

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
Кафедра практичної психології та психодіагностики

На правах рукопису

СИДОРУК МАРІЇ ВАДИМІВНИ
РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У
СТУДЕНТІВ ВПРОДОВЖ НАВЧАННЯ

Спеціальність: 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Практична психологія»
Робота на здобуття освітнього ступеня «Бакалавр»

Науковий керівник:
ШКАРЛАТЮК КАТЕРИНА ІВАНІВНА,
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри практичної психології та психодіагностики

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ
Протокол №
засідання кафедри практичної психології та психодіагностики від 2024 р.
Завідувач кафедри
Прізвище, ініціали

(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА ТА ЙОГО РОЗВИТОК.....	11
1.1. Визначення лідерства та його роль у сучасному світі	11
1.2. Проблема лідерства та його різновиди	18
1.3. Фактори формування лідерських якостей.....	22
1.4. Методи формування лідерських якостей у студентів	26
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ	29
2.1. Опис методології дослідження та вибір досліджуваної групи студентів .	29
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження лідерських якостей у студентів	33
2.3. Рекомендації для студентів щодо розвитку лідерських якостей	39
ВИСНОВКИ	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	47
ДОДАТКИ	50

АНОТАЦІЯ

Сидорук Марія. Розвиток лідерських якостей у студентів впродовж навчання. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Випускна кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «Бакалавр» за спеціальністю 053 «Психологія» – Волинський національний університет імені Лесі Українки, Луцьк, 2024.

У дипломній роботі проаналізовано розвиток лідерських якостей у студентів впродовж навчання. Визначено, що розвиток лідерських якостей у студентів має важливе значення для їхнього особистісного й професійного зростання. Це вимагає системного підходу, сприятливого навчального середовища та ефективних методик, що допомагають студентам розкрити свій лідерський потенціал. Забезпечуючи студентам можливості для розвитку лідерських якостей, ми сприяємо створенню спільного майбутнього, де кожен студент може стати впливовим лідером у своїй обраній сфері.

Проведене емпіричне дослідження лідерських якостей у студентів та їх розвиток впродовж навчання. Результати емпіричного демонструють, що більшість здобувачів мають низький або середній рівень розвитку лідерських якостей, і лише декілька осіб – високий. Результати аналізу діагностики надали важливе уявлення про рівень розвитку лідерських якостей серед здобувачів. Описано та визначено рекомендації щодо покращення лідерських якостей у студентів, а також проведений тренінг, який спрямовувався на вивчення основних принципів лідерства. Практична значущість одержаних результатів визначається можливістю використання під час проведення консультативно-корекційної роботи психолога зі студентами навчальних закладів. Впровадження запропонованих рекомендацій може сприяти формуванню молодого покоління лідерів, здатних ефективно впливати на світ навколо себе та досягати успіху в різних сферах життя.

Ключові слова: *лідерство, лідер, студенти, розвиток, саморозвиток, навчання, особистісне зростання.*

ANNOTATION

Sydoruk Maria. Development of leadership qualities in students during their studies. – Qualifying scientific work on the rights of the manuscript. Final qualifying work for obtaining the educational degree "Bachelor" in the specialty 053 "Psychology" –Volyn National University named after Lesya Ukrainka, Lutsk, 2024.

The thesis analyzes the development of leadership qualities in students during their studies. It is determined that the development of leadership qualities in students is important for their personal and professional growth. This requires a systematic approach, a favorable learning environment, and effective methods that help students unlock their leadership potential. By providing students with opportunities to develop their leadership qualities, we contribute to the creation of a shared future where each student can become an influential leader in their chosen field.

An empirical study of the leadership qualities of students and their development during their studies was conducted. The results of the empirical study show that most applicants have a low or medium level of development of leadership qualities, and only a few have a high level. The results of the diagnostic analysis provided important insights into the level of development of leadership qualities among applicants. Described and defined recommendations for improving leadership qualities in students, as well as conducted a training session that was aimed at studying the basic principles of leadership. The practical significance of the obtained results is determined by the possibility of using them during advisory and correctional work of a psychologist with students of educational institutions. The implementation of the proposed recommendations can contribute to the formation of a young generation of leaders capable of effectively influencing the world around them and achieving success in various spheres of life.

Keywords: *leadership, leader, students, development, self-development, learning, personal growth.*

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломної кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи
1	На першому етапі дослідження, на основі попереднього знайомства з проблемою та результатів попереднього її вивчення, основна увага зосереджена на виборі напряму дослідження, опрацюванні мети та завдань, визначенні об'єкту, предмету та методів дослідження, а також виборі можливих джерел інформації.	01.11-01.12.2023
2	Другий етап дослідження присвячений опрацюванню теоретичної основи базуючись на теорії лідерства та вивченню сучасних наукових підходів до розвитку лідерських якостей у студентів.	01.12.2023-20.01.2024
3	Третій етап дослідження – проведення емпіричного дослідження, розробка та уточнення інструкцій для респондентів, попередня перевірка обраних методик для дослідження на простоту й зрозумілість та діагностика респондентів. На основі розробленої процедури та методик дослідження проводився аналіз лідерських якостей у студентів. Отримані при цьому результати стали підставою провести відповідні організаційні заходи щодо подальшого планування кваліфікаційної роботи (визначення завдань, розробки програми дослідження і збору матеріалу, визначення етапів	21.01-01.03.2024

	дослідження, вибір методів та завдань дослідження, кількісного та якісного аналізу отриманих даних тощо).	
4	Четвертий етап – дослідження способів та методів розвитку лідерських якостей у студентів.	01.03-20.04.2024
5	П'ятий етап дослідження передбачає підготовку рекомендацій щодо покращення лідерських навичок у студентів (теоретично та практично).	20.04-05.05.2024
6	На шостому етапі, на основі теоретичного опрацювання наукових джерел, проведеного емпіричного дослідження та аналізу результатів, провести висновки та узагальнення.	05.05-15.05.2024
7	Сьомий етап – остаточне оформлення роботи.	15.05-22.05.2024

Студент

(підпис)

Сидорук М. В.

Науковий керівник

(підпис)

Шкарлатюк К. І.

ВСТУП

Актуальність дослідження: у сучасному світі, який характеризується постійними змінами, глобалізацією та швидким технологічним прогресом, розвиток лідерських якостей у студентів стає надзвичайно важливим завданням. Університетське навчання необхідно не лише для здобуття професійних знань, але й для формування особистісного розвитку, включаючи вміння приймати рішення, комунікувати, мотивувати і впливати на інших. Лідерські якості студентів є ключовим фактором успіху не тільки в академічній сфері, але й у майбутній професійній кар'єрі та громадському житті.

Високий рівень конкуренції на ринку праці вимагає від молодих фахівців не лише глибоких професійних знань, але й добре розвинених лідерських якостей. Студентські роки є вирішальним періодом для формування цих якостей, оскільки саме в цей час відбувається активне становлення особистості, розвиток професійних навичок та соціалізація індивіда.

Розвиток лідерських якостей у студентів сприяє підвищенню їхньої конкурентоспроможності на ринку праці, забезпечує ефективну командну роботу та стимулює особистісний ріст. Лідери відіграють ключову роль у впровадженні інновацій, управлінні змінами та прийнятті рішень у різних сферах діяльності. Тому підготовка майбутніх лідерів є стратегічним завданням системи вищої освіти.

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.

Враховуючи вищезазначене, тема дипломної роботи "Розвиток лідерських якостей у студентів впродовж навчання" 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.

Дослідження у цій сфері може надати цінні рекомендації для навчальних закладів щодо інтеграції лідерських програм у освітній процес, а також сприятиме розвитку індивідуальних освітніх траєкторій для студентів з урахуванням їхніх особистісних та професійних потреб. Це, у свою чергу, підвищить ефективність системи вищої освіти та забезпечить стійкий розвиток суспільства в цілому.

Крім того, сучасні виклики, такі як цифровізація, потребують нових підходів до розвитку лідерських якостей. Інтеграція цифрових технологій у процес навчання відкриває нові можливості для розвитку таких навичок, як комунікація, критичне мислення, управління проектами та інноваційність. Це підкреслює необхідність розробки спеціалізованих програм, які враховують ці аспекти і забезпечують всебічний розвиток студентів.

Також варто зазначити, що розвиток лідерських якостей у студентів сприяє формуванню громадянської свідомості та активної життєвої позиції. Лідери серед студентів стають агентами змін, які здатні ініціювати соціальні проекти, брати участь у громадських ініціативах та сприяти розвитку своїх спільнот. Це особливо важливо в контексті розвитку демократичних цінностей та побудови громадянського суспільства.

Таким чином, розвиток лідерських якостей у студентів є багатогранною проблемою, яка має значний вплив на різні аспекти особистісного та професійного життя. Дослідження цієї теми сприятиме формуванню ефективних підходів до підготовки нових поколінь лідерів, що, у свою чергу, забезпечить стійкий розвиток суспільства в умовах сучасних викликів та змін.

Також варто звернути увагу на те, що розвиток лідерських якостей у студентів сприяє створенню більш гармонійного та ефективного освітнього середовища. Лідерські навички допомагають студентам краще організувати своє навчання, брати активну участь у навчальному процесі та позакласних

заходах, що, в свою чергу, підвищує загальний рівень академічної успішності та мотивації.

Крім того, в умовах сучасних економічних викликів та нестабільності ринку праці, саме лідерські якості стають тією конкурентною перевагою, яка дозволяє молодим фахівцям знайти своє місце в професійній сфері. Вони сприяють не лише кар'єрному зростанню, але й формуванню здатності до інноваційної діяльності, підприємництва та адаптації до нових умов.

Об'єкт дослідження: лідерські якості студентів вищих навчальних закладів, які перебувають у процесі академічного навчання та особистісного розвитку.

Предмет дослідження: розвиток лідерських якостей у студентів впродовж навчання.

Мета дослідження: теоретичне та емпіричне дослідження та аналіз процесу розвитку лідерських якостей у студентів впродовж навчання з метою виявлення ефективних методів та стратегій, спрямованих на їх покращення.

Завдання:

1. Вивчити теоретичні основи лідерства та лідерських якостей, їх роль у сучасному суспільстві та особливості розвитку у студентському середовищі.
2. Проаналізувати психологічні та соціальні фактори, що впливають на формування лідерських якостей у студентів.
3. Визначити ефективні методи та стратегії розвитку лідерських якостей у студентів на основі аналізу передового досвіду та наукових досліджень.
4. Розробити рекомендації для навчальних закладів щодо впровадження програм та заходів, спрямованих на розвиток лідерських якостей у студентському середовищі.

Теоретико-методологічна основа дослідження:

Теоретична основа дослідження базується на класичних теоріях лідерства Ф. Тейлора та М. Вебера, біхевіористських теоріях лідерства К. Левіна та Р. Лайкерта, теоріях навчання і розвитку Д. Дьюї та Д. Колба, моделях розвитку лідерства у вищій освіті А. Астіна та Дж. Коу. Дослідження спрямоване на

вивчення процесу розвитку лідерських якостей студентів протягом їхнього навчання та визначення ефективних методів та стратегій, що сприяють цьому процесу.

Методологічну основу дослідження складають:

1. Анкета «Оцінка рівня лідерських якостей у студентів», розроблена для дослідження.

2. Методика для діагностики комунікативної та організаційної компетентності (КОС) (В. Синявський і Б. Федоришин).

3. Методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

База дослідження: Дослідження проводилось на базі Волинського національного університету імені Лесі Українки. Вибірку склали 60 студентів віком від 17 до 22 років.

Новизна дослідження визначається такими результатами: здійснено комплексне теоретичне та емпіричне дослідження проблеми розвитку лідерських якостей у студентів впродовж навчання; обґрунтовано психологічні особливості лідерських якостей у студентів; досліджено важливість розвитку лідерських якостей у студентів впродовж навчання.

Практична значущість одержаних результатів: Результати емпіричної частини наукової роботи можуть використовуватися під час проведення консультативно-корекційної роботи психолога зі студентами навчальних закладів. Впровадження запропонованих рекомендацій може сприяти формуванню молодого покоління лідерів, здатних ефективно впливати на світ навколо себе та досягати успіху в різних сферах життя.

Структура роботи: дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА ТА ЙОГО РОЗВИТОК

1.1. Визначення лідерства та його роль у сучасному світі

Лідерство – це складний та багатогранний поняття, що визначається різними аспектами та переконаннями. Воно відіграє важливу роль у всіх сферах життя, включаючи бізнес, політику, освіту, спорт та громадське життя. Визначення лідерства може варіюватися в залежності від контексту і індивідуальних поглядів, але в цілому можна сказати, що лідерство – це здатність впливати на інших людей, мобілізувати їх сили та ресурси для досягнення спільних цілей.

Перш за все, лідерство вимагає від особи здатності вести інших людей. Лідер повинен мати вплив на своїх підлеглих, надихати їх і бути прикладом для наслідування. Це передбачає наявність сильних комунікативних навичок, емоційного інтелекту та вміння сприймати потреби та мотивацію інших людей [3, с.51].

