідерських якостей неможливе без вироблення певних комунікативних умінь і навичок, у зв'язку з цим набуває особливої актуальності використання технологій розвитку навичок спілкування. Весь комплекс заходів, що організуються, повинен бути спрямований на розвиток і самовизначення особистості студента. Перехід від одного етапу формування та розвитку якостей лідера до іншого пов'язаний з досягненням певного рівня сформованості та розвиненості лідерських якостей, згідно з наявними у педагога критеріями та засобами діагностики.

Таким чином, формування та розвиток лідерських якостей є цілеспрямованою педагогічною діяльністю при врахуванні необхідних педагогічних умов, з використанням сукупності різноманітних методів та прийомів, що сприяють становленню студентів як лідера у процесі навчання у закладі освіти.

Особистісні лідерські якості формуються та розвиваються швидшими темпами саме при цілеспрямованому впливі на студентів за допомогою введення в їхню навчальну діяльність завдань з певною практичною наповненістю педагогічним, методичним, психологічним та дидактичним матеріалом.

Для більш ефективного становлення особистості студентів як лідера, має сенс використовувати різноманітні проблемні ситуації, які включатимуть певний набір педагогічних, методичних, соціальних та психологічних завдань, вирішення яких і призведе до сформованості лідерських якостей у студентів.

**Висновки до першого розділу**

Проблема лідерства – одна з актуальних проблем минулого та сьогодення. Теоретичні аспекти проблеми лідерства формувалися у роботах вчених ще з античних часів. Пізніше розробляються основні підходи до проблеми лідерства, вибудовується теорія лідерства як соціального явища. Наприклад, розвивається харизматичний підхід, у якого французький соціолог і антрополог Гюстав Лебон характеризує такі якості особистості лідера, як енергійність, діяльність, обмежений розум, напруженість віри.

З’ясовано, що одним із перших класифікацію стилів лідерства дає К. Левін, яким виділено та оцінено три стилі керівництва: авторитарний, демократичний, ліберальний.

Було розглянуто нормативно-правову базу розвитку лідерства в нашій країні, історію розвитку лідерства, проаналізувано велику кількість досліджень феномену лідерства, виконаних зарубіжними та вітчизняними дослідниками.

Нами розглянуті різні моделі лідерства, проаналізовано хронологічні етапи у вивченні лідерства, представлені в: теорії особистісних рис; поведінковій теорії;, ситуаційній теорії; трансформаційній теорії, заснованій на цінностях.

На етапі вивчення лідерства інтерес представляють моральна, етична і соціальна відповідальність лідерів. Починає розвиватися ціннісний напрямок дослідження, основоположником якого є Дж. М. Бернс. Проаналізовано запропоновані ним два типи лідерства: транзакційний та трансформаційний.

Транзакційний характер лідерства має на увазі, що метою взаємовідносин є обмін; робота здійснюється у рамках організаційної структури. Сутністю трансформаційного лідерства є побудова відносин з урахуванням взаємної підтримки, коли лідери та його послідовники піднімають одне одного високий рівень моралі.

Чітка класифікація характеру лідера представлена у роботі шляхом аналізу трьох визнаних концепцій, таких як харизматична, ситуаційна, поведінкова.

Проаналізовано теорії та практики використання технології соціального проєктування. Дано уточнене визначення поняття «технологія соціального проєктування»: це система, що включає постановку цілей та завдань, чітко запланований процес їх реалізації з підбором відповідних методів, прийомів, педагогічних засобів та діагностичних процедур щодо виявлення її ефективності, що супроводжується фасилітативною та рефлексивною підтримкою викладача для створення психологічно комфортних умов; Кінцевим результатом цього процесу є соціальні спроби учнів (студентів).

Визначено педагогічні та організаційні умови формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

**РОЗДІЛ ІІ**

**МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЗВО ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПРОЄКТУВАННЯ**

**2.1. Організація емпіричного дослідження з апробації методики розвитку лідерських якостей студентів ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування**.

Експериментальну роботу було організовано на базі Східноукраїнського національного університету. Для експерименту було запрошено студентів 1 та 2 курсів магістратури спеціальностей 015.39 «Професійна освіта. Цифрові технології» та 011 «Освітні, педагогічні науки». Всього 17 студентів взяло в дослідженні.

Ступінь активності студентів була визначена з урахуванням того, як студенти проявляли себе в житті групи, факультету, університету та суспільного життя. Всі студенти були розподілені на чотири групи:

1) пасивні студенти (ті студенти, які не виявляли активності у житті групи, факультету та університету, у суспільному житті);

2) студенти, активні у житті групи (намагаються до плідної роботі один з одним, вибудовують не тільки формальні, пов’язані з навчанням відносини, а й неформальні відносини зі своїми однолітками, виявляють інтерес до проблем, що виникають у групі, готові вирішувати конфліктні ситуації, виявляють ініціативу при висуванні групи на заходах ЗВО);

3) активні в житті факультету та університету (такі студенти виявляють активну участь у студентській раді, студентському науковому товаристві, університетських наукових та творчих конкурсах);

4) активні у суспільному житті (студенти беруть участь у волонтерській діяльності, всеукраїнських конкурсах та проєктах, перебувають у молодіжних організаціях).

Сутність виконаної експериментальної роботи зі студентами полягала в наступному. Студенти були залучені до процесу розробки та реалізації соціально орієнтованих проєктів. Соціальний проєкт - нововведення (інновація), сконструйоване ініціатором, активною особистістю. Метою соціального проєкту є створення чи підтримка будь-яких матеріальних чи духовних цінностей суспільства чи особистостей. Суб’єктами соціальних проєктів є окремі особи, організації, трудові колективи, соціальні інститути (некомерційні, автономні організації та спеціально створені проєктні групи). Об’єктами проєкту можуть бути управлінські, політичні, ідеологічні, сімейно-побутові, естетичні відносини, різні елементи соціальної структури суспільства.

В умовах освітніх організацій соціальний проєкт може бути орієнтований регулювання взаємовідносин у студентських колективах, вибудовування відносин між різними групами студентів. Будь-який соціальний проєкт – внесок у розвиток громадянського суспільства. Зазначено, що за цільовим напрямом, актуальним для різних груп, виділяють проєкти у сфері екології, здорового способу життя, безпеки, сервісу та якості життя, спорту, духовної освіти та ін. Дуже популярні в даний час проєкти з інклюзивного спрямування (освітня та соціальна інклюзія). Проєкти бувають за реалізацією короткострокові (1-6 місяців), середньострокові (0,5-1 рік), довгострокові (1-5 років), перманентні (повторювані), онлайн-проєкти (вони стали потрібні в умовах пандемії).

Будь-який соціальний проєкт, за винятком псевдопроєктів (фікції, квазіпроєкти, проєкти політичної та соціальної інженерії, антисоціальні агресивні проєкти – «соціальні пилососи») сприяє поліпшенню соціальної ситуації в суспільстві. Поліпшення якості життя громадян, проголошене як стратегічна мета нашої держави, нині виступає як високорейтингові ідеї соціально орієнтованих проєктів. Сказане актуалізує необхідність ознайомлення учасників експерименту з цілями та призначенням соціальних проєктів та планування етапів та перебігу експериментальної діяльності з розвитку у студентів ЗВО лідерських якостей. Опишемо організаційну структуру проєктної діяльності.

I крок– заняття з ознайомлення студентів із сутністю та призначенням соціального проєктування.

На заняттях із соціального проєктування студенти вивчали такі теми, як:

1. Теоретичні аспекти соціального проєктування.

2. Основні показники соціального проєкту.

3. Життєвий цикл соціального проєкту.

4. Основні етапи розробки соціального проєкту.

5. Методи колективної роботи.

6. Розробка концепції проєкту.

7. Загальні засади управління соціальним проєктом.

8. Моніторинг та оцінка в соціальному проєктуванні.

Студенти освоїли теоретичні засади проєктування, основні концепції соціального прогнозування та проєктування, вивчили етапи соціального проєктування, методики створення соціальних проєктів.

Вивчення дисципліни «Соціальне проєктування» було спрямоване на формування у загальнокультурних (ЗК) та фахових (ФК) компетенцій, що формують лідерські навички, а саме: здатність працювати в команді, толерантно сприймати соціальні, етнічні, конфесійні та культурні відмінності; здатність знаходити організаційно-управлінські рішення у нестандартних ситуаціях та готовність нести за них відповідальність.

II крок– аналіз структурних компонентів соціальних проєктів (мета та завдання соціального проєкту, типи соціальних проєктів, цільові групи, обґрунтування актуальності соціального проєкту, зміст соціального проєкту, методи реалізації проєкту, календарний план, фінансове забезпечення реалізації проєкту, результат проєкту та оцінка його ефективності).

Після вивчення теоретичного матеріалу студентам необхідно на конкретних прикладах провести аналіз соціальних проєктів. Для цього студенти були ознайомлені із двома соціальними проєктами. Перший проєкт – «Країна дитячих мрій». Завданнями проєкту є: створення комфортних умов щодо розвитку творчої особистості дитини за всіма напрямами позашкільної освіти: художньої самодіяльності, декоративно-ужиткового та образотворчого мистецтва, екології та натуралізму, туризму та краєзнавства, науково-технічної творчості та дослідницькій роботі, задоволення потреб вихованців у професійному самовизначенні і творчій самореалізації, виховання в учнів патріотизму, любові до України, поваги до народних звичаїв, традицій, національних цінностей українського народу, а також інших націй і народів. Другий проєкт – «Акція «Україна єдина». Завданнями проєкту є сприяння системній роботі у напрямку національно-патріотичного виховання громадян, підвищенню рівня самосвідомості українців, пробудженню почуття патріотизму, залучення відвідувачів музею різних вікових категорій, мешканців регіону та всієї країни до вираження своєї активної громадянської позиції..

