

**Державний заклад
„Луганський національний університет імені Тараса Шевченка”**

УДК 37.035.091-057.87:378.59

Мороз Володимир Петрович

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ
ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ
ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ
ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

13.00.07 – теорія і методика виховання

Дисертація

на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук

Науковий керівник:

доктор педагогічних наук,
професор Савченко С. В.

Старобільськ – 2015

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	13
1.1. Сутність і структура лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.....	13
1.2. Роль студентського самоврядування в процесі формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.....	45
1.3. Обґрунтування організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.....	69
Висновки до розділу 1.....	96
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СФОРМОВАНOSTІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ.....	101
2.1. Критерії, показники та рівні сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.....	101
2.2. Аналіз сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.....	119
Висновки до розділу 2.....	141
РОЗДІЛ 3. ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	145
3.1. Модель реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.....	145

3.2. Аналіз та оцінка результатів дослідно-експериментальної роботи з формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.....	166
Висновки до розділу 3.....	194
ВИСНОВКИ	197
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	202
ДОДАТКИ	224

ВСТУП

Актуальність теми. Інноваційні процеси в Україні, що пов'язані з наполегливими зусиллями держави і громадськості щодо оновлення суспільного життя, стабілізації соціально-економічної ситуації, модернізації освіти, висувають принципово нові вимоги до особистості молодого спеціаліста. Глобальні соціальні зміни сучасного світу вимагають від молоді вміння адаптуватися до нових умов і, що більш важливо, здатності включатися в життя на рівні суб'єкта соціальних змін. Спостерігаємо необхідність у вихованні професійно компетентного, мобільного, конкурентоспроможного молодого фахівця. Потрібні нові гуманістично орієнтовані молоді лідери, здатні до продуктивного співробітництва, продукування неординарних ідей, готові до прийняття рішень і несення відповідальності за себе та свою діяльність. Отже, важливість розвитку лідерських якостей студентської молоді в наш час є беззаперечною.

Пошук дієвих механізмів виховання лідерських якостей майбутніх фахівців активізується відповідно до нормативних документів загальнодержавного рівня: Законів України „Про освіту”, „Про вищу освіту”, Національної стратегії розвитку освіти України на період 2011–2021 роки, Стратегії державної молодіжної політики в Україні, Державної цільової соціальної програми „Молодь України” на 2009–2015 роки”, Концепції національно-патріотичного виховання молоді.

У зв'язку зі зростаючими суспільними вимогами до формування активної творчої особистості, здатної знайти власне місце в житті, самовизначитися та реалізувати себе, особливого значення набуває проблема ефективної соціальної самореалізації студентів. Одним із визначальних чинників, спроможних суттєво впливати на процес особистісного становлення сучасних студентів, виступає громадська діяльність органів студентського самоврядування у вищому навчальному закладі.

Отже, розв'язання проблеми розвитку лідерських якостей молоді у діяльності органів студентського самоврядування лежить у теоретичному полі, яке утворюється на перетині дослідження проблем лідерства та студентського самоврядування.

Проблему лідерства, розвитку лідерських якостей особистості висвітлено в дослідженнях вітчизняних, російських (В. Веснін, Д. Виханський, М. Гаврилюк, О. Євтихов, Н. Жеребова, Л. Карамушка, Р. Кричевський, В. Лозниця, А. Лутошкін, Н. Мараховська, В. Москаленко, Б. Паригін, А. Петровський, Л. Уманський, О. Уманський, О. Чернишов, Ф. Хміль та інші) та зарубіжних (К. Бланшард, Е. Богардус, М. Вебер, І. Вешлер, В. Врум, Р. Ділтс, П. Друкер, Ф. Йеттон, Д. Крюгер, Ф. Массарик, М. Маскон, С. Сміт, А. Сосланд, Р. Танненбаум, Ф. Фідлер, П. Херсі та ін.) науковців.

Великий інтерес для дослідження становлять роботи провідних вітчизняних і зарубіжних учених, які розглядають проблему впливу студентського самоврядування на формування особистості: І. Аносова, Л. Варламової, Г. Гарбузової, А. Давидової, В. Демчука, Ю. Кращенко, О. Невмержицької, К. Потопа, В. Приходька, М. Приходька, М. Соловей, Л. Шеїної.