По-друге, лідерство включає в себе здатність формувати візію та визначати стратегічні цілі. Лідер повинен мати чітке бачення того, куди він хоче привести свою команду або організацію. Він повинен бути здатний артикулювати цю візію і переконати інших у важливості цілей, сприяючи розвитку спільної стратегії.

По-третє, лідерство вимагає здатності приймати рішення й розуміти ризики. Лідер повинен бути в змозі аналізувати складні ситуації, оцінювати альтернативи та приймати вирішальні кроки. Водночас, лідер повинен бути готовим до прийняття ризиків, оскільки інновації та зміни часто пов'язані з невизначеністю та можуть зазнати неспіху.

По-четверте, лідерство передбачає здатність мотивувати та розвивати людей. Лідер повинен знати свою команду, виявляти сильні сторони кожного

члена і стимулювати їх для досягнення високих результатів. Він повинен бути здатний надихати та підтримувати співробітників, створюючи стимули та навчальні можливості для їхнього особистого та професійного зростання [4,с.31].

По-п'яте, лідерство включає в себе здатність до співпраці та будівництва команди. Лідер повинен бути здатний об'єднувати різних людей і створювати сприятливу робочу атмосферу, де кожен відчуває свою цінність і внесок до загального успіху. Це передбачає розвиток навичок управління конфліктами, співробітництва та підтримки.

Лідерство пов'язане з відповідальністю та етичними стандартами. Лідер повинен бути прикладом інтегритету, чесності та справедливості. Він має відповідати за свої дії і приймати рішення, враховуючи загальне благо та довгострокові наслідки.

Лідерство – це процес, що поєднує різноманітні навички та якості. Це здатність впливати на інших, формувати візію та стратегію, приймати рішення, мотивувати та розвивати людей, будувати команду та бути відповідальним. Лідерство важливо не тільки для досягнення успіху, але й для створення позитивних змін у світі, сприяючи розвитку індивідів та суспільства в цілому [5,с.42].

Лідерство є не тільки індивідуальною характеристикою, але й процесом, що відбувається взаємодією між лідером та його оточенням. Воно передбачає взаємодію, співпрацю та взаєморозуміння між лідером і підлеглими, а також здатність лідера враховувати різноманітність думок, потреб та цінностей своєї команди.

Важливо розрізняти лідерство від влади чи авторитаризму. Лідерство не обов'язково пов'язане з посадою або формальною владою. Лідер може виникати в будь-якому рівні організації або групи людей, незалежно від їхнього статусу чи ролі. Важливою частиною лідерства є здатність отримувати довіру та підтримку від інших людей.

Лідерство може приймати різні форми в залежності від ситуації та контексту. Наприклад, деякі лідери володіють харизмою та здатністю надихати і

мотивувати інших людей. Їхні дії та слова стають джерелом натхнення для оточуючих. Інші лідери можуть бути більш орієнтовані на завдання, зосереджені на досягненні конкретних результатів та керуванні ресурсами. Всі ці стилі лідерства можуть бути ефективними в певних ситуаціях, і успішний лідер вміє адаптуватися до різних обставин.

Одним з ключових аспектів лідерства є здатність впливати на інших людей. Це включає в себе здатність пояснювати свої ідеї та переконувати інших в їхній цінності. Лідер повинен бути ефективним комунікатором, що дає змогу передавати свої ідеї зрозуміло та переконливо. Важливо також бути чуйним до потреб, думок і чуток інших людей, виявляти емпатію і розуміння [11, с.34].

Успішний лідер володіє навичками управління конфліктами та вирішення проблем. Він здатний знаходити компроміси та спільні рішення, що задовольняють інтереси всіх сторін. Лідер також вміє бути реалістичним оцінювачем ситуації та ризиків, приймати важливі рішення та вести свою команду до досягнення поставлених цілей.

У сучасному світі, де зміни відбуваються швидко і непередбачувано, лідерство набуває особливого значення. Лідер повинен бути гнучким і адаптивним, здатним швидко реагувати на зміни в оточенні та впроваджувати інновації. Важливо також розвивати лідерські навички в своїй команді, створюючи атмосферу співпраці, навчання та зростання.

Лідерство не обмежується лише бізнес-середовищем. Воно може проявлятися в усіх аспектах життя, включаючи сім'ю, громадські організації, політику та інші сфери. Кожна людина має потенціал бути лідером у своїй сфері впливу.

Лідерство – це складний процес, який вимагає навчання, практики та постійного самовдосконалення. Він базується на взаємодії, співпраці та впливі на інших людей. Справжній лідер здатний надихати, мотивувати та вести свою команду до досягнення спільних цілей [17, с.12].

Зважаючи на швидкі технологічні зміни та глобалізацію, сучасний лідер також повинен мати розуміння та вміння працювати в міжкультурному

середовищі. Культурна чутливість та здатність до співробітництва з людьми з різних культур стають все більш важливими в умовах глобалізації. Лідер повинен бути відкритим до різних поглядів, цінностей та способів мислення, а також бути здатним будувати ефективні команди з різноманітним складом.

Лідерство також включає в себе етичні аспекти. Лідер повинен мати вищі стандарти моралі та етики, бути прикладом для інших людей. Він повинен дотримуватися принципів справедливості, інтегритету та відповідальності. Лідерство, засноване на етичних цінностях, сприяє підтримці довіри та розвитку стійкого відношення з підлеглими.

Важливим аспектом сучасного лідерства є управління змінами. Лідер повинен бути здатним адаптуватися до нових умов, прогнозувати та впроваджувати зміни в організації або команді. Управління змінами вимагає комунікації, залучення співробітників та керування опором. Ефективний лідер спроможний створити відкрите середовище, де співробітники відчувають підтримку та мотивацію для змін [5, с. 67].

Не можна забувати і про самовдосконалення як лідера. Лідер повинен постійно розвиватися, поглиблювати свої знання та навички. Це може включати читання професійної літератури, участь у тренінгах та семінарах, отримання конструктивного фідбеку та наставництва. Лідер, який постійно вдосконалюється, здатний краще розуміти свою команду, адаптуватися до нових викликів та досягати більш високих результатів.

Лідерство – це динамічний процес, який змінюється залежно від контексту та потреб. Успішний лідер виявляє гнучкість, адаптивність та вміння працювати з різними людьми та ситуаціями. Він прагне досягнення спільних цілей, розвитку своєї команди та керування змінами. Це вимагає навичок комунікації, мотивації, делегування завдань, прийняття рішень та вирішення конфліктів.

Успішний лідер також проявляє емоційний інтелект. Вміння розуміти та керувати своїми емоціями, а також емоціями інших людей, є важливим аспектом лідерства. Це дозволяє лідеру створювати позитивну робочу атмосферу,

встановлювати ефективні стосунки зі співробітниками та мотивувати їх до досягнення високих результатів.

Лідерство – це складний та багатогранний процес, який включає кілька ключових аспектів, таких як культурна чутливість, етика, управління змінами, самовдосконалення та емоційний інтелект. Ці аспекти спільно допомагають лідеру будувати ефективні команди, досягати спільних цілей та створювати стійкий успіх в організації чи команді.

У сучасному світі роль лідера виявляється надзвичайно важливою і впливовою. Лідерство є необхідною складовою суспільного розвитку, оскільки від лідерів залежить напрямок руху суспільства, здатність досягнення поставлених цілей та вирішення проблем.

Перш за все, лідер в сучасному світі виступає як провідна фігура, яка здатна впливати на маси і надихати інших на досягнення високих результатів. Він володіє високою мірою харизми та комунікативних навичок, що дозволяє йому об'єднувати людей навколо спільної мети. Лідер вміє мотивувати, відчувати потреби своїх підлеглих та знаходити ефективні способи стимулювання їх до досягнення найкращих результатів [14, с.45].

Лідерство в сучасному світі передбачає здатність адаптуватися до різних умов та викликів. Швидкі технологічні зміни, геополітичні турбулентності та соціальні перетворення вимагають від лідерів гнучкості, творчого мислення та вміння приймати взяті на себе відповідальність. Лідер повинен бути відкритим до нових ідей, готовим до інновацій та вміти знаходити рішення в умовах невизначеності.

У сучасному світі лідер виступає також як приклад для інших. Він втілює в собі цінності та принципи, які варто наслідувати. Лідер, який діє чесно, етично та з високими моральними стандартами, здатний надихнути інших своїм прикладом. Він виявляє себе як особистість, яка прагне досягти не лише особистих цілей, але й допомагає іншим розкрити свій потенціал та зрости як професіонали та люди.

Однак, лідерство в сучасному світі також несе на собі велику відповідальність. Лідер повинен бути свідомим своєї влади і використовувати її в інтересах загального добробуту. Він має бути відкритим до зворотного зв'язку, зважати на думки і потреби своїх підлеглих, а також брати до уваги соціальні, економічні та екологічні наслідки своїх дій. Лідер повинен мати стратегічний погляд на майбутнє, здатність до аналізу та прийняття важливих рішень, враховуючи довгострокові наслідки.

У сучасному світі лідерство також має глобальний вимір. Глобалізація, міжнародні взаємозв'язки та проблеми, які перетинають національні кордони, вимагають від лідерів здатності працювати на міжнародній арені, знаходити компроміси та співпрацювати з представниками різних культур та систем вірувань. Лідер має бути свідомим глобальних викликів, таких як зміна клімату, нерівність, тероризм, та активно сприяти пошуку рішень, що сприятимуть сталому розвитку та миру в світі [12, с.41].

Роль лідера в сучасному світі є надзвичайно важливою та багатогранною. Лідерство вимагає від особистості харизми, комунікаційних та адаптаційних навичок, вміння бути прикладом для інших та брати на себе відповідальність. Лідер повинен бути свідомим впливу своїх дій та враховувати інтереси суспільства, глобальні виклики та етичні стандарти. Тільки такий лідер здатен надихнути інших на досягнення високих результатів та сприяти сталому розвитку світу.

Крім зазначених аспектів, роль лідера в сучасному світі також включає в себе здатність до інноваційного мислення та стратегічного бачення. Швидкі зміни в технологіях, економіці та соціальному середовищі ставлять перед лідерами завдання шукати нові способи розвитку, адаптуватися до змін та впроваджувати зміни в організаціях та суспільстві.

Лідер повинен мати візію майбутнього і здатність надихати інших на прийняття цієї візії. Він повинен бути здатним сприймати тенденції, прогнозувати зміни та ставити перед собою та своєю командою амбітні цілі.

Лідерство вимагає від особистості творчості та ініціативи, здатності до ризику та вміння робити важкі, але необхідні рішення [11, с.87].

У сучасному світі лідерство також включає в себе аспекти розуміння та впровадження рівноправності та різноманітності. Лідер повинен бути свідомим значення рівного доступу до можливостей та ресурсів для всіх членів суспільства, незалежно від їхньої раси, статі, етнічного походження, релігії чи соціального статусу. Лідерство має бути інклюзивним, сприяти розбудові справедливого та рівного суспільства, де кожна людина має можливість розкрити свій потенціал.

Лідерство в сучасному світі вимагає здатності до ефективного управління змінами. Глобальні проблеми, такі як зміна клімату, екологічні кризи та економічні зрушення, ставлять перед лідерами завдання впроваджувати стійкі та екологічно збалансовані рішення, сприяти сталому розвитку та збереженню природних ресурсів. Лідер повинен бути здатним сприяти змінам в організаціях та суспільстві, впроваджувати нові технології та практики, забезпечувати сталість та розвиток на довгостроковій основі [24, с.75].

Роль лідера в сучасному світі є надзвичайно складною та багатогранною. Лідер має бути здатним мотивувати та надихати інших, мати візію майбутнього, бути гнучким і адаптивним до змін, працювати в команді, виявляти емоційний інтелект, керувати конфліктами і приймати важкі рішення. У сучасному світі лідерство вимагає не лише здібностей до управління, але й глибокого розуміння соціальних, економічних, екологічних та політичних викликів.

Прийняття рішень є ще однією важливою характеристикою сучасного лідера. В умовах складних ситуацій та невизначеності, лідер повинен бути здатним швидко аналізувати інформацію, оцінювати ризики та передбачати наслідки своїх рішень. Важливо мати візію, бути стратегічним мислителем і здатним довести свої ідеї до виконання.

Також сучасний лідер повинен мати етичне керівництво. Він повинен бути прикладом для інших у відносинах з підлеглими, співробітниками та громадськістю.

1.2. Проблема лідерства та його різновиди

Проблема лідерства викликала зацікавленість з древніх часів. Але систематизоване, цілеспрямоване вивчення лідерства почалося з Ф. Тейлора (початок 19 століття). Ранні дослідження ставили за мету виявити якості або особисті характеристики ефективних керівників. Згідно теорії «великих людей», кращі з керівників володіють певним набором загальних для усіх особистих якостей. Дослідженнями було доведено, що не існує такого набору особистих якостей, які є у всіх ефективних керівників, тому що ефективність керівництва має ситуаційний характер.