Під час аналізу даних проєктів студенти обговорили цілі та завдання проєктів, етапи їх здійснення, джерела фінансування, очікувані результати. Вони освоїли особливості соціальної діагностики проєкту – «встановлення ступеня відповідності (невідповідності) параметрів соціальної реальності (ресурсів, властивостей об’єктів, соціальних установок) соціальним показникам та нормативам» [97, с. 32].

ІІІ крок - пошук соціально затребуваних проблем суспільства, визначення цільових груп для розробки проєктів для свого регіону (регіону, звідки приїхали навчатися студенти) та пробне моделювання проєкту за участю всіх студентів, залучених до експерименту.

Незважаючи на закріплення теоретичних знань під час аналізу соціальних проєктів на другому етапі, студентам необхідно було навчитися застосовувати теоретичний матеріал (вивчені методики створення соціальних проєктів) на практиці. На даному етапі студенти взяли участь у розробці соціального проєкта «Волонтерами не народжуються, волонтерами стають».

Процес розробки проєктів студентами включав такі етапи:

1. Виявлення та опис соціальної проблеми. Студенти освоїли такий інструмент, як «Дерево проблем».

2. Визначення цілей та завдань проєкту. Студенти використовували метод SMART-аналізу (мета має бути конкретною, вимірною, досяжною, актуальною, обмеженою у часі).

3. Розробка заходів проєкту.

4. Облік особливостей цільової аудиторії проєкту. Студенти описали демографічні та психографічні характеристики благополучників проєкту.

5. Робота над командою проєкту, розподіл обов’язків усередині команди. Студенти вивчили вправу «Карта проєкту з посад».

6. Визначення етапів та механізмів реалізації проєкту. Розробка ефективного календарного плану

7. Моніторинг та оцінка результатів. Рівні результату проєкту: «продукт», «результат», «ефект». Якісні та кількісні результати реалізації проєкту.

8. Подальший розвиток проєкту. Ефективність проєкту у довгостроковій перспективі.

Крім закріплення теоретичних знань, на етапі розробки проєктів студенти опанували здатність працювати в команді та набули комунікативних навичок.

Цей етап є дуже важливим з погляду розвитку креативних здібностей у студентів, оскільки народження задуму проєкту є процесом творчості.

Усього було розроблено та реалізовано проєкт «Виховні хвилинки». Було використано такі методи колективної роботи над проєктом, як мозкова атака, ділова гра, метод контрольних питань, метод створення сценаріїв. У процесі ділової гри засвоєння знань, формування вмінь та навичок відбувалося в умовах ігрової моделі соціального проєктуваня. Студенти набули навичок соціальної взаємодії, ціннісних установок та орієнтацій. Активізувалися творчі та інтелектуальні, лідерські здібності студентів. Використання методу мозкового штурму дозволило стимулювати творчу активність студентів, розвивати комунікативні здібності, виявляти толерантність до різних точок зору, поважати право кожної людини на свободу слова. Використання даних методів у тісному взаємозв'язку дозволило студентам максимально проявити свій потенціал

Деякі студенти добровільно виступили як керівники проєкту. Вони виявили лідерські якості та навички: відповідальність, впевненість у своїх силах, уміння вибудовувати комунікацію, емоційний інтелект. Але не лише керівник групи, а й інші учасники проєкту розвивали у собі лідерські якості.

ІV крок– підбиття підсумків роботи, висвітлення результатів у роботи;

V крок- Заключний. Повторна діагностика студентів – учасників експерименту щодо виявлення динаміки розвитку лідерських якостей.

В ході експериментальної роботи оцінювалася не ефективність соціального проєкту, а динаміка розвитку лідерських якостей студентів закладів вищої освіти із застосуванням технології соціального проєктування.

Для виявлення ефективності соціальних проєктів у розвитку лідерських якостей студентів було використано діагностичну модифіковану методику «Діагностика лідерських якостей» [15]. Однак деякі питання були модифіковані з урахуванням того, що діагностика проводиться не з дорослою людиною, яка працює на фірмі чи підприємстві, а зі студентом, який більшу частину часу перебуває у студентському середовищі. Суть цієї методики полягає в тому, що студентам потрібно відповісти «так» чи «ні» на 50 висловлювань. Питання, що містяться в опитувальнику, стосуються організаторських здібностей студентів, розуміння ними «справжнього лідера», почуття відповідальності студентів, особливості їхньої поведінки з оточуючими (Додаток А).

Підрахувавши бали за отримані відповіді, ми надали інтерпретацію ступеня вираженості лідерських якостей у студентів. З метою оптимізації отриманих результатів було використано трирівневу шкалу оцінки лідерства. Якщо сума балів виявилася меншою за 25, то якості лідера виражені слабо. Якщо сума балів розташовувалась у межах від 26 до 35, то якості лідера виражені середньо. Якщо сума балів виявилася вищою за 36, то лідерські якості виражені сильно.

Ступінь відповідності соціальних проєктів особистісним запитам студентів було виявлено шляхом проведення анкетування серед студентів.

Студентам необхідно було відповісти на низку питань:

1. Чи є тема проєкту для вас цікавою та актуальною?

2. Чи можете ви сказати, що процес соціального проєктування сприяв розвитку ваших лідерських якостей?

3. Чи вважаєте ви, що після розробки та реалізації проєкту ви змогли заповнити недостатні знання у сфері соціального проєктування?

4. Наскільки даний соціальний проєкт (його тематика, поставлені завдання, результати реалізації) відповідає вашим особистісним, освітнім та майбутнім професійним запитам?

Студенти були розподілені на три групи за підсумками анкетування:

1) студенти, у представленні яких розроблені та реалізовані соціальні проєкти повністю відповідають їхнім запитам;

2) студенти, у представленні яких соціальні проєкти частково відповідають їхнім запитам;

3) студенти, у представленні яких соціальні проєкти не відповідають їхнім запитам.

Окрім виявлення ефективності технології соціального проєктування у розвитку лідерських якостей студентів ЗВО, в ході емпіричної роботи необхідно було також визначити рівень розвитку когнітивної, мотиваційної сфер та емоційного інтелекту.

Нижче в таблиці 2.1. представлена друга група критеріїв та показників.

Таблиця 2.1.

Критерії для оцінки рівня розвитку когнітивної,

мотиваційної сфер та емоційного інтелекту

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерій** | **Характеристика** |
| Когнітивнийкритерій | - має знання у сфері соціального проєктування;- націлений на перманентний саморозвиток ерудиції |
| Мотиваційнийкритерій | - переважає орієнтація на служіння суспільству (громадянам усіх соціальних верств);– мотивований на розвиток та реалізацію лідерських якостей |
| Критерій емоційного інтелекту | * розвинена самосвідомість;
* володіння навичками управління своїм психічним станом
 |

Оцінка представлених вище показників була зроблена за тією самою шкалою, що й оцінка показників першої групи критеріїв.

Оцінювання показників когнітивного критерію здійснювалося з допомогою двох методів. Для оцінки першого показника – знань у галузі соціального проєктування – було проведено письмове та усне опитування серед студентів. Письмове опитування являло собою підсумкову контрольну роботу, що складається з двох блоків: теоретичного та практичного. Викладачам необхідно було оцінити відповіді студентів за 10-бальною шкалою. Отже, за підсумками цієї роботи кожен студент отримує середній бал (від 1 до 10), що відображає рівень знань у галузі соціального проєктування (високий, середній, низький).

Для оцінки другого показника – націленості на перманентний саморозвиток ерудиції – був використаний метод самооцінки учасниками експерименту з супроводом цього процесу інструкцією. до 10, при цьому 10 балів проставляється, якщо це твердження повністю відповідає дійсності, а 1 бал – у разі невідповідності дійсності (таблиця 2.2.).

Таблиця 2.2.

Анкета з метою оцінки прагнення саморозвитку

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Запитання** | **Бали****(від 1 до 10)** |
| 1 | Я прагну отримати нові знання в галузі соціального проєктування |  |
| 2 | Я намагаюся знайти час для саморозвитку (читання додаткової літератури із соціального проєктування), незважаючи на зайнятість навчальними та домашніми справами |  |
| 3 | На заняттях із соціального проєктування я широко дискутую з питань, що цікавлять мене в галузі соціального проєктування. |  |
| 4 | Я отримую задоволення від освоєння нового матеріалу у сфері проєктної діяльності |  |
| 5 | Я не боюся проявити ініціативу під час виступу на заняттях із соціального проєктування |  |
| 6 | Я вірю у свої можливості освоїти новий матеріал у галузі соціального проєктування |  |
| 7 | Я прагну усвідомлено підходити до виконання завдань викладача |  |
| 8 | Я виділяю спеціальний час на аналіз своїх помилок та недоліків під час виконання домашніх завдань |  |
|  | **РАЗОМ (середній бал)** |  |

Отже, отримавши дані за двома показниками: знання студентів у галузі соціального проєктування та націленість на перманентний саморозвиток ерудиції – вивели середнє значення.

Показники наступного критерію - мотиваційного - вимірювали за допомогою методики діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса (Додаток Б). Тест, запропонований студентам, включав 41 питання, на кожне необхідно було відповісти «так» чи «ні». При інтерпретації результатів діагностики орієнтувалися наступний принцип: вищу кількість балів свідчило про рівні мотивації до досягнення успіху. Докладніша інтерпретація представлена в таблиці 2.3.

Показники наступного критерію – «критерію емоційного інтелекту» – вимірювали за допомогою емоційного тесту інтелекту Н. Холла (Додаток В). Суть тестування полягала в наступному: студентам було запропоновано висловлювання, які відображали різні сторони їхнього життя. Їм необхідно було оцінити кожне висловлювання балом за шкалою:

- 3 бали – повністю не згоден;

- 2 бали - в основному не згоден;

- 1 бал - частково не згоден;

+ 1 бал – частково згоден,

+ 2 бали – здебільшого згоден;

+ 3 бали – повністю згоден.