Питання соціалізації молоді, формування особистості майбутнього фахівця в діяльності органів студентського самоврядування становили предмет дисертаційних робіт таких науковців, як: Ю. Загородній (політична соціалізація студентської молоді), Л. Дябел (соціалізація студентів-першокурсників в умовах педагогічного університету), І. Курліщук (соціалізація студентської молоді засобами масової комунікації), О. Невмержицька (студентське самоврядування в контексті демократизації вищої освіти України), К. Потопа (соціально-педагогічні умови організації студентського самоврядування у вищих навчальних закладах), О. Севастьянова (соціалізація студентської молоді у виховному процесі ВНЗ), С. Шашенко (соціальне становлення студентської молоді в

позааудиторний час у ВНЗ), Л. Шеїна (студентське самоврядування як засіб соціалізації молоді) Л. Шигапова (формування лідерських якостей студентів ВНЗ у діяльності органів самоуправління) та ін.

Аналіз наукових праць показав, що, не зважаючи на наявність значного наукового матеріалу з проблем лідерства та виховного потенціалу студентського самоврядування, проблема визначення й створення організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування в нових соціально-економічних і культурних умовах розвитку суспільства залишається недостатньо дослідженою. Відсутні також теоретичні й методичні розробки щодо змісту, форм, методів, технологій, науково-методичного й інформаційного забезпечення процесу формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у діяльності органів студентського самоврядування.

Доцільність розв'язання зазначеної проблеми пов'язана з необхідністю подолання *суперечностей* між:

- гострою потребою суспільства в лідерах нового покоління та недостатнім рівнем сформованості лідерських якостей у сучасної молоді;
- значним потенціалом системи вищої освіти щодо формування лідерських якостей у молоді та недостатнім використанням можливостей органів студентського самоврядування у цьому процесі,
- необхідністю формування лідерських якостей студентів у процесі діяльності органів студентського самоврядування та відсутністю науково обґрунтованих організаційно-педагогічних умов цього процесу у вищому навчальному закладі, а також науково-методичного забезпечення їх практичної реалізації.

Отже, актуальність досліджуваної проблеми, її соціальна й практична значущість, виявлені суперечності та відсутність у вітчизняній педагогічній науці цілісного дослідження, яке б розкривало організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів

у процесі діяльності органів студентського самоврядування, й зумовили вибір теми дослідження: **„Організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування”**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження виконано відповідно до тематичного плану науково-дослідної роботи кафедри педагогіки Державного закладу „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка” „Освітні технології навчально-виховного процесу в сучасних закладах освіти” (державний реєстраційний номер 0110U000751). Тема дослідження затверджена рішенням вченої ради Державного закладу „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка” (протокол № 3 від 26.10.2012 р.) й узгоджена в Міжвідомчій Раді з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 4 від 29.04.2014 р.).

Об'єкт дослідження – процес формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Предмет дослідження – організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні, розробці та експериментальній перевірці ефективності організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Гіпотеза дослідження базується на припущенні, що процес формування лідерських якостей студентів у процесі діяльності органів студентського самоврядування набуде ефективності, якщо буде відбуватися з урахуванням науково обґрунтованих та розроблених організаційно-педагогічних умов, основними з яких стануть:

– створення у вищому навчальному закладі виховного простору для розвитку особистості та формування в неї лідерських якостей у процесі діяльності органів студентського самоврядування; пролонгованого контролю процесу формування цих якостей, підвищення управлінської компетентності керівників органів студентського самоврядування;

– поступове делегування студентам-активістам студентського самоврядування управлінських повноважень в організації різних видів суспільно-громадської діяльності;

– забезпечення цілеспрямованого формування у представників студентського активу знань і навичок, необхідних для управлінської діяльності, у межах роботи Школи лідерів.

Відповідно до об'єкта, предмета, мети та гіпотези було визначено такі **завдання** дослідження:

1. Розкрити сутність і структуру лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

2. З'ясувати роль студентського самоврядування в процесі формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

3. Науково обґрунтувати та розробити організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

4. Визначити критерії, показники та рівні сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

5. Розробити модель реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування та експериментально перевірити їх ефективність.

Методологічну основу дослідження становлять: філософське вчення про особистість та її якості; фундаментальні положення аксіологічного, акмеологічного, системного, суб'єктно-діяльнісного, особистісно зорієнтованого, суб'єкт-суб'єктного, культурологічного, діяльнісного,

компетентнісного підходів; сучасні концепції виховання й соціалізації особистості, управління й самоуправління; лідерства й виховання лідерських якостей; принципи детермінізму, цілісності, соціальної зумовленості явищ і процесів навколишнього світу, філософсько-культурологічні положення щодо біосоціальної природи особистості та її гармонійної взаємодії з навколишнім середовищем, гуманізму, толерантності і комунікативної спрямованості у формуванні лідерських якостей.