Лідерство – це здатність особи за рахунок особистих якостей здійснювати вплив на поведінку окремих осіб та груп працівників з метою зосередження їх зусиль на досягненні цілей організації [15, с.31].

Сила і примушення при лідерстві часто замінюються спонуканням і натхненням. В результаті вплив ґрунтується на сприйнятті людьми вимог лідера без прямого прояву влади.

Основа лідерства – специфічний тип відносин управління, або лідерський тип. Історично, цей тип виник набагато раніше відносин «начальник-підлеглий», який сформувався в період першої промислової революції. Більшість людей визнає, що лідерство ототожнюється зі зв'язаними з психікою людини відносин між лідером і його послідовниками.

Види лідерства можуть бути дуже різноманітними, оскільки вони відображають різні особливості та характеристики лідерів. Одним з найпоширеніших видів лідерства є трансформаційне лідерство. Трансформаційні лідери стрімголов працюють на створення великих змін у своїх організаціях або командах шляхом стимулювання творчості, інноваційності та зміни менталітету. Вони надихають і мотивують своїх підлеглих, сприяючи їх особистому розвитку та досягненню високих результатів [2, с.14].

Інший вид лідерства – демократичне лідерство. Демократичні лідери визнають значення думок та пропозицій своїх підлеглих і постійно залучають їх до процесу прийняття рішень. Вони прагнуть досягти консенсусу та співпраці всередині групи, роблять акцент на розвиток командного духу та підтримку відкритого спілкування.

Ситуативне лідерство – ще один вид лідерства, який визнає важливість адаптації стилю лідерства до конкретних ситуацій. Цей підхід передбачає, що ефективність лідера залежить від того, наскільки добре він вміє пристосовуватись до потреб та вимог своїх підлеглих.

Незалежно від вибраного стилю лідерства, успішний лідер має володіти деякими загальними характеристиками. Серед них – візія та стратегічне мислення, комунікативні навички, здатність до мотивації та навчання, вміння приймати рішення та вести людей до досягнення спільних цілей [16, с.56].

Важливо зазначити, що лідерство не обмежується лише однією особою. Командне лідерство передбачає спільну відповідальність та розподіл ролей між кількома лідерами в рамках однієї команди. Цей підхід дозволяє використовувати унікальні сильні сторони кожного лідера та створює більше можливостей для інновацій та креативності.

Лідерство може бути неформальним. Неформальні лідери виникають у групах або організаціях поза офіційними лідерськими посадами. Вони отримують авторитет і вплив через свої знання, досвід, харизму та здатність впливати на інших людей.

Лідерство може бути розвиненим у кожній людині, незалежно від її посади чи статусу. Існує поняття «розподіленого лідерства», коли кожен член групи має можливість бути лідером у своїй області відповідальності. Це сприяє ефективності та інноваційності в організації.

Види лідерства є багатограними та різноманітними. Кожен вид має свої переваги та застосування в різних контекстах. Важливо розвивати лідерські якості, незалежно від того, в якій сфері життя ми перебуваємо, оскільки ефективне лідерство може сприяти розвитку і досягненню успіху в будь-якій сфері діяльності.

Крім згаданих видів лідерства, існують ще деякі інші, які можуть бути важливими в окремих контекстах:

Автократичне лідерство – це стиль, при якому лідер приймає рішення самостійно, без залучення підлеглих до процесу прийняття рішень. Цей вид лідерства може бути ефективним в ситуаціях, коли швидке прийняття рішень є важливим, або в умовах, де існує високий рівень експертизи лідера [25, с.56].

Службове лідерство (servant leadership) – це підхід, в основі якого лежить ідея того, що лідер повинен служити своїм підлеглим та допомагати їм у досягненні індивідуальних та колективних цілей. Лідер, що використовує цей стиль, покладає акцент на розвиток та підтримку інших людей, а не на контроль та владу.

Транзакційне лідерство – це стиль, при якому лідер ставить перед собою конкретні цілі та встановлює систему нагород та покарань для досягнення цих цілей. В цьому підході лідер використовує стимули, такі як премії або похвала, для заохочення підлеглих до досягнення результатів.

Кожен з цих видів лідерства має свої переваги, обмеження та відповідає певним ситуаціям. Ефективний лідер може використовувати різні стилі лідерства в залежності від контексту, задач та потреб своєї команди або організації.

Важливо також зазначити, що лідерство не обмежується лише однією особою. Кожен з нас може виявити лідерські якості і впливати на оточуючих. Чи це через особисті приклади, мотивацію інших або розподілене лідерство, кожна людина може зробити свій внесок у досягнення спільних цілей.

Лідерство – це складна та багатогранна тема, яка має різноманітні види. Вибір континууму лідерства залежить від контексту, завдань та потреб організації чи команди. Комбінація різних стилів лідерства може бути ефективною в досягненні успіху і розвитку.

Науковими дослідженнями визначено три основних теоретичних підходи до розуміння лідерства [7, с.11]:

1. Харизматичний підхід стверджує, що лідером може стати людина, яка має певний набір особистих якостей і здатна організувати інших до високопродуктивної праці.

Відношення до харизматичного лідера засновано на вірі до нього, шануванні, а діяльність людини – виконавця формується під впливом харизми лідера. Такими здібностями володіють небагато людей. Харизматичний лідер представляє втілення цінностей групи, які він ставить вище власних інтересів і здатний трансформувати власні цінності в загально групові інтереси.

Вченими здійснювалися непоодинокі спроби визначити розумові, фізичні та індивідуальні риси різних лідерів, але їм не вдалося сформувати певного набору якостей. Разом з тим було встановлено, що деякі якості є обов'язковими для лідера: високі розумові здібності, широкі громадські інтереси і зрілість.

2. Ситуаційний підхід визначає, що лідерами стають люди не тільки в силу своєї особистості, скільки завдяки різним ситуаційним факторам і відповідності взаємозв'язку між лідером і ситуацією. Ця теорія показує, що в ефективному керівництві вирішальну роль можуть відігравати ситуаційні фактори, які включають потреби і особисті якості підлеглих, характер завдання, потреби, наявність інформації [4, с.67].

Дослідженнями Ф. Фідлера встановлено три критичні ситуації, які впливають на найбільш ефективно лідерство: рівень посадових повноважень, структура задач, взаємовідносини між лідером і членами групи. В ситуаціях дуже сприятливих, або навпаки, вкрай несприятливих, лідер, орієнтований на задачу, досягає значно більших результатів, ніж лідер орієнтований на людей. При більш помірних сприятливих ситуаціях більш успішним є лідер, який орієнтується на людей.

3. Синтетичний підхід розглядає лідерство як процес організації між особових відносин в групі, а лідера – як суб'єкта управління цим процесом. Лідерство за цією теорією розглядається як сумісна групова діяльність.

Груповий розвиток визначається за різними ознаками:

- за змістом діяльності (лідер-натхненник, лідер-виконавець, одночасно лідер-натхненник і лідер-виконавець);
- за характером діяльності (універсальний, ситуаційний);
- за стилем лідерства (авторитарний, демократичний, ліберальний).

1.3. Фактори формування лідерських якостей

Лідерство – це складна та багатогранна концепція, що виникає з поєднання різних факторів. Формування лідерських якостей є довготривалим процесом, який включає в себе навчання, досвід, самовдосконалення та внутрішні риси особистості [23, с.74].

1. Особистісні характеристики: одним з ключових факторів, що визначають лідерські якості, є особистісні характеристики. Лідер повинен мати сильну мотивацію до досягнення успіху, впевненість у собі, емоційну стабільність та здатність до прийняття рішень. Важливою особливістю є також емпатія – здатність сприймати іншу точку зору та розуміти потреби та мотивації інших людей.

2. Навчання та досвід: іншим фактором, що сприяє формуванню лідерських якостей, є навчання та досвід. Лідер повинен постійно прагнути до самовдосконалення та розвитку своїх знань та вмінь. Він повинен бути готовим вчитися від інших, а також здобувати нові знання через читання, участь у тренінгах та інших навчальних програмах. Крім того, досвід у різних сферах життя та роботи дозволяє лідеру мати широкий огляд на різні проблеми та знаходити інноваційні рішення.

3. Комунікаційні вміння: лідер повинен мати високий рівень комунікаційних умінь, що включає як вміння ефективно передавати інформацію, так і слухати інших. Він повинен бути здатним ясно висловлювати свої думки та ідеї, мотивувати та надихати інших, а також будувати конструктивні взаємини з колегами та підлеглими. Гарна комунікація сприяє встановленню довіри, збільшує ефективність команди та сприяє досягненню спільних цілей [10, с.34].

4. Етика та інтегритет: лідер повинен мати високі стандарти етичності та прояв відкритості та інтегритет у своїх діях. Це означає дотримання моральних принципів, відповідальність та чесність. Лідер, який дотримується етичних норм, здатний заробити повагу та довіру своїх підлеглих та колег. Інтегритет також

означає послідовність між словами та діями, що робить лідера відповідальним і надійним.

5. Управління змінами: лідерські якості передбачають здатність ефективно управляти змінами. У сучасному світі зміни стали невід'ємною частиною бізнесу та організаційного життя. Лідер повинен бути готовий до нових викликів, знаходити інноваційні рішення та мобілізувати команду для досягнення спільних цілей. Важливою якістю є гнучкість та адаптивність до змін, а також здатність впроваджувати нововведення та керувати ризиками.

Лідерство є процесом постійного розвитку і кожна людина може розвивати свої лідерські якості через навчання, практику та самовдосконалення.

6. Вміння приймати рішення: лідерські якості включають здатність приймати рішення в складних та невизначених ситуаціях. Лідер повинен бути здатним аналізувати інформацію, оцінювати альтернативи та зважувати ризики. Важливо також мати впевненість у своїх рішеннях та бути готовим нести відповідальність за їх наслідки. Гнучкість у прийнятті рішень та здатність до корекції в разі потреби є важливими аспектами лідерського процесу [17, с.89].

7. Визнання та розвиток потенціалу: лідер повинен бути здатним визнавати потенціал та таланти своїх підлеглих та стимулювати їх розвиток. Це означає виявлення сильних сторін та інтересів інших людей, надання можливостей для саморозвитку та підтримку їхнього росту. Лідер, який інвестує в розвиток своїх підлеглих, створює сильну та мотивовану команду, що сприяє досягненню спільних цілей.

8. Віра в команду та співпрацю: лідер повинен мати віру в свою команду та вміння будувати співпрацю. Він має наділяти своїх підлеглих впевненістю та довірою, сприяти розвитку командної роботи та забезпечувати позитивну робочу атмосферу. Лідер, який здатний об'єднувати людей навколо спільної мети та створювати відчуття приналежності, забезпечує ефективну співпрацю та досягнення успіху.

9. Стратегічне мислення: лідер повинен мати здатність до стратегічного мислення та планування. Він повинен бачити більшу картину, розуміти мету та

напрямок розвитку організації та команди. Лідер, який може розробляти стратегії та визначати потрібні кроки для досягнення цілей, створює візію та направляє команду на шлях до успіху.

10. Управління емоціями: лідер повинен мати здатність управляти своїми емоціями та емоціями інших людей. Він повинен бути емоційно стабільним та здатним зберігати спритність в стресових ситуаціях. Контроль емоцій допомагає лідеру зберігати ясність мислення, приймати об'єктивні рішення та підтримувати спокій та довіру в команді [18, с. 67].

11. Здатність спілкуватися та вислуховувати: лідер повинен мати вміння ефективно спілкуватися зі своєю командою, вислуховувати їхні думки та ідеї, а також передавати важливу інформацію чітко і зрозуміло. Вміння активно слухати та бути відкритим до зворотного зв'язку допомагає лідеру зрозуміти потреби та проблеми своїх підлеглих і забезпечити ефективну комунікацію.

12. Інноваційність та адаптивність: лідер повинен бути відкритим до нових ідей та інновацій, готовим до змін та адаптації до нових умов. Він повинен сприяти творчому мисленню в команді, стимулювати пошук нових рішень та підходів. Лідер, який може адаптуватися до змін та прогресувати, забезпечує конкурентоспроможність та розвиток організації.

13. Вплив та мотивація: лідер повинен мати здатність впливати на інших людей та мотивувати їх до досягнення спільних цілей. Він повинен бути здатним надихати, створювати віру та ентузіазм у команді. Лідер може досягти цього шляхом чіткого спрямування, надання підтримки та визнання зусиль своїх підлеглих.

14. Етика та інтегритет: лідер повинен проявляти високі стандарти етики та інтегритету. Він повинен бути справедливим, чесним та прозорим у своїх діях та прийнятих рішеннях. Лідер, який дотримується етичних принципів, заслуговує на довіру своєї команди та створює етичну робочу культуру.

15. Розвиток та управління змінами: лідер повинен бути здатним до розвитку та управління змінами. Він повинен бачити можливості для розвитку та вдосконалення, а також здатним впроваджувати зміни в організації. Лідер, який

може ефективно управляти змінами, забезпечує конкурентоспроможність та стійкість організації.