Даний тест включає в себе наступні шкали:

1. «Емоційна поінформованість».

2. «Управління своїми емоціями».

3. «Самомотивація».

4. «Емпатія».

5. «Управління емоціями інших людей"».

За кожною шкалою було розраховано суму балів з урахуванням знака відповіді (+ чи –).

Вирахувавши суму балів за всіма шкалами, ми виявили інтегративний рівень розвитку емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака: 70 і більше – високий; 40-69 - середній; 39 і менше – низький.

Ступінь сформованості лідерських якостей (відповідальність, сумлінність, соціальна активність, особистісна активність, комунікативність, гуманність, діловитість, харизматичність, стресостійкість, громадянська ідентичність, патріотизм) та рівень володіння інформаційно-цифровою культурою були виміряні з використанням методу самооцінки студентами.

Для оцінки сформованості показників за всіма критеріями було використано трирівневу систему оцінки рівнів вираженості показників: «високий», «середній», «низький». Специфіка використання шкали за різними критеріями та показниками представлена в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Розшифровка системи оцінки сформованості вимірюваних критеріїв та показників

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерії** | **Низький** | **Середній** | **Високий** | **Використовувані****методики** |
| Рівень розвитку когнітивної сфери | 1–5 балів | 6-8 балів | 9–10 балів | Авторська методика (опитуваннята анкетування) – 10-бальна шкала |
| Рівень розвитку мотивації | 1–10 балів | 11–16 балів | 17–20балів | Методика діагностики особи на мотивацію до успіху Т. Елерса - 32-бальна шкала |
| Рівень розвитку емоційного інтелекту | менше 39 балів | 40-69 балів | 70 і більшебалів | Тест емоційного інтелекту Н. Холла -90-бальна шкала |
| Рівень новизни проєкту | 1–5 балів | 6-8 балів | 9–10 балів | Метод експертної оцінки –10-бальна шкала |
| Рівень соціальної спрямованості проєкту | 1–5 балів | 6-8 балів | 9–10 балів | Метод експертної оцінки –10-бальна шкала |
| Ступінь виразності лідерських якостей | менше 25 балів(слабкий ступінь) | 26–35 балів (Середня ступінь) | більше36 балів (сильна) | Методика«Діагностика лідерських якостей» –50-бальна шкала |
| Відповідність проєктів особистісним запитам та очікуваннямстудентів | 1–5 балів (не відповідає) | 6-8 балів (частково відповідає) | 9–10 балів (Цілком відповідає) | Опитування –10-бальна шкала |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Ступінь сформованості лідерських якостей (відповідальність, сумлінність, соціальнаАктивність, особистісна активність, комунікатив- ність, гуманність, діяльність, харизматичність, стресостійкість, цивільнаідентичність,патріотизм)та рівень володіння інформаційно- цифровий культурою | 1–5 балів | 6-8 балів | 9–10балів | Метод самооцінки студентами та експертна оцінка |

2.2. Діагностика сформованості лідерських якостей студентів ЗВО.

Емпірична робота здійснювалася у два етапи (констатуючий та контрольний).

Констатуючий етап експерименту.

На початковому етапі експериментальної роботи студенти вивчили теоретичний блок дисципліни «Соціальне проєктування», проте до аналізу, розробки та реалізації соціальних проєктів вони ще не приступали. Виміряно основні показники когнітивного критерію (володіння знаннями в галузі соціального проєктування та націленість на саморозвиток ерудиції та лідерських якостей). Провівши підсумкову роботу серед студентів ЕГ та КГ та анкетування (таблиця 2.1), ми отримали дані про рівень знань у галузі соціального проєктування. Було виявлено «проблемні зони»: складнощі при виконанні практичного блоку завдань студентами, недостатня повнота та глибина розкриття теми, недостатні вміння давати аргументовані відповіді, низький рівень ініціативи під час виступу на заняттях.

На наступному етапі було виявлено націленість на перманентний саморозвиток ерудиції з використанням методу анкетування (таблиця 2.2.). Найменшу кількість балів студенти отримали при оцінці своїх прагнень до здобуття нових знань у галузі соціального проєктування, власної ініціативи під час виступу на заняттях. Студенти не приділяли належного часу аналізу своїх помилок та недоліків під час виконання домашніх завдань.

Отримавши дані за двома показниками (рівень знань у галузі соціального проєктування та націленість на перманентний саморозвиток ерудиції), ми вирахували середнє значення рівня розвитку когнітивної сфери студентів (Таблиця 2.4.) «Високий рівень» розвитку когнітивної сфери не спостерігався в жодного зі студентів, « середній рівень» розвитку когнітивної сфери був характерний 54% студентів; «низький рівень» був виявлений у 46% студентів.

Таблиця 2.4.

Зведений протокол рівня розвитку когнітивної сфери у студентів

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | Показники когнітивного критерію у студентів | Середнійпоказник |
| Знання в області соціальногопроєктування | Націленність на перма нентний саморозвитокерудиції |
| 1 | 5 | 7 | 6 |
| 2 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 6 | 6 | 6 |
| 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 6 |
| 8 | 7 | 8 | 7,5 |
| 9 | 5 | 6 | 5,5 |
| 10 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 6 | 6 | 6 |
| 12 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 6 | 6 | 6 |
| 16 | 7 | 7 | 7 |
| 17 | 6 | 6 | 6 |

Було виміряно рівень розвитку мотивації з допомогою методики Т. Елерса. Отримані такі результати: 10% студентів мали «високий рівень» розвитку мотивації відповідно; «середній рівень» був характерний 45% студентів; «низький рівень» спостерігався у 45% студентів (Таблиця 2.5.). Було виявлено, що студенти не завжди доводять розпочату справу до кінця, часто відкладають справи на потім, мало уваги приділяють власним досягненням та успіхам. Всі ці висловлювання говорять про те, що студенти на початковому етапі експерименту мали невисокий рівень мотивації до успіху.

Таблиця 2.5.

Рівень розвитку мотивації у студентів

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **Рівень** |
| 1 | 9 |
| 2 | 8 |
| 3 | 9 |
| 4 | 6 |
| 5 | 17 |
| 6 | 6 |
| 7 | 6 |
| 8 | 8 |
| 9 | 12 |
| 10 | 16 |
| 11 | 6 |
| 12 | 12 |
| 13 | 12 |
| 14 | 11 |
| 15 | 6 |
| 16 | 12 |
| 17 | 6 |

Крім мотивації, важливе впливом геть успішність освоєння студентами навчального матеріалу надає рівень емоційного інтелекту. У зв’язку з тим, що емоційний інтелект дає можливість контролювати та регулювати власні емоції, впливати на емоційний стан оточуючих нас людей, його високий рівень розвитку надає студентам упевненість у власних силах. Результати тестування за методикою Холла дали такі результати про рівень розвитку емоційного інтелекту студентів на етапі експерименту, що констатує: «високий рівень» розвитку емоційного інтелекту спостерігався у 13% студентів, 51% студентів мали «середній рівень» розвитку емоційного інтелекту; «низький рівень» був характерний 36% студентів (Таблиця 2.6.). У студентів із низьким рівнем розвитку емоційного інтелекту менш сформованими були такі компоненти: «управління своїми емоціями», «самомотивація», «емпатія».

Таблиця 2.6.

Рівень розвитку емоційного інтелекту у студентів

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **Рівень** |
| 1 | 70 |
| 2 | 40 |
| 3 | 45 |
| 4 | 40 |
| 5 | 75 |
| 6 | 20 |
| 7 | 45 |
| 8 | 45 |
| 9 | 39 |
| 10 | 40 |
| 11 | 50 |
| 12 | 55 |
| 13 | 75 |
| 14 | 50 |
| 15 | 20 |
| 16 | 52 |
| 17 | 64 |

За результатами тестування виявлено такі тенденції: не всі студенти могли впоратися зі своїми почуттями, коли їх щось засмучувало. Вони не завжди реагували на настрій та бажання інших людей об’єктивно та адекватно, насилу входили у стан рівноваги, гармонії та зосередженості. При цьому ми зазначили, що багато студентів прагнули зрозуміти як власні почуття та емоції, так і емоції інших людей, ідентифікувати їх за поглядом та мімікою.

Виміряно ступінь сформованості у студентів ЕГ таких лідерських якостей, як відповідальність, сумлінність, особистісна активність, соціальна активність, комунікативність, гуманність, діловитість, харизматичність, стресостійкість, громадянська ідентичність, патріотизм, а також рівень володіння інформаційно-цифровою культурою (Таблиця 2.7.).

Таблиця 2.7.

Зведений протокол ступеня сформованості лідерських якостей студентів (метод самооцінки студентами).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Лідерські якості** | **Компетенція** |
| **відповідальність** | **сумлінність** | **особистісна активність** | **соціаль на активність** | **комунікативність** | **гуманність** | **діловитість** | **харизматичність** | **стресо- стійкість** | **громадянська****ідентичність** | **патріотизм** | **Інформаційно- цифрова культура** |
| 1 | 4 | 6 | 4 | 5 | 7 | 6 | 6 | 4 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 3 | 6 | 6 | 4 | 5 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 4 | 5 | 7 | 5 | 6 | 8 | 7 | 6 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 5 | 7 | 8 | 8 | 7 | 6 | 8 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 8 |
| 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 8 | 7 | 8 |
| 7 | 6 | 5 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 7 | 7 |
| 8 | 5 | 7 | 7 | 6 | 6 | 5 | 6 | 7 | 7 | 6 | 8 | 7 |
| 9 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 8 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 10 | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 5 | 4 | 5 | 7 | 7 |
| 11 | 7 | 5 | 8 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 9 | 7 |
| 12 | 5 | 8 | 6 | 4 | 6 | 7 | 7 | 5 | 4 | 6 | 6 | 7 |
| 13 | 6 | 8 | 5 | 4 | 6 | 7 | 7 | 5 | 4 | 6 | 6 | 6 |
| 14 | 7 | 8 | 7 | 8 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 4 |
| 15 | 6 | 6 | 8 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 6 | 7 | 6 |
| 16 | 7 | 6 | 8 | 7 | 7 | 7 | 9 | 5 | 4 | 7 | 7 | 9 |
| 17 | 7 | 6 | 8 | 5 | 7 | 6 | 8 | 8 | 6 | 7 | 7 | 7 |

Обчисливши середньоарифметичні дані, отримані серед усіх студентів, отримали такі результати (таблиця 2.8.).