16. Дипломатія та конфліктологія: лідер повинен мати навички дипломатії та конфліктології для вирішення конфліктів та забезпечення гармонійних відносин в команді. Він повинен бути здатним до медіації, пошуку компромісів та сприяння побудові позитивних міжособистісних відносин.

17. Лідерство в глобальному контексті: у сучасному світі, де організації мають міжнародний вплив та здійснюють діяльність в глобальному масштабі, лідерство в глобальному контексті стає все більш важливим. Лідер повинен мати розуміння культурних різниць, глобальних трендів та геополітичних впливів, а також бути здатним до ефективного спілкування та співпраці з людьми з різних культур та національностей [19, с.56].

18. Лідерство у важких часах: лідер повинен проявляти свою силу та стійкість навіть у важкі періоди. Він повинен бути здатним приймати важкі рішення, управляти кризовими ситуаціями та надавати підтримку своїй команді. Лідер, який може вести організацію через турбулентні часи, демонструє свою впевненість та здатність до вирішення проблем.

19. Лідерство через співпрацю: у сучасному світі, де команди все частіше працюють у віртуальному середовищі та в розмаїтих міжкультурних командах, важливо мати навички лідерства через співпрацю. Лідер повинен бути здатним до співпраці, комунікації та будування довіри у віддалених командах. Він повинен сприяти колективному прийняттю рішень та спільному досягненню цілей.

20. Лідерство на основі значущості: сучасні лідери все більше розуміють важливість створення значущого впливу на суспільство та оточуючий світ. Лідер повинен мати візію та цінності, які відображаються в його діях та рішеннях. Він повинен бути здатним до створення позитивної зміни та внесення вагомego вкладу в благо суспільства [20, с. 103].

1.4. Методи формування лідерських якостей у студентів

Розвиток лідерських якостей у студентів є важливим завданням, яке сприяє їхньому особистому росту та підготовці до майбутньої кар'єри. Існує безліч методів, які можна використовувати для розвитку лідерських якостей у студентів.

1. Рольові ігри та симуляції: цей метод вимагає створення ситуацій, в яких студенти відтворюють роль лідера або беруть участь у ситуаціях, де вони повинні приймати важливі рішення. Наприклад, можна організувати симуляцію командного проекту, де студенти мають спільно працювати, вирішувати проблеми та досягати мети. Цей метод допомагає студентам розвинути навички співпраці, комунікації, прийняття рішень та керування.

2. Менторство: полягає у встановленні індивідуальних відносин між студентами та досвідченими лідерами, які надають їм підтримку, поради та навчання. Ментори можуть ділитися своїми життєвими та професійними досвідом, допомагати студентам виявити та розвинути їхні потенційні лідерські якості, а також навчити їх практичним навичкам, необхідним для успішного лідерства [12, с.90].

3. Організація студентських проектів: студентські проекти, такі як волонтерські діяльності, організація заходів або керівництво студентськими групами, надають студентам можливість взяти на себе роль лідера та спробувати свої сили у практичних умовах. Це дозволяє їм розвивати навички керівництва, комунікації, прийняття рішень та управління ресурсами.

4. Тренінги та семінари: організація тренінгів та семінарів з лідерства дозволяє студентам отримати теоретичні знання та практичні навички в сфері лідерства. Це можуть бути тренінги з комунікації, прийняття рішень, управління конфліктами, побудови команди тощо. Також включати рольові ігри, групові вправи та аналіз кейсів, що допоможе студентам виробити навички лідерства та розширити їх розуміння ефективного керівництва.

5. Рефлексія та самоаналіз: форми рефлексії, такі як ведення щоденників, розмови з менторами або участь у групових дискусіях, можуть допомогти студентам проаналізувати свої дії, прийняття рішень та ефективність їхнього лідерства. Це дає змогу виявити сильні та слабкі сторони, а також розробити план розвитку для поліпшення лідерських якостей.

6. Підтримка групової співпраці: важливим аспектом розвитку лідерських якостей є спроможність ефективно співпрацювати з іншими. Організація групових проєктів, де студентам потрібно працювати разом, сприяє розвитку навичок комунікації, співробітництва, розподілу обов'язків та вирішенню конфліктів. Такі ситуації допомагають студентам навчитися лідирувати в групі, використовуючи свої навички та розуміння потреб та перспектив інших [1, с.87] .

7. Підтримка саморозвитку: лідерство є процесом постійного саморозвитку. Студентам слід стимулювати самостійне навчання, читання літератури з лідерства, участь у конференціях та семінарах, а також використання онлайн-ресурсів та інструментів для самоосвіти. Це допоможе студентам розширити свої знання, розвинути критичне мислення та поглибити їхнє розуміння про лідерство.

Розвиток лідерських якостей вимагає часу, витрат зусиль та сталої практики. Комбінування різних методів та постійна саморефлексія допоможуть студентам зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, а також розвинути навички, необхідні для успішного лідерства. Завдяки цим методам, студенти матимуть можливість розкрити свій потенціал та стати сильними та впливовими лідерами у своїй майбутній кар'єрі та житті [21].

8. Практика волонтерства: волонтерська діяльність є чудовою можливістю для студентів розвивати свої лідерські якості. Волонтерство дозволяє студентам брати на себе відповідальність за реалізацію проєктів, спілкуватися з різними людьми та займатися координацією групи. Це дає студентам можливість навчитися керувати ресурсами, приймати рішення в умовах обмежених ресурсів та розвивати навички комунікації та співпраці.

9. Поділ досвіду та наставництво: студенти можуть організовувати лекції, семінари та дискусії, де вони діляться своїм досвідом з лідерства та набутими

знаннями. Це дозволяє студентам не тільки закріплювати свої навички, але й навчатися від інших учасників, які можуть мати різноманітний погляд на лідерство.

10. Залучення до проектів зі спільними цілями: організація проектів, в яких студенти мають спільні цілі та завдання, сприяє розвитку лідерських якостей. Працюючи разом над спільними завданнями, студенти вчаться співпрацювати, вирішувати конфлікти та знаходити компроміси. Такі проекти стимулюють розвиток лідерського мислення, творчого підходу та вміння працювати в команді.

11. Підтримка самоствердження та впевненості: розвиток лідерських якостей потребує самоствердження та впевненості в собі. Студентам слід практикувати публічне виступи, вести дискусії та брати участь у різноманітних заходах, що сприяють розширенню їхнього комунікативного діапазону та зміцненню впевненості в собі. Також важливо стимулювати студентів встановлювати та досягати власних цілей, що сприятиме збільшенню їхньої самоефективності та розвитку лідерського потенціалу.

12. Підтримка критичного мислення: розвиток лідерських якостей¹³. Експериментування та ризикування: Лідерство вимагає готовності до експериментів та прийняття ризиків. Студенти можуть розвивати свої лідерські якості, спробувавши нові підходи, ідеї та стратегії. Це допоможе їм навчитися приймати важливі рішення в умовах невизначеності та ризику, а також розвивати творче мислення та інноваційність [25, с. 67].

13. Самоаналіз та рефлексія: важливо, щоб студенти вміли аналізувати свою лідерську діяльність, виявляти сильні та слабкі сторони і працювати над своїм зростанням. Регулярний самоаналіз та рефлексія допоможуть студентам зрозуміти, як вони можуть поліпшити свої навички, які аспекти лідерства потребують більшої уваги та розвитку. Це можна зробити шляхом ведення особистого журналу, залучення до обговорень у групі або співбесід з наставниками.

14. Підтримка різноманітності та інклюзивності: лідерство має бути інклюзивним та враховувати різноманітність індивідів. Важливо навчитися слухати і розуміти різні точки зору, стимулювати участь всіх учасників та підтримувати відкритий та толерантний клімат.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

2.1. Опис методології дослідження та вибір досліджуваної групи студентів

Ми провели дослідження на тему «Розвиток лідерських якостей у студентів впродовж навчання» і вирішили виконати емпіричне дослідження для отримання об'єктивних даних. Метою дослідження є встановлення зв'язку між академічним середовищем та розвитком лідерських якостей у студентів.

Методологія дослідження:

1. Вибір закладу вищої освіти: для дослідження було обрано Волинський національний університет імені Лесі Українки. Заклад має репутацію сприяння розвитку лідерських якостей серед студентів.

2. Вибір взірця: зі всієї загальної кількості студентів було добровільним чином вибрано взірець для дослідження. Розмір взірця складав 60 студентів, які представляли різні курси та факультети в університеті.

3. Анкетування та проведення методик: для збору даних використовувалася анкета «Оцінка рівня лідерських якостей у студентів», розроблена для дослідження, яка включала питання, спрямовані на оцінку рівня розвитку лідерських якостей студентів, їхнє сприйняття академічного середовища та залученість до лідерської діяльності, методика В. Синявського і Б. Федоришина для діагностики комунікативної та організаційної компетентності (КОС), методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький).

Методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей (КОС)» (В. Синявського і Б. Федоришина) оцінює рівень розвитку комунікативних та

організаторських схильностей, що проявляються в різних сферах діяльності, поведінки та міжособистісного спілкування. Для проведення дослідження необхідно підготувати опитувальник КОС і лист для відповідей. Експеримент може проводитися як індивідуально, так і в групі. Респондентам роздають бланки для відповідей і зачитують інструкцію.

Необхідно відповісти на всі запропоновані твердження. Треба вільно висловлювати свою думку щодо кожного твердження, поставивши знак «+» у відповідній клітинці реєстраційного бланка, якщо досліджуваний погоджується з ним, або знак «-» , якщо не погоджується. Учасникам потрібно слідкувати, щоб номер твердження та номер клітинки, в яку вони записують свою відповідь, щоб все збігалося в бланку. Зверніть увагу, що твердження мають загальний характер і не можуть містити всіх необхідних деталей.

При обробці та аналізі результатів потрібно зіставити відповіді респондента з «ключем» і підрахувати кількість збігів окремо за комунікативними та організаторськими схильностями.

Методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) передбачає оцінювання та визначення лідерських здібностей. Методика містить 50 висловлювань, на які здобувачам потрібно дати відповідь «так» чи «ні». Відповідаючи на кожне питання, здобувачі обирають той варіант відповіді, який найбільшою мірою відображає думку кожного про себе.

Сума балів підраховується за допомогою «ключа» до опитувальника. За кожен відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

0-25 – якості лідера виражені слабо;

26-35 – якості лідера виражені помірно;

36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

4. Реалізація дослідження: анкети були роздані студентам особисто в університетському середовищі. Учасники мали можливість заповнити анкету анонімно та відповісти на всі питання.

5. Обробка даних: після збору отриманих результатів анкетування та проведених методик, ми провели статистичний аналіз даних. Використовувалися такі статистичні методи, як описативна статистика та регресійний аналіз, для встановлення зв'язку між академічним середовищем та розвитком лідерських якостей у студентів.

6. Аналіз результатів: на основі статистичних аналізів були отримані результати дослідження. Ми провели інтерпретацію результатів і зробили висновки щодо зв'язку між академічним середовищем та розвитком лідерських якостей у студентів.

7. Проведення тренінгу: для студентів було проведено тренінг «основи лідерства». Програма тренінгу "Основи лідерства" надає учасникам знання, навички та практичні інструменти для розвитку їх лідерського потенціалу. Вона спрямована на студентів, які бажають розвинути свої лідерські якості та навички, незалежно від їхнього майбутнього професійного спрямування. Основні переваги програми включають:

1) Розвиток комунікаційних навичок: Учасники навчаться ефективно слухати, задавати запитання, виражати свої думки та ідеї, а також впливати на інших через ефективну комунікацію. Це допоможе покращити спілкування та збільшити вплив у різних сферах життя.

2) Розвиток лідерської впевненості: Учасники будуть навчатися свідомому керівництву, створенню особистого місійного заявника та розвитку мотивації. Це допоможе їм визначити свої цілі, бути наполегливими та надихати інших.

3) Розвиток навичок співробітництва: Учасники будуть вчитися будувати ефективні команди, розв'язувати конфлікти та спільно приймати рішення. Це сприятиме покращенню співпраці в групових проектах, роботі в команді та досягненню спільних цілей.

4) Розвиток стресостійкості та управління часом: Учасники будуть навчатися самоуправлінню, технікам управління стресом та плануванню. Це допоможе їм ефективно управляти своїм часом, зберігати енергію та досягати більш високої продуктивності.

Навички, отримані в результаті цієї програми, необхідні в різних сферах життя, включаючи професійний розвиток, лідерство в команді, волонтерство чи соціальну діяльність.

8. Висновки: на основі аналізу даних та перевірки гіпотези, ми зробили висновки щодо зв'язку між академічним середовищем та розвитком лідерських якостей у студентів. Висновки включали в себе знахідки про позитивний вплив академічного середовища на розвиток лідерських якостей, можливі обмеження або фактори, які впливають на цей зв'язок, а також рекомендації для подальших досліджень або для практичного застосування результатів.

Залежність лідерських якостей до успіху студента є важливою темою в контексті освіти та розвитку молодих людей. Лідерські якості можуть впливати на академічні досягнення, професійний розвиток, адаптацію до робочого середовища та загальну успішність студента.

Одним з ключових аспектів лідерства є здатність до ефективного спілкування та взаємодії з іншими. Студенти з розвиненими комунікаційними навичками можуть легше встановлювати контакти з викладачами, співробітниками та своїми колегами, що може сприяти отриманню додаткової підтримки, можливості співпраці та доступу до ресурсів. Вміння ефективно спілкуватися також допомагає студентам проявляти ініціативу, вести дискусії та впливати на прийняття рішень у групових проектах або студентських організаціях [22, с.156].

Розвиток лідерських якостей у студента не обов'язково повинен відбуватися автоматично або природно. Це може бути активним процесом саморозвитку, який передбачає вивчення та вдосконалення різних аспектів лідерства. Студенти можуть брати участь у тренінгах, семінарах або програмах, спрямованих на розвиток лідерських навичок. Також важливо враховувати, що кожна людина має свої унікальні лідерські якості, і необхідно розвивати ті, що відповідають їхнім індивідуальним талантам і потенціалу.

Лідерські якості можуть позитивно впливати на успіх студента, забезпечуючи йому здатність ефективного спілкування, прийняття рішень,

управління часом та працю в команді. Ці навички можуть сприяти академічним досягненням, кар'єрному розвитку та загальному самовдосконаленню студента.

Досліджувальна група складалася з 60 студентів Волинського національного університету імені Лесі Українки, які були випадковим чином обрані з різних факультетів університету. Загальна кількість студентів була розподілена пропорційно до чисельності студентів на кожному факультеті. Це забезпечило представництво різних спеціалізацій та забезпечило узагальнення результатів на більш широку студентську популяцію.

Для включення до досліджуваної групи студенти повинні були відповідати наступним критеріям: бути зарахованими на одну з академічних програм, бути у віці від 17 до 22 років, бути активними учасниками студентського життя та не мати проблем зі здоров'ям, які можуть впливати на їхню академічну діяльність.

Вибір досліджуваної групи студентів було здійснено з метою отримати репрезентативні дані про розвиток лідерських якостей у студентів різних спеціалізацій та рівнів навчання. Це дозволило зробити висновки та рекомендації, які будуть корисні для розвитку лідерського потенціалу студентів у навчальних закладах.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження лідерських якостей у студентів

У дослідженні використовувалися: розроблена для дослідження анкета «Оцінка рівня лідерських якостей у студентів», методика В. Синявського і Б. Федоришина для діагностики комунікативної та організаційної компетентності (КОС), методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький).

Аналіз отриманих даних анкетування показав, що більша половина студентів, а саме 72% оцінюють свої лідерські якості на середньому рівні, це зображено на рисунку 2.1. 10 із студентів (17%) вказали низькі показники лідерських умінь та

участі в різноманітних тренінгах для підвищення лідерських якостей. 7 студентів (11%) оцінили свої лідерські вміння на високому рівні, при цьому 4 з них брали участь у покращенні даних навичків, а 3 не брали ніякої участі у тренінгах та семінарах по підвищенню лідерських якостей та вмінь.

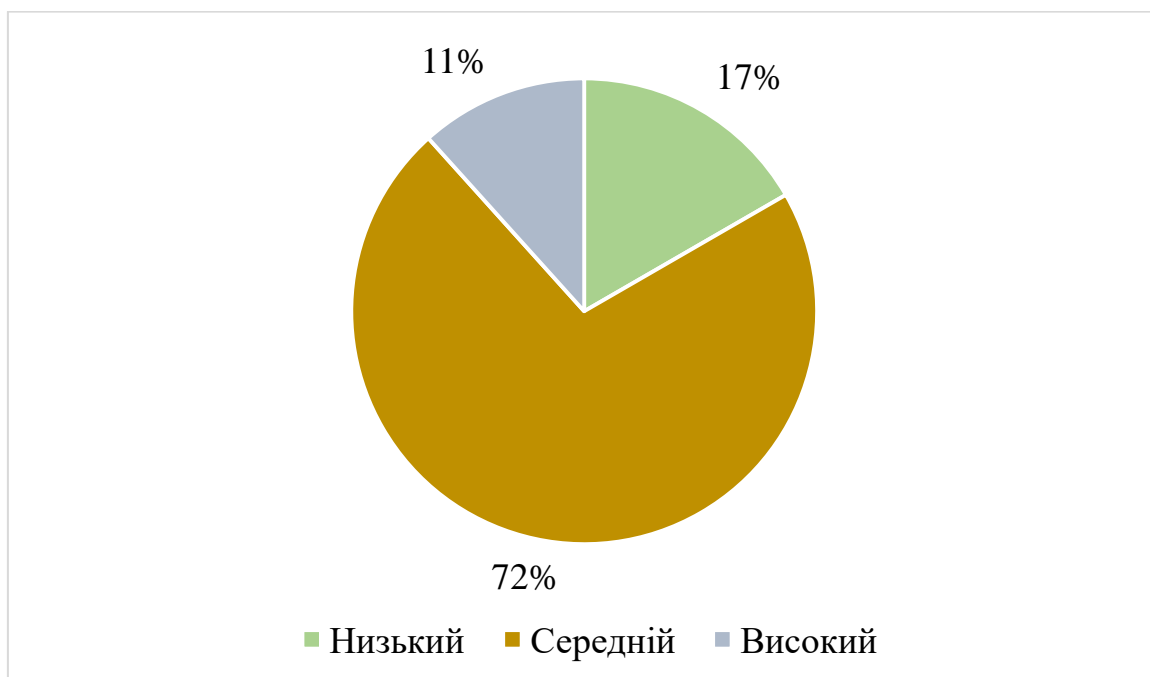


Рис. 2.1. Відсотковий розподіл студентів за рівнем власних лідерських якостей, %

Також в анкетуванні було присутнє питання про те, як на думку студентів академічне середовище впливає на їхній розвиток лідерських умінь. 13 осіб (22%) відповіли, що академічне середовище дуже впливає на розвиток їх лідерських якостей, 25 осіб (41%) вважають, що це значно впливає на розвиток їх лідерських та організаторських навичок. На варіант відповіді «Академічне середовище має помірний вплив на розвиток моїх лідерських якостей» відповіли 15 опитуваних (25%) студентів та на варіант «Академічне середовище має дуже слабкий вплив на розвиток моїх лідерських якостей» відповіли 7 осіб (12%). Ніхто із опитуваних студентів не обрали варіант відповіді, де зазначено, що академічне середовище ніяк не впливає на розвиток моїх лідерських навичок. Отже, всі студенти певною мірою вважають академічне середовище потрібним для розвитку та покращення своїх комунікативних, організаторських навичок. Дані результати наведені на рисунку 2.2.

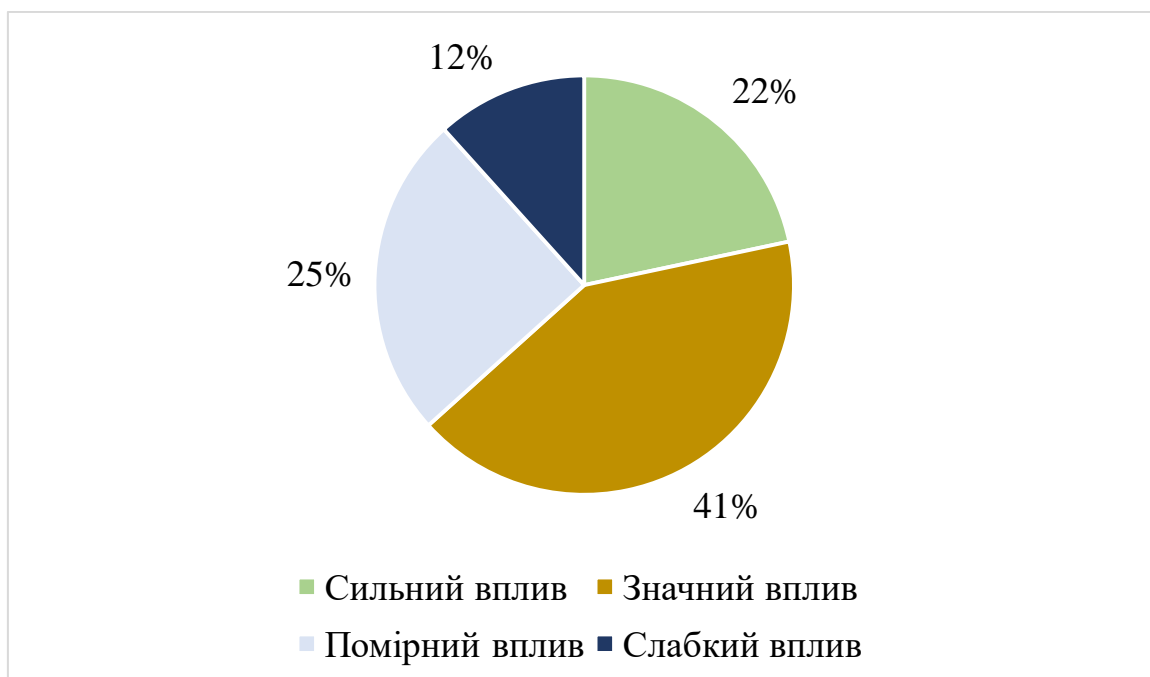


Рис. 2.2. Відсотковий розподіл студентів за рівнем впливу академічного середовища на розвиток лідерських якостей, %

Використовувалася методика оцінювання комунікативних та організаторських здібностей (КОС) В. Синявського та Б. Федоришина. Федоришин досліджував комунікативну та організаторську компетентність студентів вишів в освітньому процесі вищих навчальних закладів і виявляв їхню компетентність.

Результати засвідчили таке: низький рівень комунікативних та організаторських схильностей було виявлено у восьми абітурієнтів. Це свідчить про низький рівень сформованості цих компетенцій, що становить 20% від загальної вибірки. Нижчий за середній цей рівень у 26 осіб (37%). Вони уникають соціальної взаємодії, надають перевагу усамітненню. У незнайомих оточеннях відчують себе незручно та скуто. Стикаються з труднощами у налагодженні контактів з іншими. Не схильні наполягати на своїй позиції, важко сприймають критику. Рідко виявляють ініціативу, віддають перевагу пасивній поведінці при прийнятті рішень.

Середній рівень сформованості комунікативних і лідерських навичок мають 22 особи, що становить 35% від загальної вибірки. Вони зацікавлені у спілкуванні з оточуючими, впевнено відстоюють свої погляди, але їхні схильності та якості характеру не відрізняються стабільністю та міцністю. Для розвитку та зміцнення

цих особистісних рис потрібна подальша виховна робота. Високий рівень комунікативних та організаторських здібностей серед вибірки респондентів мають 4 особи (8%). Вони почувають себе впевнено у незнайомих умовах, легко встановлюють нові знайомства, прагнуть розвивати своє коло спілкування, надають допомогу та підтримку близьким і друзям, проявляють ініціативність у комунікації, здатні приймати рішення в складних і нестандартних обставинах. Результати даного дослідження також зображені на рисунку 2.3.

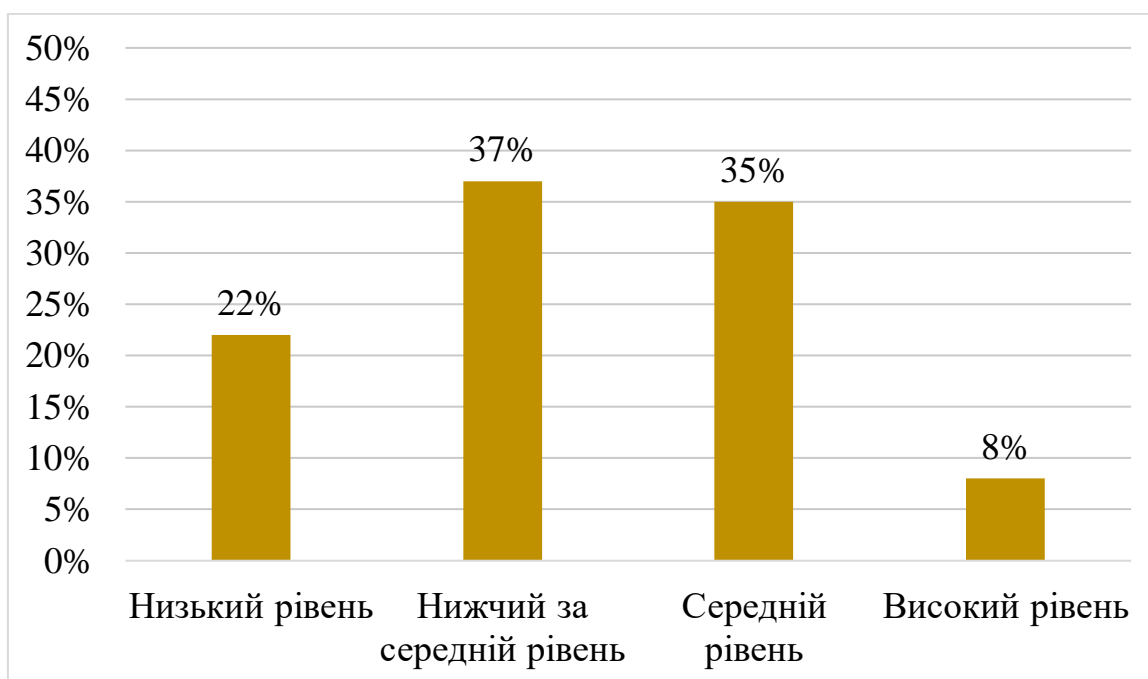


Рис. 2.3. Відсотковий розподіл студентів за рівнем їх комунікативних та організаторських здібностей, %

В даній методиці було присутнє питання, про те, чи часто у вирішенні важливих справ студенти беруть ініціативу на себе. Не дивлячись на те, що більшість студентів згідно вищеописаного аналізу мають низький або нижчий за середній рівень комунікативних та організаційних навичок, 48 студентів відповіли, що часто беруть на себе ініціативу за вирішення важливих справ. Це означає, що не зважаючи на низькі показники лідерських якостей студенти всеодно бажають брати участь у важливих справах, вміти їх вирішувати та працювати з проблематикою, хочуть розвивати свої лідерські якості. Дані показники зображені на рис. 2.4.