Таблиця 2.8.

Оцінка ступеня сформованості лідерських якостей

студентів на констатуючому етапі експерименту

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Лідерська якість** | **Самооцінка (від 1 до 10 балів)** |
| 1 | *Відповідальність* (обов’язковість, у якійсь мірі межує з високою тривожністю) | 7 |
| 2 | *Сумлінність* (що соромиться робити погане) | 8 |
| 3 | *Особистісна активність* (прояв ініціативи, небайдужість) | 7 |
| 4 | *Соціальна активність*(висока включеність особистості у суспільні відносини, прагнення до покращення соціального життя) | 7 |
| 5 | *Комунікативність* (наявність здібностей до взаємодії, комунікабельність) | 7 |
| 6 | *Гуманність* (Душевність, людяність, доброта) | 7 |
| 7 | *Діловитість* (уміння цілеспрямовано і цілеспрямовано працювати) | 7 |
| 8 | *Харизматичність* (Особиста привабливість) | 6 |
| 9 | *Стресостійкість* (уміння спокійно реагувати на конфлікти та високі навантаження) | 6 |
| 10 | *Громадянська ідентичність* (прихильність ідеалам своєї країни, готовність обстоювати її інтереси) | 7 |
| 11 | *Патріотизм* (Любов і повага до Батьківщини, свого народу, його традицій) | 8 |
| 12 | *Компетенція: рівень інформаційно-цифрової культури* (ефективне використання інформаційно- комунікаційних технологій та цифрових інструментів в освіті, соціальній діяльності, повсякденній життєдіяльності з урахуванням етичних норм та принципів безпеки) | 7 |

Контрольний етап експерименту був спрямований на апробацію розробленої нами методики розвитку лідерських якостей студентів ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування.

**2.3.** **Результати та рекомендації по вдосконаленню процесу розвитку лідерських якостей студентів ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування.**

Представимо результати контрольного етапу експерименту, що був спрямований на апробацію розробленої нами методики розвитку лідерських якостей студентів ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування.

На першому етапі, було проведено тренінги у малих групах для розвитку емоційного інтелекту студентів. Студенти розповідали іншим учасникам групи про себе, про свої почуття та емоції у певних ситуаціях, тим самим вони розкривали себе та свій внутрішній світ.

Далі студенти вчилися керувати своїми емоціями та почуттями. Керуючий експериментом створював певну ситуацію, що викликала як позитивні, а й негативні почуття в студентів. Студенти навчалися навичкам самоконтролю завдяки таким вправам, як «Візуалізація приємних спогадів», «Мої емоції в моїх руках». Студенти вели щоденник самоконтролю. Надалі робота була спрямована на розвиток психологічної спостережливості у студентів. Студенти вчилися спостерігати суттєві особливості людей. Спостережливість розвиває допитливість розуму, допитливість та життєвий досвід студентів. На наступному етапі студенти вчилися розпізнавати емоції інших людей, розуміти почуття. Використовувалися методи танцювально-рухової терапії (вправа «Дзеркало», вправа «Емпатія і агресивність»), що дозволяють опинитися дома іншої людини, уявити різні життєві ситуації його очима.

Для підвищення рівня знань у галузі соціального проєктування студенти розпочали аналіз структурних компонентів соціальних проєктів: «Нехай будуть нам відомі!», «Супровід маломобільних громадян в інфраструктурі сучасного міста». Через аналіз даних проєктів студенти глибше освоїли багато теоретичних питань, щодо яких у них виникли складнощі в процесі вивчення дисципліни

Другим етапом рекомендуємо проходження курсу «Соціальне проєктування». Так у студентів є можливість взяти участь у розробці та реалізації проєктів і почали активніше виявляти лідерські якості. Для виявлення ступеня вираженості лідерських якостей студентів використано діагностичну модифіковану методику «Діагностика лідерських якостей». Були отримані такі результати: якості лідера були виражені слабо у 44% студентів, середньо- у 46% студентів, лідерські якості виражені сильно – у 10% студентів (Таблиця 2.8.).

Таблиця 2.8.

Оцінка ступеня вираженості лідерських якостей у студентів

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Констатуючий етап** | **Контрольний етап** |
| 1 | 26 | 28 |
| 2 | 25 | 26 |
| 3 | 40 | 42 |
| 4 | 15 | 20 |
| 5 | 36 | 38 |
| 6 | 35 | 35 |
| 7 | 35 | 40 |
| 8 | 34 | 36 |
| 9 | 40 | 40 |
| 10 | 24 | 25 |
| 11 | 45 | 45 |
| 12 | 50 | 50 |
| 13 | 25 | 25 |
| 14 | 20 | 30 |
| 15 | 25 | 30 |
| 16 | 25 | 26 |
| 17 | 15 | 25 |

Проаналізувавши відповіді студентів, ми відзначили такі тенденції:

1. Іноді студенти виявляють нерішучість у командній роботі.

2. Багато студентів вважають, що справжній лідер групи має тільки володіти навичками керівництва іншими.

3. У розумінні студентів «справжній лідер» – це людина з сильною характером.

4. Для студентів кращим є той керівник, який самостійно вирішує усі організаційні питання.

5. Іноді студенти опускають руки, якщо стикаються із труднощами.

6. Багато студентів воліють діяти самостійно у групі, без лідера.

Продовження експерименту з метою розвитку лідерських якостей студентів та підвищення рівня розвитку когнітивної сфери, мотивації та емоційного інтелекту, рівня інформаційно-цифрової культури було реалізовано елективний курс для студентів «Розвивай у собі якості лідера» (таблиця 2.9.).

Таблиця 2.9.

Зміст курсу «Розвивай у собі якості лідера» (18 ак. годин)

| № | Назва теми | Кількість годин | Короткий зміст |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Якості успішного лідера у сучасномусвіті. Стилілідерства | 2 години лекції | Говоримо про такі якості, як: соціальна та особистісна активність, комунікативність, гуманність, діяльність, харизматичність, відповідальність, стресостійкість, сумлінність, усвідомленість, гнучке мислення. Модель «Айсберг». Стилі лідерства: ідеалістичний стиль (лідер- натхненник), навчальний (лідер-наставник), товариський (лідер – будівельник відносин), демократичний стиль (лідер, готовий до діалогу) |
| 2 | Цінності та принципи лідера. Громадянська ідентичність та патріотизм | 2 години лекції | Говоримо про відповідність переконань,принципів та слів реальним діям. Поняття громадянської ідентичності. Почуття патріотизму, система цінностей, етичних орієнтирів. Розвиток почуття громадянської самосвідомості у студентів (метод обговорення моральних дилем, метод роз’яснення, дискусії, заняття «Разом ми – згуртований народ») |
| 3 | Управління часом та завданнями | 2 години лекції та 2 години практичних занять | Як використовувати наявне час максимально ефективно? Які є перешкоди нашої продуктивності? (Відсутність енергії та бажання щось робити, втрата часу, неправильна постановка задач, відсутність огляду та контролю виконуваних завдань.) Енергія та мотивація для виконання завдань |
| 4 | Концентрація на виконанні завдання | 2 годиниПрактичних занять | Вивчаємо п’ять простих дій для концентрації. Техніка керованої концентрації та перемикання уваги Pomodoro. Тайм-менеджмент з Pomodoro. Як упоратися з поглиначами часу? |
| 5 | Правильна постановка завдання | 2 години практичних занять | Чотири критерії ефективного формулювання завдання. Шість рівнів огляду завдань |
| 6 | Емоційний інтелект | 2 години лекції та 2 години практичних занять | Чотири вміння в галузі емоційного інтелекту: вміння розпізнавати власні емоції, вміння розуміти причину емоцій, вміння використовувати свої емоції, вміння контролювати свої та чужі емоції (за Д. Карузо, Дж. Мейєр ). Використання емоцій для прийняття рішень та підвищення ефективності діяльності |
| 7 | Креативне та нестандартне мислення | 2 години творчого заняття | П’ять інструментів креативності для вирішення різних завдань («Асоціації», «Кольорові питання», «Візуальні образи та метафори», «Інша роль», «Метод фокальних об'єктів») |

За факультативною дисципліною закріплені наступні професійні компетенції:

- здатність використовувати основні теорії мотивації, лідерства для вирішення управлінських завдань;

- здатність ефективно організувати групову роботу на основі знання процесів групової динаміки та принципів формування команди;

- володіння різними способами вирішення конфліктних ситуацій;

- здатність до аналізу та проєктування міжособистісних, групових та організаційних комунікацій.

Після вивчення кожної теми студенти виконували практичні завдання в індивідуальному робочому зошиті під назвою «Я – усвідомлений лідер»: відповідали на запитання щодо кожного блоку, робили корисні нотатки.

Нижче подаємо деякі завдання, що виконуються в рамках курсу (таблиця 2.10.).

Таблиця 2.10.

Витяг з робочого зошита «Я – усвідомлений лідер»

|  |  |
| --- | --- |
| **Питання** | **Ваша відповідь** |
| **Основи лідерства** |
| Що для вас означає бути лідером? |  |
| Хто з лідерів сьогодення чи минулого є для вас прикладом?На кого б ви хотіли бути схожі? |  |
| Які особисті якості лежать в основі вашого лідерства? На щови спираєтесь? |  |
| Яким був ваш найвдаліший досвід прояву лідерства? |  |
| Які ваші життєві стратегічні цілі? |  |
| **Цінності та принципи** |
| Складіть список своїх цінностей – того, що має найбільшезначення у вашому житті |  |
| Якими цінностями ви могли б пожертвувати і заради чого? |  |
| **Мотивація лідера** |
| Відзначте у таблиці важливі для вас зовнішні мотиватори (фінансове благополуччя, кар'єра, високий соціальний статус, саморозвиток, бажання змінити світ на краще, бажаннязайматися важливими та цікавими справами) |  |
| Які особисті якості, здібності, вміння та навички лідера вихотіли б розвивати? |  |
| **Розміщення пріоритетів** |
| Запишіть, які цілі для вас є стратегічно важливими нанайближчі 3–5 років? Чого ви прагнете? Яких результатів ви хочете досягти? |  |
| Які справи краще зробити саме у тому місці, де ви знаходитесь? Які інструменти та ресурси є у вас? Що можназробити «тут і зараз»? |  |
| **Емоційний інтелект** |
| Згадайте та запишіть рішення, яке ви приймали нещодавно.Які емоції ви відчували? |  |
| Опишіть конкретну поведінку людини, яка впливає на ваш емоційний стан і яку ви хочете змінити |  |
| Як люди реагують на ваші прохання? Які зміни ви спостерігаєте у поведінці та емоційному станіспіврозмовників у відповідь на ваші позитивні фрази? |  |
| **Креативне та нестандартне мислення** |
| Перерахуйте 10 своїх якостей та навичок, які допоможуть вам у створенні креативних ідей |  |
| Сформулюйте завдання. Запишіть якнайбільше ідей для вирішення цього завдання |  |
| Подумайте, як би підійшов до вирішення завдання кожен персонаж (вчитель біології, Стів Джобс, вчений, власник великого бізнесу, психотерапевт, приватний детектив) |  |

Для розвитку комунікативної культури у рамках курсу було організовано такі вправи:

1. Рухові вправи «передати почуття» по колу, увійти у коло і вийти з нього, привернути увагу групи невербальними засобами. Вони призначені подолання емоційної дистанції між учасниками групи.

2. Вправа «розмова через скло», зображення різних емоційних станів, розпізнавання за невербальною поведінкою стану інших людей. Такі вправи спрямовані на розвиток уваги та чутливості.

3. Вправи в розвитку вербальної комунікації: «Привітання», «Інтерв'ю», «Оповідання», «Спостереження», «Портрет», «Як ми схожі».

4. Вправи на рефлексію міжособистісних відносин: «Прохання», «Зауваження», «Претензія», «Компліменти», «Домовитися».

5. Вправи на вдосконалення навичок сприйняття: «Внутрішній голос», «Перевтілення», «Спотворення інформації» [1, c. 56].

6. Ігри та тренінги на розвиток навичок ведення дискусії: «Точка зору», «Моя позиція».

7. Вправи у розвиток харизми (правильна постава, розвиток ораторської майстерності та навичок ділового мовлення, внутрішньої чарівності).

Перевагою даного курсу є наявність цікавих творчих завдань для виконання студентами. Наприклад, у завданні «Помічаємо емоції» студенти вчилися відстежувати та ідентифікувати власні емоційні стани, помічати та краще розуміти реакції інших людей. Протягом тижня студенти проводили такий експеримент: перш ніж приступати до якоїсь діяльності, вони визначали, у якому емоційному стані перебувають. У щоденнику студенти фіксували свої спостереження та трохи пізніше співвідносили свою діяльність із тим станом, у якому вона максимально ефективна.

Студенти практикували таку техніку управління власним емоційним станом, як «квадратне дихання». Вони виконували цікаві завдання в розвитку креативного мислення: вчилися писати обома руками відразу подумки поєднували між собою різні предмети, намагаючись домогтися отримання нових корисних властивостей. Для розвитку креативності мислення було використано такі інструменти, як «Асоціації», «Кольорові питання», «Візуальні образи та метафори», «Інша роль».

Кожному студенту в ході реалізації експерименту необхідно було вести щоденник, у якому вони відзначали:

1) висновки, спостереження та відкриття, зроблені при виконанні завдань;

2) навички та звички, які вони освоїли, та якості, які вони придбали;

3) головні фокуси та цілі на наступний тиждень;

4) складнощі, які вони відчували.

На контрольному етапі експерименту здійснювалася оцінка ефективності проведених раніше заходів (актуалізація компетенцій у процесі реалізації методики, участь студентів у розробці соціальних проєктів, проведення тренінгів щодо розвитку емоційного інтелекту та прийомів щодо підвищення мотивації студентів, проведення елективного курсу для студентів «Розвивай у собі якості лідера»).

Результати діагностики показали, що проведені заходи сприяли підвищенню рівня розвитку мотивації, емоційного інтелекту та когнітивної сфери у студентів. Збільшилася кількість студентів з високим рівнем розвитку когнітивної сфери на 6%; збільшилася кількість студентів з середнім рівнем розвитку когнітивної сфери на 26%; відповідно зменшилася кількість студентів, які мають низький рівень розвитку когнітивної сфери, на 32% (Таблиця 2.11.).

Таблиця 2.11.

Зведений протокол рівня розвитку когнітивної сфери

контрольний етап

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Показники когнітивного критерію** | **Середній****показник** |
| **Знання в області соціального проєктування** | **Націленість на перманентний саморозвиток ерудиції** |
| 1 | 7 | 9 | 8 |
| 2 | 6 | 6 | 6 |
| 3 | 6 | 7 | 6,5 |
| 4 | 6 | 6 | 6 |
| 5 | 9 | 6 | 7,5 |
| 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 6 |
| 8 | 7 | 8 | 7,5 |
| 9 | 6 | 7 | 6,5 |
| 10 | 6 | 7 | 6,5 |
| 11 | 6 | 6 | 6 |
| 12 | 9 | 9 | 9 |
| 13 | 6 | 7 | 6,5 |
| 14 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 6 | 8 | 7 |
| 16 | 7 | 7 | 7 |
| 17 | 9 | 9 | 9 |

Отже, за результатами, наведеними у таблиці, можемо зробити висновок, що проведення описаних раніше заходів виявилося ефективним у розвитку когнітивної сфери студентів.

Позитивні зміни спостерігалися у розвитку мотивації у студентів. Кількість студентів з високим рівнем розвитку мотивації збільшилося на 6%; кількість студентів зі середнім рівнем- на 9%; відповідно зменшилася кількість студентів з низьким рівнем розвитку мотивації на 15% (Таблиця 2.12). Студенти стали бачити у своїх викладачах джерело мотивації та натхнення на успіх.

Таблиця 2.12.

Рівень розвитку мотивації у студентів

контрольний етап

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **ЕГ студентів** |
| 1 | 11 |
| 2 | 8 |
| 3 | 11 |
| 4 | 6 |
| 5 | 16 |
| 6 | 6 |
| 7 | 6 |
| 8 | 12 |
| 9 | 12 |
| 10 | 16 |
| 11 | 6 |
| 12 | 12 |
| 13 | 12 |
| 14 | 11 |
| 15 | 6 |
| 16 | 12 |
| 17 | 11 |

Перешкоди вони почали розглядати як важливу умову самовдосконалення. Вони менше стали боятися виконання відповідальних завдань.

Зазначено, що збільшилась кількість студентів, які мають високий рівень розвитку емоційного інтелекту, на7%; кількість студентів з середнім рівнем розвитку емоційного інтелекту збільшилося на 3%; відповідно зменшилася кількість студентів з низьким рівнем розвитку емоційного інтелекту на 10% (Таблиця 2.13.). Студенти навчилися бути чутливими до емоційних потреб інших людей, підходити творчо до вирішення життєвих проблем, розуміти джерело негативних почуттів та працювати з ними. Однак деякі студенти висловили бажання вловлювати знаки у спілкуванні, навчитися адекватно реагувати на настрої, спонукання та бажання інших людей. Студенти потребували покращення комунікативних навичок.

Таблиця 2.13.

Рівень розвитку емоційного інтелекту у студентів

контрольний етап

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **ЕГ студентів** |
| 1 | 70 |
| 2 | 40 |
| 3 | 45 |
| 4 | 40 |
| 5 | 75 |
| 6 | 25 |
| 7 | 45 |
| 8 | 45 |
| 9 | 39 |
| 10 | 40 |
| 11 | 70 |
| 12 | 55 |
| 13 | 75 |
| 14 | 50 |
| 15 | 25 |
| 16 | 52 |
| 17 | 64 |

Отже, проведення описаних раніше тренінгів щодо розвитку емоційного інтелекту виявилося ефективним підвищення рівня розвитку емоційного інтелекту студентів.

Для подальшої роботи з розвитку лідерських якостей студентів, підвищення рівня розвитку когнітивної сфери, емоційного інтелекту та мотивації, для здобуття студентами навичок у галузі соціального проєктування можна запропонувати залучити студентів до розробки та реалізації проєктів таких як: «Розправ крила», «Хочу, можу, спробую», «Online курси з здобуття додаткової професійної освіти для глухих і слабочуючих», «Школа еко-волонтерів XXI століття», «Виховні хвилини» та ін.

**Висновки до другого розділу**

У ході емпіричної роботи виявлено ефективність технології соціального проєктування у розвитку лідерських якостей студентів ЗВО. До участі в експерименті було залучено студентів 1 та 2 курсів магістратури спеціальностей 015.39 «Професійна освіта. Цифрові технології» та 011 «Освітні, педагогічні науки». Всього 17 студентів взяло участь в дослідженні.