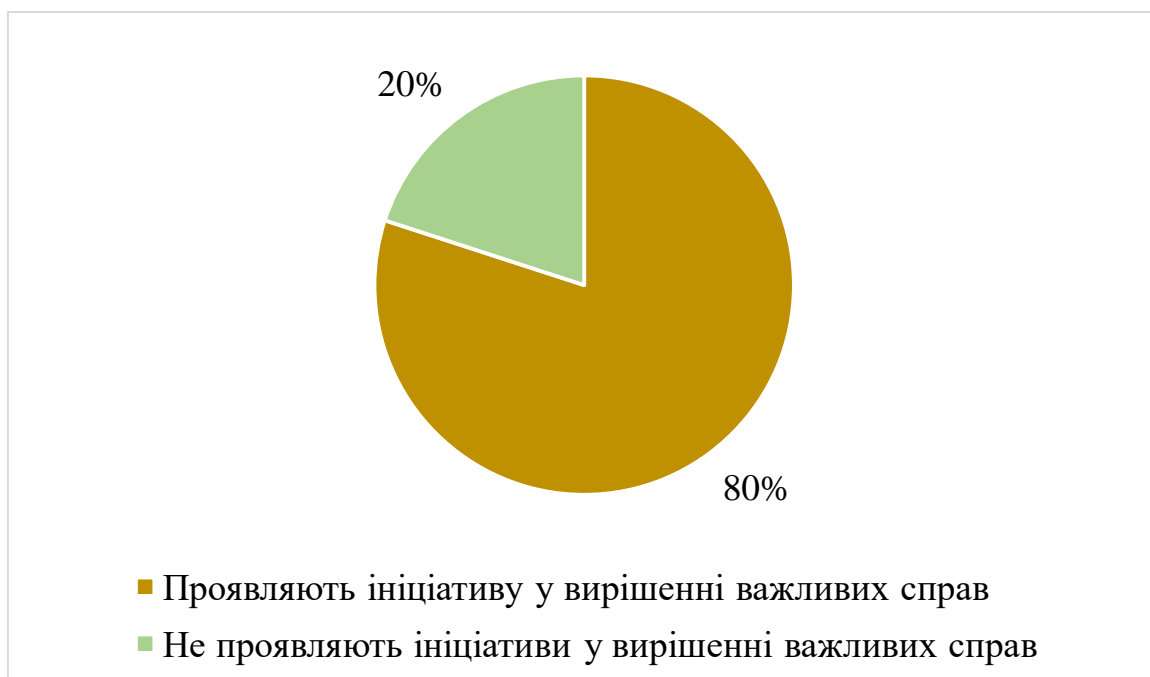


Рис. 2.4. Відсотковий розподіл студентів за виявом ініціативи, %

Аналіз результатів діагностики показав, що більшість претендентів мають рівень комунікативних та організаторських здібностей, нижчий за середній, характеризуються небажанням спілкуватися і схильністю проводити час на самоті. Вони не відчують себе ініціативними та розслабленими в новій компанії. Таким претендентам важко знаходити контакт із людьми. Вони не відстоюють свою думку і не витримують критики. Їм бракує ініціативи, і вони не здатні приймати самостійні рішення.

Лідерські компетенції також оцінювали та виявляли за допомогою методики діагностики лідерських компетенцій (Є. Жаріков, Є. Крушельницький). Цю методику було використано на початку експериментального дослідження для визначення рівня лідерських якостей студентів ВНЗ.

Із 60 респондентів (100 %) було отримано такі результати: за шкалою № 1 - 19 (35 %) студентів показали слабкі лідерські якості. Особи, які наближаються до цього діапазону, можуть мати обмежені або слабо виражені навички управління, комунікації та мотивації. Їм може бути важко приймати рішення, розв'язувати конфлікти та впливати на інших.

За шкалою № 2 - 33 (51,6 %) студенти показали середній рівень лідерських якостей. Особи у цьому діапазоні мають деякі лідерські якості, але можуть

потребувати подальшого розвитку та підвищення навичок управління, спілкування та мотивації. Вони можуть бути в змозі приймати рішення та координувати дії, але не завжди ефективно.

За шкалою № 3 - 8 (13,3 %) студентів показали високий рівень лідерських якостей. Особи у цьому діапазоні володіють суттєвими лідерськими навичками та здатністю впливати на інших. Вони зазвичай ефективно приймають рішення, вирішують конфлікти, мотивують команду та досягають поставлених цілей.

За шкалою № 4 жоден студент (0 %) не виявив автократичних якостей. Особи, які наближаються до цього діапазону, можуть мати сильний лідерський потенціал, але зазвичай використовують диктаторський стиль керівництва. Вони можуть бути схильними до контролю, малоприйнятними до інших точок зору та не дуже демократичними в прийнятті рішень. Отримані результати даного дослідження можна побачити на рисунку 2.5.

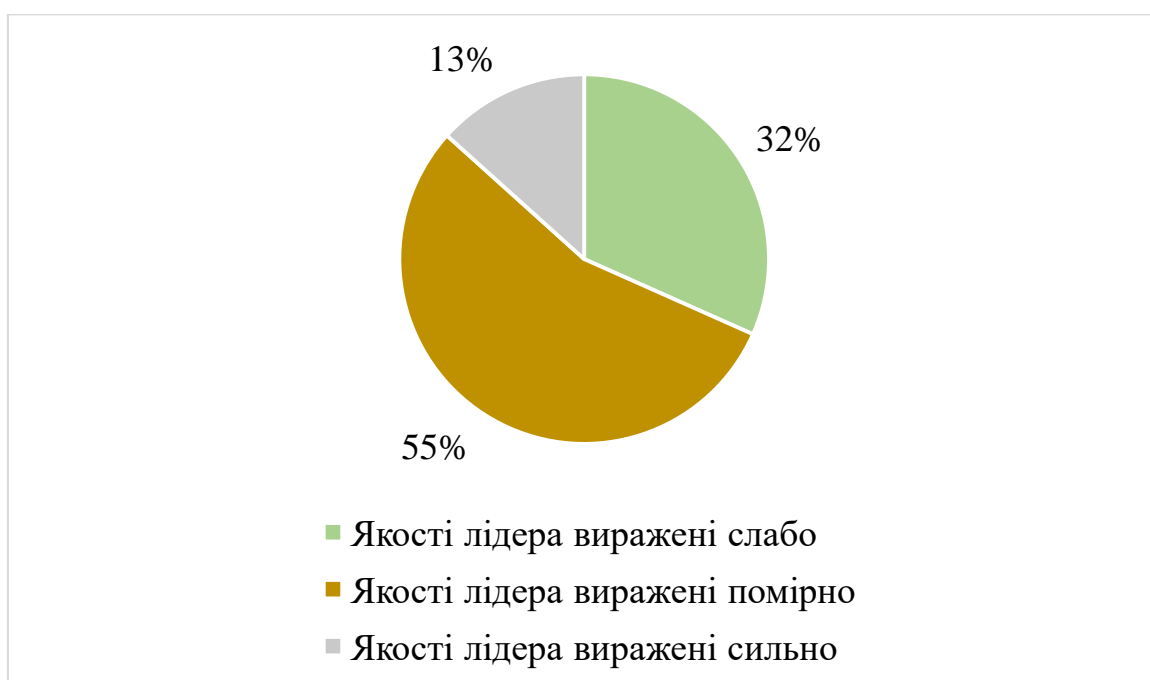


Рис. 2.5. Відсотковий розподіл студентів за рівнем вираженості лідерських якостей, %

Проведений аналіз результатів діагностики демонструє, що більшість здобувачів мають низький або середній рівень розвитку лідерських якостей, і лише декілька осіб – високий. Результати аналізу діагностики надали важливе уявлення про рівень розвитку лідерських якостей серед здобувачів. Він свідчить про те, що

більшість учасників можуть стикатися з викликами в управлінні груповими проектами, прийнятті рішень та ефективному спілкуванні з колегами. Однак, також було відзначено, що лише декілька осіб продемонстрували високий рівень розвитку лідерських якостей, що свідчить про наявність потенціалу серед певної частини групи для вищого рівня керівництва та впливу.

Цей аналіз надає можливість спрямувати увагу на підготовку та підтримку тих учасників, які мають потенціал для подальшого розвитку лідерських якостей, а також розробити індивідуальні стратегії для підвищення рівня компетенцій серед всіх учасників.

Тому для групи досліджуваної студентів було проведено тренінг «Основи лідерства» який спрямовувався на вивчення основних принципів лідерства, включаючи комунікаційні навички, лідерську впевненість, розвиток співробітництва та управління часом. Студенти отримали практичні навички, які допомогли їм стати більш впевненими та ефективними, розкритися перед іншими людьми та здобути навички співпраці та впевненості перед публікою.

2.3. Рекомендації для студентів щодо розвитку лідерських якостей

Перш ніж приступити до розвитку своїх лідерських та управлінських здібностей, важливо усвідомити власні сильні та слабкі сторони. Попросіть оточуючих, таких як колеги, друзі чи близькі, поділитися з вами своїми спостереженнями. Виявіть сфери, в яких ви вже досягли успіху, а також ті, що потребують вдосконалення. Це дасть вам можливість зосередитись на тих аспектах, які найбільше потребують вашої уваги та розвитку.

Наступним кроком є встановлення конкретних, вимірюваних та досяжних цілей. Наприклад, якщо ви прагнете покращити свої комунікативні навички, ви можете поставити собі за мету пройти спеціалізований курс з ораторського мистецтва або віднаходити по 10 хвилин щодня для практики виступів перед дзеркалом. Такий підхід дозволить спрямувати ваші зусилля на найбільш важливі

для вас сфери розвитку, тим самим сприяючи вашому особистісному та професійному зростанню.

Потрібно намагатися виділяти час для вивчення досвіду тих, кому вже вдалося успішно розвинути свої лідерські та управлінські здібності. Читайте тематичну літературу, відвідуйте семінари та шукайте наставників, котрі можуть поділитися з вами цінними рекомендаціями та порадами. Знайдіть для себе відповідні рольові моделі, які втілюють якості, яких ви прагнете набути, і ретельно вивчайте їхній підхід до лідерства та управління.

Здатність уважно слухати є ключовою навичкою ефективного лідерства та управління. Вона передбачає пильну увагу до слів інших, а потім допомагає ставити запитання та вдумливо відповідати. Практикуйте активне слухання у ваших особистих та професійних взаємодіях, докладаючи свідомих зусиль для розуміння позиції колег, друзів та інших.

Істинні провідники знають, коли і як ефективно делегувати обов'язки. Це не лише допомагає розвантажити робоче навантаження, але й дає можливість членам команди брати на себе відповідальність за свою роботу та розвивати власні навички. Делегуючи обов'язки, чітко формулюйте очікування і надавайте необхідні ресурси та підтримку. Керівництво та управління передбачають прийняття ризиків та складних рішень. Без цього неможливо уявити провідника, тож, якщо ви хочете стати таким – не бійтеся випробовувати нове і йти на виважені ризики. Коли все йде не так, як заплановано, вчіться на помилках і використовуйте їх як можливість для розвитку та вдосконалення [14].

Також для покращення лідерських якостей рекомендуємо пройти тренінг практичного психолога Таюнди Тетяни «Покращення лідерського потенціалу особистості». Метою даного тренінгу є розвиток та вдосконалення лідерських якостей, сприяння опануванню ораторського мистецтва, праця в колективі, опрацьовування інформації, осмислюючи її; навчання почуватися вільно перед аудиторією, слухати інших, висловлювати власну точку зору, спираючись на чіткі факти та власний досвід: формування та практичне підтвердження своїми діями

громадської думки щодо серйозності та відповідальності людей – провідників у питаннях організації діяльності своїх органів самоврядування.

Розвиток лідерських якостей є вкрай важливим для студентів з кількох ключових причин. По-перше, ці навички, такі як прийняття рішень, вирішення проблем, ефективне спілкування та робота в команді, високо цінуються роботодавцями, тож їх розвиток значно підвищує конкурентоспроможність студентів на ринку праці після закінчення навчання.

Крім того, практикуючи лідерство в університетських заходах чи проєктах, студенти набувають впевненості в собі та здатності брати на себе відповідальність, що сприяє їхньому загальному особистісному зростанню. Лідерство також вимагає вміння аналізувати ситуації, приймати обґрунтовані рішення та вирішувати складні проблеми, розвиваючи таким чином навички критичного мислення, які надзвичайно важливі як для навчання, так і для майбутньої професійної діяльності.

Нарешті, студенти-лідери здатні організовувати та скеровувати зусилля інших для досягнення спільних цілей, що надає їм можливість ініціювати позитивні зміни як всередині університетського середовища, так і в ширшому соціальному контексті. Загалом, розвиток лідерських якостей готує студентів до успішної кар'єри, сприяє їхньому особистісному зростанню та дає можливість впливати на позитивні зміни, роблячи його вкрай важливим аспектом університетської освіти.

Вправа «Мій кумир»

Мета: спонукати роздуми на тему провідництва, залучати конкретні особистісні приклади.

Час: 5-7 хвилин.

Учасники по черзі називають людину, яку вважають своїм ідеалом та прагнуть наслідувати. Після кожного представлення ведучий запитує, чи можна цю особу вважати лідером, та пропонує пояснити, які саме провідницькі якості, дії та досягнення цієї людини роблять її провідником.

Вправа «Асоціативний ланцюжок»

Мета: активізувати емоційно насичений асоціативний ряд із поняттям провідництва, визначити його змістові межі (робота через ірраціональне сприйняття).

Час: 5-7 хвилин.

Учасники по черзі висловлюють асоціації, які у них викликає слово "провідництво". Ведучий фіксує всі асоціації на аркуші або дошці. Альтернативний варіант - передавати по колу символічний предмет, а той, хто його отримає, має назвати свою асоціацію.

Вправа "Портрет лідера"

Мета: актуалізувати та узагальнити уявлення учасників про лідерство, його складові, необхідні риси лідера а також розвивати вміння працювати в команді, узгоджувати роботу, виявляти вже сформованих лідерів

Тривалість: 15 хвилин.

Учасники діляться на дві або більше малих груп залежно від кількості присутніх. Кожна команда отримує ватман чи аркуші паперу, завдання - описати, як вони розуміють поняття лідерства, що означає бути лідером, хто може ним стати, якими рисами має володіти, якими мають бути поведінка та спілкування лідера тощо. На виконання роботи відводиться 10 хвилин. Після цього групи по черзі презентують свої напрацювання, вивішуючи ватмани на дошку.

Важко переоцінити значення розвитку лідерських якостей для студентів. Ці навички не лише підвищують конкурентоспроможність на ринку праці, а й сприяють особистісному зростанню та здатності ініціювати позитивні зміни в суспільстві. Ось кілька ключових рекомендацій, які можуть допомогти студентам стати ефективними лідерами:

1. Активна участь у студентському самоврядуванні. Така діяльність дає можливість брати на себе відповідальність за ухвалення рішень, організацію заходів та координацію команди. Це практичний досвід лідерства.

2. Волонтерство та участь у громадських проєктах. Ці активності розвивають такі навички, як ініціативність, прийняття рішень, управління ресурсами та робота в команді.

3. Проходження тренінгів та курсів із розвитку лідерських компетенцій. Вони допомагають усвідомити власні сильні сторони, навчитись ефективній комунікації, мотивації людей та стратегічному мисленню.

4. Участь у студентських конференціях і виступи з доповідями. Це розвиває навички публічних виступів, аргументації та презентації ідей.

5. Робота над особистими проєктами, де студент виступає в ролі лідера. Це дає змогу застосувати отримані знання на практиці та вдосконалити лідерські навички.

6. Налагодження мережі контактів з іншими студентами-лідерами. Обмін досвідом та ідеями сприяє взаємному розвитку.

7. Рефлексія та робота над зворотним зв'язком. Аналіз власного досвіду лідерства та отриманого зворотного зв'язку допомагає визначити сфери для вдосконалення [17, с.52].

Системний підхід до розвитку лідерських якостей через навчальну, громадську та проєктну діяльність дасть змогу студентам ефективно підготуватися до майбутніх професійних та особистих викликів. Реалізація цих рекомендацій вимагає від студентів наполегливості, відкритості до зворотного зв'язку та готовності виходити за межі звичної зони комфорту. Однак такі зусилля мають чудові перспективи для особистого та професійного розвитку.

Реалізація цього підходу вимагає від студентів наполегливості та готовності до викликів. Вони повинні бути відкриті до зворотного зв'язку, щоб постійно покращувати свої навички та виправляти помилки. Також важливою є готовність виходити за межі звичної зони комфорту, оскільки саме в цих моментах відбувається найбільший особистісний ріст.

Незважаючи на виклики, такі зусилля відкривають чудові перспективи для особистого та професійного розвитку. Студенти, які активно залучаються до такої діяльності, стають більш адаптивними, креативними та самостійними. Вони навчаються ефективно спілкуватися, керувати часом та вирішувати конфлікти, що допомагає їм стати не лише успішними лідерами, але й впевненими та впливовими особистостями у сучасному світі.

ВИСНОВКИ

У даній дипломній роботі було розглянуто тему "Розвиток лідерських якостей у студентів впродовж навчання". Метою дослідження було визначити основні фактори, що впливають на розвиток лідерських якостей у студентів, а також вивчити ефективні методи і підходи до їхнього формування та підтримки.

У процесі дослідження було виявлено, що розвиток лідерських якостей є важливим фактором у становленні майбутніх професіоналів. Лідерські якості дозволяють студентам керувати собою, ефективно спілкуватися, мотивувати інших до досягнення спільних цілей, а також приймати відповідальність за свої дії.

Результати теоретичного дослідження свідчать про те, що розвиток лідерських якостей у студентів є процесом, який потребує системного підходу. Вплив на формування лідерських якостей можуть мати як індивідуальні фактори, такі як особистість студента, його цінності, мотивація, так і зовнішні фактори, які включають навчальне середовище, спілкування з однолітками, викладацький персонал та можливості для здобуття практичного досвіду.

У дослідженні було виявлено, що ефективними методами розвитку лідерських якостей є: формування командних проєктів, проведення тренінгів з розвитку навичок лідерства, створення сприятливого навчального середовища, де студенти можуть випробовувати свої лідерські здібності та отримувати зворотний зв'язок.

Розвиток лідерських якостей у студентів є важливою складовою їхньої освіти. Для досягнення успіху у майбутній професійній діяльності студенти повинні мати можливість працювати над розвитком своїх лідерських якостей протягом навчання. Важливо надавати їм підтримку, створювати умови для практичного застосування набутих знань та навичок, а також постійно вдосконалювати методики розвитку лідерських якостей на основі сучасних наукових підходів та практичного досвіду. Це сприятиме формуванню

висококваліфікованих лідерів, здатних ефективно керувати людьми, створювати інновації та досягати успіху в різних сферах діяльності.

Розвиток лідерських якостей є процесом, що вимагає постійного вдосконалення. Важливо поєднувати теоретичні знання з практичними завданнями, що дозволить студентам розвивати свої лідерські навички в реальних ситуаціях. Крім того, важливо створити сприятливе навчальне середовище, де студенти відчуватимуть підтримку та мотивацію для розвитку свого лідерського потенціалу.

На підставі проведеного емпіричного дослідження можна зробити висновок, що лідерські якості студентів, які брали участь у дослідженні, в анкетуванні були дещо перебільшені, ніж показали результати методики В. Синявського і Б. Федоришина для діагностики комунікативної та організаційної компетентності (КОС) в освітньому процесі ВНЗ, та методики «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький).

В результаті проведення даних методик було виявлено, що у більшій частини опитуваних студентів низький рівень лідерських умінь, слабкі комунікативні та організаторські навички. Більшість студентів відчуває хвилювання та невпевненість через виступ перед публікою і не вміє чітко виражати свої думки та ідеї. Меншість студентів розділили між собою середній та високий рівні лідерських здібностей. Вони вміють правильно звернути до себе увагу, мають добре розвинені комунікативні та організаторські здібності, почуваються впевнено з в команді, вміють співпрацювати.

Для покращення лідерських якостей студентів, які брати участь у дослідженні, для них було проведено тренінг «Основи лідерства», який допоміг розкрити їхній потенціал, додати більше впевненості у собі, подолати страх розмови з іншими, вміння співпрацювати та організовувати команду.

Розвиток лідерських якостей у студентів має велике значення для їхнього майбутнього успіху. Лідерські якості допомагають студентам стати ефективними комунікаторами, творчими проблемними мислителями та вмілими організаторами. Завдяки розвиненим лідерським навичкам студенти зможуть впевнено крокувати

шляхом особистого й професійного розвитку, бути успішними у своїй кар'єрі та внести позитивний внесок у суспільство.

Розвиток лідерських якостей у студентів має важливе значення для їхнього особистісного й професійного зростання. Це вимагає системного підходу, сприятливого навчального середовища та ефективних методик, що допомагають студентам розкрити свій лідерський потенціал. Забезпечуючи студентам можливість для розвитку лідерських якостей, ми сприяємо створенню спільного майбутнього, де кожен студент може стати впливовим лідером у своїй обраній сфері.

Для досягнення успіху у розвитку лідерських якостей у студентів, рекомендується враховувати індивідуальні особливості кожного студента, його потреби та мотивацію. Важливо створити сприятливе навчальне середовище, де студенти можуть розвивати свої навички лідерства шляхом практичного застосування та співпраці з однолітками.

Також важливо враховувати сучасні тенденції у світі бізнесу та суспільстві. Розвиток технологій, глобалізація та зміни у робочому оточенні вимагають нової генерації лідерів, які володіють навичками адаптації, інноваційного мислення та ефективного управління змінами.

Варто зазначити, що розвиток лідерських якостей є постійним процесом. Студенти повинні бути відкриті до самовдосконалення, постійно набиратися нових знань та навичок, а також бути готовими до викликів, які можуть зустріти на своєму шляху. Важливо пам'ятати, що лідерство не обмежується лише посадою чи статусом, але є становленням особистості та внутрішнім потягом до впливу і позитивних змін.

Дана дипломна робота підкреслює важливість розвитку лідерських якостей у студентів протягом навчання. Розвинуті лідерські якості допомагають студентам стати успішними професіоналами та впливовими членами суспільства. Посилення фокусу на розвитку лідерства у навчальних програмах та створення сприятливих умов для формування лідерських якостей може сприяти створенню майбутнього, де студенти стануть позитивними лідерами у своїй обраній сфері діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонюк О. Позитивна психологія як важлива складова освітнього лідерства. *Ukrainian Educational Journal*. 2023. № 4. С. 121–130. URL: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-4-121-130>.
2. Вербовицька В., Липчанський В. Керівництво та лідерство: соціально психологічний аспект. 2016. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/4156>.
3. Гончарова Г. Лідерство в організаційній психології. Київ: Видавничий дім «Слово», 2016. С. 223–233.
4. Гриженко Л. Лідерство як соціальний феномен. Київ: «Грані», 2014. С. 48–52.
5. Грищенко І. Лідерство: потреба в досягненні результату. Інвестиції: практика та досвід. Київ: Видавничий дім «Слово», 2015. С. 78–81.
6. Грищенко І. Типологія лідерства. Наукові розвідки з державного та муніципального управління. Київ: Видавничий дім «Слово», 2015. С. 22–34.
7. Демченко О. Лідерство: сутність, структура, стилі. Київ: Видавничий дім «Слово», 2014. 416 с.
8. Десятов Т. Лідерство як принцип управління. 2022. № 4. URL: <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2022-4-11-18>.
9. Жорнова М. Психологія лідерства у студентській академічній групі. Актуальні проблеми психології в закладах освіти. 2022. С. 256–260. URL: <https://doi.org/10.31812/psychology.vbi.7352>.
10. Заяць М. Добірка тренінгових вправ для розвитку лідерських якостей та формування навичок лідерства. 2022. URL:

<https://vseosvita.ua/blogs/dobirka-treninhovykh-vprav-dlia-rozvytku-liderskykh-iakostei-ta-formuvannia-navychoch-liderstva-75462.html>

11. Іванова І. Лідерство та «спадковість» у студентському самоврядуванні. 2009. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/>.

12. Кислинська Д. Феномен лідерств. 2016. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/21906>.

13. Ковальчук В. Проблеми управлінського лідерства в професійно-технічній освіті. Київ: Геопринт, 2009. Вип. 11, ч. 1. С. 101–111

14. Куц В. Феномен трансформаційного лідерства. 2018. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/66945>.

15. Малишева, О. Формування лідерських якостей майбутніх фахівців: педагогічний аспект. Харків: Видавництво «Харківська державна академія фізичної культури», 2019. 246 с.