Були виміряні показники двох взаємопов’язаних між собою груп критеріїв: першої групи (критерій відповідності проєктів розвитку лідерських якостей студентів та їх особистісним запитам) та другої групи (когнітивний, мотиваційний критерії та емоційний критерій). Були використані такі методики: авторська методика (опитування та анкетування), тест/опитувальник за методикою Т. Елерса, тест емоційного інтелекту Н. Холла, метод експертної оцінки соціального проєкту, модифыкована методика «Діагностика лідерських якостей», метод самооцінки студентами ступеня сформованості лідерських якостей.

На констатуючому етапі експерименту було організовано роботу викладачів щодо підвищення рівня мотивації студентів, організовано тренінги з навчання навичкам емпатії, саморегуляції та самоконтролю емоційного стану. Для розвитку лідерських якостей та підвищення рівня знань у галузі соціального проєктування студенти розробляли соціальний проєкт під керівництвом викладача.

Результати проміжної діагностики показали, що проведені заходи підвищили рівень розвитку мотивації, емоційного інтелекту та когнітивної сфери у студентів.

Продовження контрольного етапу експерименту з метою розвитку лідерських якостей студентів та підвищення рівня розвитку когнітивної сфери, мотивації та емоційного інтелекту реалізовано елективний курс для студентів «Розвивай у собі якості лідера».

Результати діагностики на контрольному етапі експерименту показали значні зміни у всіх показниках, що діагностуються у студентів. По-перше, кількість студентів з високим рівнем розвитку когнітивної сфери збільшилося на 23% порівняно з результатами на констатувальному етапі. Кількість студентів з високим рівнем розвитку мотивації та емоційного інтелекту збільшилося на 17 і 15 % відповідно.

Кількість студентів з сильно-вираженими лідерськими якостями збільшилося на 12%.

Представлена у роботі методика розвитку лідерських якостей студентів ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування, реалізована експериментальним шляхом, показала свою результативність та перспективність. Отже, це дозволяє стверджувати про доцільність тиражувати методику соціального проєктування для використання у системі вищої освіти.

**ВИСНОВКИ**

1. Вирішуючи перше завдання, ми представили розширене поняття дослідження «лідер соціальної сфери» – це особистість, орієнтована на служіння суспільству, поліпшення якості життя громадян усіх соціальних страт, націлена на соціальний благополуччя країни, яка має такі якості, як соціальна та особистісна активність, комунікативність, гуманність, діловитість, харизматичність, відповідальність, стресостійкість, сумлінність; особистість, що володіє емоційним інтелектом та інформаційно-цифровою культурою. У сучасних умовах затребуваними якостями лідера соціальної сфери є громадянська ідентичність та патріотизм. Для забезпечення наукової основи дослідження також уточнено поняття «лідер», «лідерство».

Проблематика досліджень розвитку лідерських якостей студентів ЗВО має різноманіття: ряд досліджень характеризує концепції, такі як: харизматична – теорія якостей, поведінкова, ситуаційна, ціннісна. Низка досліджень присвячена аналізу стилів лідерства: авторитарний, демократичний, ліберальний.

 Для виконання дослідження велике значення мали праці з розвитку у лідерів емоційного інтелекту та компетенцій у галузі інформаційно-цифрових та комунікаційних технологій.

У дослідженнях вітчизняних та зарубіжних авторів зазначено більше 30 якостей та здібностей лідера: самостійність, самодостатність, володіння твердою життєвою філософією, впевненість і витривалість, здатність надихати, уміння знаходити та залучати талановитих людей, уміння передавати свої погляди, бачення ситуацій та передача цінності іншим учасникам колективу, уміння створювати та розвивати відповідну культуру організації, порядність, чесність та прозорість дій, сумлінність, усвідомленість, з урахуванням психологічних та вікових особливостей даної соціальної групи, пріоритетними, на наш погляд, є такі якості, як соціальна та особистісна активність, комунікативність, гуманність, діловитість, харизматичність, відповідальність, стресостійкість, сумлінність. Такий вибір обґрунтований успішною апробацією методики розвитку лідерських якостей студентів ЗВО в умовах експериментальної діяльності.

У роботі було досліджено педагогічну технологію соціального проєктування, суб’єктами якої є взаємодіючі між собою викладач та студент. Для гармонізованої взаємодії необхідно було створити психологічно комфортне інформаційно-освітнє середовище, що залежить від професіоналізму та наявності педагогічної культури у викладача-модератора соціального проєктування.

2. Соціальне проєктування сприймається як технологія, покликана забезпечити розвиток лідерських якостей студентів. Проаналізовано наявні визначення понять «технологія» та «проєктування», сутність технології соціального проєктування.

За основу уточненого нами визначення поняття «технологія» покладено визначення, дане О. Слюсаренко. «Технологія – послідовна, взаємозалежна система дій педагога, вкладених у вирішення педагогічних завдань, чи планомірне і послідовне втілення практично заздалегідь спроєктованого педагогічного процесу» [38]. Технології властиві: концептуальність (опора на певну наукову концепцію), системність (взаємозв’язок усіх частин, цілісність, комплексність), керованість (можливість цілепокладання, планування, проєктування педагогічного процесу, корекції його результатів), ефективність (досягнення певного результату при оптимальних витратах), відтворюваність (можливість застосування даної технології в інших освітніх організаціях, іншими суб'єктами) [13].

Лідерство як соціальне явище не залишається незмінним, з’являються нові ознаки, наприклад, тісний зв’язок лідера і оточуючих людей, коли в якості основних питань ставляться питання: «Чи я зробив життя людей щасливим?», «Чи покращилася завдяки мені якість життя інших?». Проєктування покликане внести зміни у процес формування лідерів, а й у сутність сучасного лідерства. Сучасний лідер повинен мати внутрішню мотивацію, вміти керувати собою. Необхідність формування даного вміння в учнів потребує проєктного підходи до педагогічного управління процесом формування лідерства.

3. У роботі докладно розглядається та розкривається процедура розроблення та здійснення методики розвитку лідерських якостей студентів ЗВО із застосуванням технології соціального проєктування. Перш ніж уявити авторську модель, її компоненти, проаналізовано необхідність моделювання як умовного зразка, еталона бажаного результату діяльності. Модель складається з ряду компонентів: цільового, методологічного, змістовного, критеріально-оцінного, результативного. Критеріально-оцінний компонент дозволив виявити ефективність розвитку лідерських якостей студентів ЗВО та відповідність соціально орієнтованих проєктів особистісним запитам студентів. модель є оригінальною, бо вона дозволяє її впровадити в різних організаціях та рівнях освіти.

У ході емпіричної роботи виявлено ефективність технології соціального проєктування у розвитку лідерських якостей студентів ЗВО. До участі в експерименті було залучено студентів 1 та 2 курсів магістратури спеціальностей 015.39 «Професійна освіта. Цифрові технології» та 011 «Освітні, педагогічні науки». Всього 17 студентів взяло участь в дослідженні.

Були використані такі методики: авторська методика (опитування та анкетування), тест/опитувальник за методикою Т. Елерса, тест емоційного інтелекту Н. Холла, метод експертної оцінки соціального проєкту, модифікована методика «Діагностика лідерських якостей», метод самооцінки студентами ступеня сформованості лідерських якостей. Для виявлення сформованості показників за всіма критеріями було використано трирівневу систему оцінки: «високий», «середній», «низький» бали.

На констатуючому етапі експерименту було організовано роботу викладачів щодо підвищення рівня мотивації студентів, організовано тренінги з навчання навичкам емпатії, саморегуляції та самоконтролю емоційного стану. Для розвитку лідерських якостей та підвищення рівня знань у галузі соціального проєктування студенти розробляли соціальний проєкт під керівництвом викладача.

Результати проміжної діагностики показали, що проведені заходи підвищили рівень розвитку мотивації, емоційного інтелекту та когнітивної сфери у студентів.

Продовження контрольного етапу експерименту з метою розвитку лідерських якостей студентів та підвищення рівня розвитку когнітивної сфери, мотивації та емоційного інтелекту реалізовано елективний курс для студентів «Розвивай у собі якості лідера».

Результати діагностики на контрольному етапі експерименту показали значні зміни у всіх показниках, що діагностуються у студентів. По-перше, кількість студентів з високим рівнем розвитку когнітивної сфери збільшилося на 23% порівняно з результатами на констатувальному етапі. Кількість студентів з високим рівнем розвитку мотивації та емоційного інтелекту збільшилося на 17 і 15 % відповідно. Кількість студентів з сильно-вираженими лідерськими якостями збільшилося на 12%.

Реалізація методики розвитку лідерських якостей студентів вишу дозволила спрогнозувати перспективність технології соціального проєктування.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Антонова З. Психологічні особливості лідерства та керівництва. Педагогіка і психологія професійної освіти, 2016. № 4. С. 120–127.

2. Бондаренко В. В., Яценко О. М. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх менеджерів. Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. 2015. № 11. С. 7–12.

3. Бондарчук Л. В., Крамаренко К. В., Рудик Т. О. Теоретичне дослідження понять «лідерства» та «керівництва»: сутність та особливості. Молодий вчений. 2016. № 12. С. 664–667.

4. Білецька К. Засади формування креативного лідера як менеджера нового покоління. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2015. № 4. С. 58–64. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echcenu\_2015\_4\_11 (дата звернення: 17.04.2024).

5. Буяк Б. Феномен лідерства в історико-філософській ретроперспективі. Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «ПереяславХмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Педагогіка. Психологія. Філософія. 2015. Вип. 36. С. 238–253. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gvpdpu\_2015\_36\_31 (дата звернення: 17.04.2024).

6. Борисюк О. М. Використання основних підходів до вивчення психології лідерства в сучасному управлінні. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1339/1/1-2012bomvsu.pdf (дата звернення 10.04.2024).