16. Малюська В. Лідерські якості керівника – умова ефективного функціонування трудового колективу. 2007. URL: http://www.rusnauka.com/4._SVMN_2007/Economics/19960.doc.htm

17. Палеха Ю. Етика ділових відносин. Київ: Кондор, 2008. 356 с

18. Пірен М. Лідерство: сутність та реалізація в українському суспільстві : навчальний посібник для студентів ВНЗ. Київ: Університет "Україна", 2012. с. 232

19. Пономарьов О. Лідерство як чинник інноваційного розвитку : thesis. 2017. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/37231>.

20. Приймак В. Лідерство в системі управління знаннями. Теоретичні та прикладні питання економіки. Київ: Кондор, 2011. С. 88–94.

21. Романенко Н. І. Керівництво та лідерство. 2009. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/16397>.

22. Сахно П. Лідер і лідерство. 2004. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/23154>.

23. Скібіцька Л. Лідерство та стиль роботи менеджера: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 181с

24. Солодовніков Є., Колодяжна А. Лідерство як соціальне явище. 2016. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/5098>.
25. Цимбалюк І. Психологія : навчальний методичний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Професіонал, 2004. 216 с.
26. Чугай, І. Лідерство в освіті: теорія і практика. Київ: Видавничий дім «Слово», 2017. 259 с.
27. Яценко В. Лідерство як психологічний феномен. Вісник Тернопільської академії народного господарства. 2002. С. 62–66.
28. Bass, B. Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: Free Press, 1985. 256 p.
29. Goleman, D. Leadership That Gets Results. Harvard Business Review, 2000. P. 78-90
30. House, R. A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. Administrative Science Quarterly, 1971. P. 321-339
31. Hura T. Leadership psychology in business. psychological journal. 2018. Т. 9, № 19. P. 138–151. URL: <https://doi.org/10.31108/1.2018.9.19.10>.
32. Lewin, K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. Journal of Social Psychology, 1939. P. 271-299

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Анкета «Оцінка рівня лідерських якостей у студентів»

Демографічні дані:

а) Стать: Чоловік / Жінка / Інше (вказати)

б) Вік: _____

в) Факультет / спеціальність: _____

г) Рівень навчання: Бакалаврат / Магістратура / Докторантура

1. Оцініть загальний рівень своїх лідерських якостей:

а) Низький

б) Середній

в) Високий

2. Оцініть свій рівень розвитку таких лідерських якостей на шкалі від 1 до 5, де 1 - дуже низький рівень, а 5 - дуже високий рівень:

а) Керівництво групою / командою -

б) Комунікаційні навички

в) Мотивація та вплив на інших

г) Розв'язання проблем та прийняття рішень

г) Організаційні навички

д) Толерантність до ризику та невизначеності

е) Емоційний інтелект

3. Як часто ви берете участь у лідерських активностях на кампусі (наприклад, студентське самоврядування, клуби, організація заходів тощо)?

- а) Дуже часто
- б) Час від часу
- в) Рідко
- г) Взагалі не беру участь

4. Як ви оцінюєте роль академічного середовища в розвитку вашого лідерства? Виберіть один варіант:

- а) Дуже сильно впливає на розвиток моїх лідерських якостей
- б) Значно впливає на розвиток моїх лідерських якостей
- в) Має помірний вплив на розвиток моїх лідерських якостей
- г) Має дуже слабкий вплив на розвиток моїх лідерських якостей
- г) Академічне середовище не впливає на розвиток моїх лідерських якостей

5. Як ви оцінюєте важливість лідерських якостей для вашої майбутньої кар'єри? Виберіть один варіант:

- а) Дуже важливо
- б) Важливо
- в) Помірно важливо
- г) Неважливо
- г) Зовсім не важливо

6. Чи брали ви участь у програмах або тренінгах з розвитку лідерських якостей?

- а) Так, брав участь
- б) Ні, не брав участь

7. Чи вважаєте ви, що ваш рівень лідерських якостей зріс впродовж останнього року?

- а) Так, значно зріс
- б) Так, трохи зріс
- в) Ні, залишився на приблизно тому ж рівні
- г) Ні, трохи зменшився
- г) Не можу сказати / Не зауважив змін

8. Які аспекти лідерства ви б хотіли покращити або розвинути? (Можна вибрати більше одного варіанту)

- а) Керівництво командою
- б) Комунікаційні навички
- в) Мотивація та вплив на інших
- г) Розв'язання проблем та прийняття рішень
- г) Організаційні навички
- д) Толерантність до ризику та невизначеності
- е) Емоційний інтелект
- є) Інше (вказати)

9. Чи є у вас власний лідерський герой або особа, яку ви захоплюєтесь і вважаєте її взірцем лідерства? Якщо так, то хто це і чому?

10. Які дії ви плануєте виконувати, щоб в подальшому розвивати свої лідерські якості?

Бланк методики для діагностики комунікативної та організаційної компетентності (КОС) (В. В. Синявського, Б. О. Федоришина)

1. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтесь?
2. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?
3. Чи довго турбує вас почуття образи заподіяне кимось із ваших друзів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися у критичній ситуації, що склалася?
5. Чи прагнете ви до встановлення нових знайомств із різними людьми?
6. Чи подобається вам займатися громадською роботою?
7. Чи правильно, що вам приємніше читати книжки чи займатися будь-якими іншими справами, ніж проводити час із людьми?
8. Якщо виникли певні перешкоди у здійсненні ваших намірів, то чи легко ви відмовляєтесь від намірів?
9. Чи легко ви встановлюєте контакт із людьми, які значно старші від вас за віком?
10. Чи любите ви вигадувати чи організовувати зі своїми друзями різноманітні ігри та розваги?
11. Чи важко вам входити в нові для вас компанії?
12. Чи часто ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко ви встановлюєте контакт з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете домогтися, щоб ваші друзі діяли відповідно до вашої думки?
15. Чи важко освоюєтесь в новому колективі?
16. Чи правильним є твердження, що у вас не буває конфліктів з друзями через невиконання ними своїх обов'язків та зобов'язань?
17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися з новою людиною?
18. Чи чисто при вирішуванні важливих справ ви берете ініціативу на себе?

19. Чи дратують вас оточуючі і чи хочеться вам побути на одинці?
20. Чи правда, що звичайно ви погано орієнтуєтесь в незнайомій ситуації?
21. Чи подобається вам постійно бут серед людьми?
22. Чи виникає у вас роздратування, якщо не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте ви труднощі, незручність або ніяковієте, якщо доводиться проявляти ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що ви втомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите ви брати участь в колективних іграх.
26. Чи часто проявляєте ініціативу при вирішенні питань, що торкаються інтересів ваших товаришів?
27. Чи правда, що ви почуваетесь невпевнено серед малознайомих вам людей?
28. Чи правильним є твердження, що ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте ви, що без особливих зусиль можете внести позбавлення в малознайому для вас компанію?
30. Чи брали ви участь у громадській роботі школи?
31. Чи прагнете ви обмежити коло ваших знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи правильно, що ви не прагнете відстояти свою думку чи рішення, якщо воно не було зразу прийняте вашими товаришами?
33. Чи почуваетесь ви невимушено, потрапивши в незнайому для вас компанію?
34. Чи з бажанням ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що ви не почуваетесь впевнено і спокійно, коли доводиться що-небудь говорити великій групі людей?
36. Чи часто ви спізнюєтесь на ділові зустрічі чи побачення?
37. Чи правда, що у вас багато друзів?

38. Чи часто ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто ви ніяковієте при спілкуванні з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

Ключ

Комунікативні схильності: 1+, 3-, 5+, 7-, 9+, 11-, 13+, 15-, 17+, 19-, 21+, 23-, 25+, 27-, 29+, 31-, 33+, 35-, 37+, 39-.

Організаторські схильності: 2+, 4-, 6+, 8-, 10+, 12-, 14+, 16-, 18+, 20-, 22+, 24-, 26+, 28-, 30+, 32-, 34+, 36-, 38+, 40-.

Бланк методики «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?
 - а) так;
 - б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?
 - а) так;
 - б) ні.
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати свої думки, навіть коли це необхідно?
 - а) так;
 - б) ні.
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?
 - а) так;
 - б) ні.
5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?
 - а) так;
 - б) ні.
6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?
 - а) так;
 - б) ні.
7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: “Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?”
 - а) так;
 - б) ні.

8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?

а) так;

б) ні.

9. Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми?

а) так;

б) ні.

10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?

а) так;

б) ні.

11. Чи стараєтеся Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

а) так;

б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагомe (імпозантне) враження?

а) так;

б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

а) так;

б) ні.

14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

а) так;

б) ні.

15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

а) так;

б) ні.

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

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближче?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній;

б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми;

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините?

а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас;

б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?

а) найкомпетентніша людина;

б) той, у кого самий сильний характер.

27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей?

а) так;

б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

а) так;

б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу?

а) тому, який все вирішує сам;

б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте?

а) колегіальний;

б) авторитарний.

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

а) так;

б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;

б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються?

- а) промовчите;
- б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтесь?

- а) так;
- б) ні.

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

- а) так;
- б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

- а) працювати під керівництвом хорошої людини;
- б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як Ви відноситеся до твердження: “Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім’ї приймав один із подружжя?”

- а) згоден;
- б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

- а) так;
- б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

- а) так;
- б) ні.

40. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами?

- а) опускаєте руки;
- б) з’являється велике бажання їх подолати.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?

а) введу потрібні зміни негайно;

б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так;

б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: “Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?”

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати?

а) художником, поетом, композитором, вченим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати?

а) потужну і урочисту;

б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі с поважними і відомими людьми?

а) так;

б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш волевих, ніж Ви?

а) так;

б) ні.

Ключ

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Програма тренінгу «Основи лідерства»

I. Комунікаційні навички:

1. Основи ефективного спілкування:

- Активне слухання та використання запитань для розуміння інших людей.
- Вправа: Практикуйте активне слухання зі своїми однокурсниками у парах.

По черзі задавайте одне одному запитання та ставте запитання на основі отриманої інформації.

2. Впливове публічне виступлення:

- Розвиток навичок публічного говоріння шляхом тренувань і вправ.
- Вправа: Підготуйте коротку презентацію на тему, яка вас цікавить, та виступіть перед групою однокурсників. Потім отримайте конструктивний фідбек від аудиторії та спробуйте покращити свої навички наступного разу.

3. Конструктивні спільноти:

- Вправа: Розбийтеся на групи і проведіть дискусію на актуальну тему. Спробуйте знайти спільний підхід та досягти консенсусу. Потім обговоріть процес та вивчіть, як краще працювати разом.

II. Лідерська впевненість:

1. Свідоме керівництво:

- Вправа: Створіть особистий місійний заявник, в якому визначите свої цінності та мету. Потім розробіть план дій для досягнення цілей.

2. Мотивація та надихання:

- Вправа: Напишіть список своїх досягнень та моментів, коли ви відчували надихаючу мотивацію. Поділіться цим списком зі своїми однокурсниками та обговоріть, як можна застосувати ці приклади для надихання інших.

3. Розвиток лідерських якостей:

- Вправа: Створіть план розвитку своїх лідерських навичок. Визначте конкретні дії, які ви будете виконувати для покращення цих навичок. Поставте собі мінімальні та максимальні терміни для досягнення кожної мети.

III. Розвиток співробітництва:

1. Будівництво команди:

- Вправа: "Таємне завдання": Розподіліть учасників на невеликі групи і дайте кожній групі загадку або завдання, яке потрібно вирішити протягом обмеженого часу. Групи повинні співпрацювати, обмінюватися ідеями та розв'язувати завдання разом. Це сприятиме спільному мисленню, комунікації та розвитку взаємодії в команді.

Завдання: У вашій групі є 10 хвилин, щоб створити і презентувати новий вигаданий продукт. Цей продукт повинен бути пов'язаний зі спортом і мати унікальні характеристики, які роблять його привабливим для споживачів. Учасники повинні працювати разом, обмінюватися ідеями та розробити назву, опис продукту його основні функції, а також якісно підготуватися до короткої презентації.

2. Ефективне розв'язання конфліктів:

- Вправа: Розіграйте ситуацію конфлікту в групі. Спробуйте застосувати різні техніки, такі як активне слухання, пошук компромісу та спільного рішення, для вирішення конфлікту.

IV. Стресоустойчивість та управління часом:

1. Самоуправління:

- Вправа: Створіть особистий план дня та тижня, в якому розподілите свій час між навчанням, роботою та відпочинком. Поставте собі реалістичні цілі та пріоритети.

2. Управління стресом:

- Вправа: Вивчайте техніки стрес-менеджменту, такі як глибоке дихання, медитація та фізична активність. Практикуйте ці техніки регулярно та використовуйте їх у ситуаціях стресу.

3. Планування та пріоритетизація:

- Вправа: Визначте свої довгострокові та короткострокові цілі. Розробіть план дій та розподіліть свій час відповідно до пріоритетів. Постійно переглядайте та оновлюйте свій план для досягнення успіху.