7. Василенко С. В. Авторитет та лідерство командира в сучасних умовах. Вісник національного університету оборони України. 2013. № 6 (37). С. 196–201.

8. Возна М. Підходи до оцінки лідерських якостей керівника. URL: http://kerivnyk.info/2014/04/vozna.html (дата звернення 10.04.2024).

9. Волківська Д. А. Сучасні підходи до визначення лідерства. Вісник Чернігівського нац. пед. університету ім. Т. Г. Шевченка. Педагогічні науки. Чернігів: ЧНПУ. 2014. Вип.115. С. 40–47.

10. Волківська Д. А. Сучасне трактування поняття «лідер». Проблеми сучасної педагогічної освіти. Педагогіка і психологія. Ялта: РВВКГУ. 2013. Вип. 39. С. 78–84.

11. Гриженко Л. В. Лідерство як соціальний феномен. Грані. 2014. № 5. С. 48–52. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani\_2014\_5\_11 (дата звернення: 17.04.2024).

12. Грищенко І. М. Лідерство як феномен управління групою. Інвестиції: практика та досвід. 2015. № 10. С. 116–119.

13. Енциклопедія освіти / Нац. акад. пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень; 2-ге вид., допов. та перероб. Київ : Юрінком Інтер, 2021. 1144 с.

14. Єсінова Н. І., Клеймьонова В. В. Формування лідерських якостей студентів за допомогою участі в діяльності органів самоврядування. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. Харків, 2013. Вип. 1(1). С. 313‒317.

15. Жигайло Н., Карпінська Р. Психологія індивідуального та духовного зростання лідера. Психологічний журнал. 2019. Т. 21. № 1. С. 57–77. URL: https://doi.org/10.31108/1.2019.1.21.4 (дата звернення: 18.02.2024).

16. Жигірь В. Сутність та зміст лідерської компетентності майбутнього менеджера освіти. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. 2015. № 130. С. 34–37.

17. Іванова В. Проблема лідерства в колективі дітей дошкільного віку / В. Іванова. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота. 2014. Вип. 32. С. 78–81. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped\_2014\_32\_28 (дата звернення: 17.04.2024).

18. Калашнікова C. А. Еволюційні рівні та професіоналізація управління.

URL: https://core.ac.uk/download/pdf/268481931.pdf (дата звернення 15.04.2024).

19. Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу сучасного університету: основи та інструменти: навч. посібн. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети». 2016. 44 с.

20. Калашнікова С.А. Сутність лідерства як вищого еволюційного рівня управління. URL: <https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/4_5_2010/23.pdf> (дата звернення 15.04.2023).

21. Карманенко В. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів. Витоки педагогічної майстерності: зб. наук. пр. (Серія «Педагогічні науки»). Полтава. 2018. Вип. 21. С. 90–95.

22. Кові Стівен. Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей пер. з англ. О. Любенко. 5-те вид. Харків: «КСД», 2019. 384 с.

23. Логвиновська Т. Значення студентського самоврядування у процесі виховання соціальної спрямованості молоді. Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Педагогічні науки. Умань. 2014. Вип. 1. С. 231–237.

24. Максвелл Дж. Виховай у собі лідера. [Електронний ресурс]. URL: //http://www.klex.ru/56b (дата звернення: 18.02.2024).

25. Мітлощ А. В., Маляко В. О., Бажанюк В. С. Психологічні особливості

лідерської обдарованості: концепції, діагностика, тренінги: монографія. Київ: Інститут обдарованої дитини. 2014. 290 с.

26. Міляєва В.Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Педагогічні науки. 2014. № 1. С. 34–40.

27. Нежинська О. Лідерство та керівництво: психологічний дискурс: монографія. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 264 с.

28. Освітнє лідерство: від теорії до практики : монографія / авт. кол.; за наук. ред. В. Р. Міляєвої; Київський університет імені Бориса Грінченка [Електронне видання]. Київ; Кривий Ріг: Вид-во. Р. А. Козлов, 2021. 296 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/36659.https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/36659/2/Osvitnie\_liderstvo\_21\_NDLKL.pdf (дата звернення: 18.02.2024).

29. Олексюк О. Є. Лідерські риси та якості як складові структури особистості лідера. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія: Педагогічні науки. 2017. № 4. С. 372–380.

30. Павленко О. В. Формування лідерських якостей у керівника загальноосвітнього навчального закладу URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi\_vydanya/stud\_almanah/v\_1/35.pdf (дата звернення 10.04.2024).

31. Роль університету у розвитку лідерського потенціалу суспільства: концептуальні засади. О. Аарна, Д. Гудонієне, О. Гузар, В. Міляєва та ін.; за заг. ред. С. Калашнікової. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети». 2014.100 с.

32. Романовський О. Г., Рєзнік С.М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І., Головешко Б.Р., Бондаренко В.В. Лідерські якості в професійній діяльності / За заг. ред. О. Г. Романовського. Харків.: ФОП Панов А.М., 2017. 144 с.

33. Романовський О. Г., Середа Н.В. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства. Теорія і практика управління соціальними системами. 2013. № 3. С. 20–27. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss\_2013\_3\_4.

34. Ротко О. М. Діагностика розвитку лідерських якостей дітей молодшого підліткового віку. Проблеми та перспективи розвитку освіти: Матеріали IІІ Міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 30-31 березня 2017 р.). Херсон, 2017. С. 166–169.

35. Рудська А. І. Психологічні особливості лідерства в умовах реалізації соціальних проєктів : автореф. дис. … канд. психол. наук. Київ, 2013. 18 с.

36. Сазонова О. В. Лідерство та керівництво в сучасних умовах управління навчальним закладом. [Електронний ресурс]. URL: https://sworld.education/konfer21/236.htm (дата звернення 25.04.2024).

37. Словник української мови. URL: http://sum.in.ua/s/samovrjaduvannja

(дата звернення: 15.06.2024).

38. Слюсаренко О. Поняття «лідер» і «лідерство» в сучасній науковій літературі. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота. 2016. Вип. 2. С. 244–246. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped\_2016\_2\_66 (дата звернення: 17.04.2024).

39. Сторожев Р. Стан дослідження проблеми лідерства у вітчизняній та зарубіжній літературі. Держави і регіони. Серія : державне управління. 2017. № 3. С. 21–25.

40. Сергеєва Л. М. Лідерство: навч. посібн. Івано Франківськ: «Лілея НВ». 2015. 296 с.

41. Семанчина В. О. Місце студентського самоврядування у процесі формування лідерських якостей майбутнього керівника. Педагогічний альманах. Херсон, 2015. Вип. 27. С. 207–211.

42. Семанчина В. О. Формування управлінської культури студентів вищих навчальних закладів у діяльності органів студентського самоврядування. URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/4/103.pdf (дата звернення 04.05.2024).

43. Сеньків Н. М., Ходаківська В. П., Савченко Є. Р. Реалізація співпраці студентського профкому з радою студентського самоврядування. URL:https://eprints.pharm.zt.ua/id/eprint/346/1/%D1%80%D0%B5%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7.%20%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4.%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D1%83.pdf (дата звернення 21.04.2024).

44. Соболь С. М., Багацький В. Менеджмент: навч.-метод. посібн. Для самост. вивч. дисц. [Електронний ресурс]. URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/18892/Sobol.pdf?sequence=1 (дата звернення 10.04.2024).

45. Феномен лідерства: логіко-методологічний аналіз. [Електронний ресурс]. URL: https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/479614defe08-4856-80ba-847391864b72/content (дата звернення 20.04.2024).

46. Ходаківський Є. І., Кравець І. В., Пугачова Н. С. Гештальтно-інноваційні підходи до набулого лідерства в системі публічного управління. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/41889/1/zbirnik20102020%20%282%29.p>df(дата звернення 01.05.2024).

47. Хохліна. О. П. Психологічні особливості студентів із різним стилем лідерства. URL: ttp://elar.naiau.kiev.ua/bitstream/123456789/687/3/huhlina\_ua.pdf (дата звернення 10.05.2024).

48. Burns, JM Leadership / JM Burns - New York: Harper Row, 1978. - 530 p.

49. Christensen, M. Приготування школярів для юрисдикції: role of Universities / M. Christensen // Continuing professional education: theory and practice (series: pedagogical sciences). - 2019. - № 1 (58). - Pp. 5–10.

50. Global definitions of leadership and theories of leadership development: Literature Review [Електронний ресурс].-Режим доступу: https:// www.britishcouncil.org/sites/default/files/final\_leadership\_composite\_re port\_with\_references\_26-06-17.pdf

51. Goleman, D. Emotional Intelligence / D. Goleman. - New York: Bantam, 1995. - 317 p.

52. Kouzes, J. The leadership challenge / J. Kouzes, B. Posner. – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1995. - 211 p.

53. Shehane, MR First-Year Student Perceptions Related to Leadership Awareness and Influences / MR Shenane, KA Sturtevant, LL Moore, KE Dooley // Journal of Leadership Education. - 2012. - Vol. 11 (1). - Pp. 140-156.

54. Fairholm, M. R. Defining Leadership: A Review of Past, Present, and Future Ideas / M. R. Fairholm. – Washington: GWU Center for Excellence in Municipal Management, 2002. – 45 p.

**ДОДАТКИ**

**Додаток А**

**«Діагностика лідерських якостей»**

(модифікована з урахуванням цільової групи – студенти вишу)

Інструкція до тесту:

Вам пропонується 50 висловлювань, на які потрібно дати відповідь так чи ні. Середнього значення у відповідях не передбачено. Довго над висловлюваннями не замислюйтесь. Якщо сумніваєтеся, все-таки зробіть позначку на «+» або «-» на користь альтернативної відповіді, до якої ви найбільше схиляєтеся.

Тестовий матеріал:

1. Чи часто ви буваєте у центрі уваги оточуючих?

- Так;

- Ні.

2. Чи вважаєте ви, що багато людей, що вас оточують, займають більш високий статус, ніж ви?

- Так;

- Ні.

3. Перебуваючи у студентській групі, чи відчуваєте ви бажання не висловлювати свою думку, навіть коли це необхідно?

- Так;

- Ні.

4. Коли ви були дитиною, чи вам подобалося бути лідером серед однолітків?

- Так;

- Ні.

5. Чи відчуваєте ви задоволення, коли вам вдається переконати когось у чомусь?

- Так;

- Ні.

6. Чи трапляється, що вас називають нерішучою людиною?

- Так;

- Ні.

7. Чи згодні ви з твердженням: «Усе найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей»?

- Так;

- Ні.

8. Чи відчуваєте ви нагальну необхідність у пораднику, який міг би спрямувати вашу активність у навчанні та позанавчальній діяльності?

- Так;

- Ні.

9. Чи втрачали ви іноді холоднокровність у розмові з людьми?

- Так;

- Ні.

10. Чи приносить вам задоволення бачити, що оточуючі побоюються вас?

- Так;

- Ні.

11. Чи намагаєтесь ви займати за столом (в аудиторії, на зборах у студентській раді) таке місце, яке дозволяло б вам бути в центрі уваги та контролювати ситуацію?

- Так;

- Ні.

12. Чи вважаєте ви, що справляєте на людей велике (імпозантне) враження?

- Так;

- Ні.

13. Чи вважаєте себе мрійником?

- Так;

- Ні.

14. Чи губитеся ви, якщо люди, які вас оточують, висловлюють незгоду з вами?

- Так;

- Ні.

15. Чи траплялося вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд та колективів?

- Так;

- Ні.

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

– будете раді, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

- візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок вам ближча?

– справжній лідер групи повинен сам робити ту справу, якою він керує, та особисто брати участь у ньому;

– справжній лідер групи має лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким ви вважаєте за краще співпрацювати?

- З покірними людьми;

– з незалежними та самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся ви уникати гострих дискусій?

- Так;

- Ні.

20. Коли ви були дитиною, чи часто ви стикалися з владою вашого батька?

- Так;

- Ні.

21. Чи вмієте ви у дискусії на різні теми у процесі навчання залучити на свій бік тих, хто раніше був з вами не згоден?

- Так;

- Ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом ви втратили дорогу. Наближається вечір і треба ухвалювати рішення. Як ви вчините?

- надати ухвалення рішення найбільш компетентному з вас;

- просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

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

- Так;

- Ні.

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

- Так;

- Ні.

25. Чи може невдача у прояві ініціативи змусити вас більше ніколи цього не робити?

- Так;

- Ні.

26. Хто, на вашу думку, справжній лідер?

- Найкомпетентніша людина;

- Той, у кого найсильніший характер.

27. Чи завжди ви намагаєтеся зрозуміти і гідно оцінити людей?

- Так;

- Ні.

28. Чи шануєте ви дисципліну?

- Так;

- Ні.

29. Який із наступних двох керівників вам краще?

- Той, який все вирішує сам;

- Той, який завжди радиться і прислухається до думок інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на вашу думку, найкращий для вашої майбутньої професійної діяльності?

- Колегіальний;

- Авторитарний.

31. Чи часто у вас складається враження, що інші зловживають вами?

- Так;

- Ні.

32. Який із наступних портретів більше нагадує вас?

- людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом у кишеню не полізе;

– людина зі спокійним, тихим голосом, стримана, задумлива.

33. Як ви поведете себе на зборах (групи, у студентській раді), якщо вважаєте свою думку єдино правильною, але інші з вами не згодні?

- промовчіть;

- Відстоюватимете свою думку.

34. Чи підпорядковуєте ви свої інтереси та поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?

- Так;

- Ні.

35. Чи виникає у вас почуття тривоги, якщо на вас покладено відповідальність за якусь важливу справу?

- Так;

- Ні.

36. Що б ви віддали перевагу?

– співпрацювати зі своїми однолітками в одній команді під керівництвом доброї людини;

- Діяти самостійно, без керівників.

37. Як ви ставитеся до твердження: «Для того, щоб сімейне життя було добрим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один із подружжя?

– згоден;

- Не згоден.

38. Чи траплялося вам купувати щось під впливом думки інших людей, а чи не виходячи зі своєї потреби?

- Так;

- Ні.

39. Чи вважаєте ви свої організаторські здібності добрими?

- Так;

- Ні.

40. Як ви поводитеся, зіткнувшись із труднощами?

- Опускаєте руки;

- З'являється сильне бажання їх подолати.

41. Чи дорікаєте ви людям, якщо вони цього заслуговують?

- Так;

- Ні.

42. Чи вважаєте ви, що ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження?

- Так;

- Ні.

43. Як ви вчините, якщо вам запропонують внести зміни до діяльності студентської ради, керівником якої ви є?

- Введу потрібні зміни негайно;

- Не поспішатиму і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зумієте ви перервати надто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

- Так;

- Ні.

45. Чи згодні ви з твердженням: «Щоб бути щасливим, треба жити непомітно»?

- Так;

- Ні.

46. Чи вважаєте ви, що кожна людина має зробити щось визначне?

- Так;

- Ні.

47. Ким би ви воліли стати?

– художником, поетом, композитором, науковцем;

- Видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику вам приємніше слухати?

– могутню та урочисту;

– тиху та ліричну.

49. Чи відчуваєте ви хвилювання, чекаючи на зустріч з важливими і відомими людьми?

- Так;

- Ні.

50. Чи часто ви зустрічали людей із сильнішою волею, ніж ваша?

- Так;

- Ні.

**Додаток Б**

**Діагностика особи на мотивацію до успіху Т. Елерса**

**(модифікована з урахуванням цільової групи – студенти ЗВО)**

Вам буде запропоновано 41 питання, на кожне з яких дайте відповідь «так» чи «ні».

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти певний час.

2. Я легко дратуюсь, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.

3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби все ставлю на карту.

4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним із останніх.

5. Коли два дні поспіль у мене немає справи, я втрачаю спокій.

6. У деякі дні мої успіхи нижчі від середнього.

7. По відношенню до себе я строгіший, ніж по відношенню до інших.

8. Я більш доброзичливий, ніж інші.

9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, я потім суворо засуджую себе, тому що знаю, що в ньому я досяг успіху.

10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.

11. Ретельність – це не основна моя риса.

12. Мої досягнення у праці не завжди однакові.

13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.

14. Засудження стимулює мене сильніше, ніж похвала.

15. Я знаю, що мої однолітки та викладачі вважають мене слушною людиною.

16. Перешкоди роблять мої рішення більш жорсткими.

17. У мене легко викликати честолюбство.

18. Коли я працюю без натхнення, це помітно.

19. За виконання роботи я не розраховую на допомогу інших.

20. Іноді я відкладаю те, що маю зробити зараз.

21. Потрібно покладатися лише на себе.

22. У житті мало речей, важливіших за гроші.

23. Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.

24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.

25. Наприкінці канікул я радію, що незабаром розпочнеться навчання та моя діяльність в інших сферах.

26. Коли я схильний до того чи іншого завдання, я роблю його кращим і

кваліфікованішим, ніж інші.

27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть працювати.

28. Коли я не маю справ, я відчуваю, що мені не по собі.

29. Мені доводиться виконувати відповідальні завдання частіше, ніж іншим.

30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якнайкраще.

31. Мої друзі іноді вважають мене лінивим.

32. Мої успіхи певною мірою залежать від моїх однолітків.

33. Безглуздо протидіяти волі керівника групи (колективу).

34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.

35. Коли щось не ладнається, я нетерплячий.

36. Я зазвичай звертаю мало уваги свої досягнення.

37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж робота інших.

38. Багато чого, за що беруся, я не доводжу до кінця.

39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.

40. Я не заздрю тим, хто прагне влади і становища.

41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доказу своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.

Ключ:

По 1 балу нараховується за відповіді «так» на такі питання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29 30, 32, 37, 41.

Також нараховується по 1 балу за відповіді «ні» на запитання: 6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Відповіді на запитання 1, 11, 12, 19, 28, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Далі підраховується сума набраних балів.

**Додаток В**

**Тест емоційного інтелекту Холла**

Інструкція

Нижче запропоновані висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони вашого життя. Оцініть кожне висловлювання балом, за шкалою:

Запитання:

повністю не згоден (–3 бали). в основному не згоден (–2 бали). частково не згоден (-1 бал). частково згоден (+1 бал). в основному згоден (+2 бали). повністю згоден (+3 бали).

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції є джерелом знання про те, як чинити в житті.

2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я маю змінити у своєму житті.

3. Я спокійний, коли відчуваю тиск із боку.

4. Я можу спостерігати зміну своїх почуттів.

5. Коли потрібно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.

6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом та гумор.

7. Я стежу за тим, як почуваюся.

8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.

9. Я можу вислуховувати проблеми інших людей.

10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.

11. Я чутливий до емоційних потреб інших.

12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.

13. Я можу змусити себе знову і знову стати перед перешкодою.

14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.

15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання та бажання інших людей.

16. Я можу легко входити у стан спокою, готовності та зосередженості.

17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативних почуттів і знаюся на чому.

18. Я здатний швидко заспокоїтись після несподіваного засмучення.

19. Знання моїх справжніх почуттів є важливим для підтримки «хорошої форми».

20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.

21. Я можу добре розпізнавати емоції щодо виразу обличчя.

22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли потрібно діяти.

23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, чого інші потребують.

24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших людей.

25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще керують своїм життям.

26. Я можу покращити настрій інших людей.

27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.

28. Я добре налаштовуюсь на емоції інших людей.

29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.

30. Я можу легко відключитись від переживання неприємностей.