Теоретичними засадами дисертаційної роботи визначено: концептуальні положення розвитку особистості та самосвідомості (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, Л. Виготський, О. Леонт'єв, С. Рубінштейн); теоретичні висновки про ключову роль участі особистості в самоврядуванні як джерела виховання самостійності та громадянського становлення (Н. Крупська, П. Каптерєв, А. Макаренко, С. Шацький); концептуальні положення про вплив студентського самоврядування на формування особистості (І. Аносов, Л. Варламова, В. Демчук, Ю. Кращенко, О. Невмержицька, К. Потоп, В. Приходько, М. Приходько, М. Соловей, Л. Шеїна та інші); психолого-педагогічні засади виховної роботи в навчальних закладах (В. Алфімов, І. Бех, І. Зязюн, М. Євтух, Т. Буяльська, М. Гриньова); положення теорій лідерства та виховання лідерських якостей у колективі (Р. Кричевський, А. Лутошкін, Б. Паригін, А. Петровський, Л. Уманський, О. Чернишов та інші).

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань використано такі методи дослідження: *теоретичні* – міждисциплінарний синтез та системний аналіз філософської, соціологічної, психологічної, соціально-педагогічної, педагогічної наукової літератури з метою теоретичного вивчення проблеми формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування, визначення базових понять дослідження; абстрагування та конкретизація для визначення елементів процесу формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів

студентського самоврядування; проектування для розробки організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування; *емпіричні* – тривале включене спостереження, бесіда, анкетування, експертні оцінки, психологічне тестування, інтерв'ювання, рейтингове оцінювання, педагогічний експеримент для перевірки ефективності організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування; методи *математичної статистики* для виявлення статистичної значущості одержаних результатів.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

– *вперше* визначено й теоретично обґрунтовано організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування, до яких належать: створення у вищому навчальному закладі виховного простору для розвитку особистості та формування в неї лідерських якостей у процесі діяльності органів студентського самоврядування; пролонгованого контролю процесу формування цих якостей, підвищення управлінської компетентності керівників органів студентського самоврядування; поступове делегування управлінських повноважень студентам-активістам студентського самоврядування в організації різних видів суспільно-громадської діяльності; забезпечення цілеспрямованого формування у представників студентського активу необхідних для управлінської діяльності знань і навичок у межах роботи Школи лідерів;

– уточнено сутність і структуру лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів; роль студентського самоврядування в процесі формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів;

– *удосконалено* критерії та рівні сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів; діагностичний інструментарій для

визначення рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів;

– *подальшого розвитку набули* зміст, технології, форми й методи формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Практичне значення одержаних результатів полягає в готовності до впровадження в практику ВНЗ науково обґрунтованих і експериментально перевічених організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування, а також науково-методичного забезпечення, розробленого в їхніх межах, а саме: змісту і технологій роботи студентської Асамблеї університету, Школи лідерів; навчальної програми дисципліни за вибором „Діяльність органів студентського самоврядування” для підготовки фахівців за спеціальностями „Педагогіка вищої школи”, „Управління навчальним закладом” тощо.

Матеріали дослідження можуть використовуватися безпосередньо при підготовці підручників, посібників з питань формування лідерських якостей у студентів, діяльності органів студентського самоврядування, виконанні курсових, дипломних і магістерських робіт; під час викладання навчальних курсів з теорії та методики виховання, а також при розробці програм та спецкурсів для установ, що займаються підготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів, та педагогів, які працюють з активістами.

Результати дисертаційної роботи **впроваджено** в навчально-виховний процес Державного закладу „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка” (довідка про впровадження № 1592/1 від 28.04.2015 р.), Відокремленого підрозділу „Лисичанський педагогічний коледж Луганського національного університету імені Тараса Шевченка” (довідка про впровадження № 1592/1 від 28.04.2015 р.), Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (довідка про впровадження № 1497 від 17.04.2015 р.), Полтавського національного

педагогічного університету імені В. Г. Короленка (довідка про впровадження № 2055/01-55/33 від 03.06.2015 р.).

Апробація результатів дослідження. Отримані результати дослідження оприлюднено на наукових і науково-практичних конференціях різних рівнів: *Міжнародних* – „Проблемы и перспективы развития современной социальной работы” (Одеса, 2011); „Інноваційні процеси в освітньому просторі: доступність, ефективність, якість” (Луганськ, 2012); „Інновації як чинник суспільного розвитку” (Суми, 2012); „Nowoczesna edukacja: filozofia, innowacja, doświadczenie” (Лодзь, 2015); *Всеукраїнських*: „Науково-педагогічна спадщина А. С. Макаренка і сучасність” (Старобільськ, 2013); „Соціально-педагогічний простір: виклики сьогодення” (Старобільськ, 2015).

Результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедр педагогіки та соціальної педагогіки ДЗ „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка”.

Публікації. Основні результати й теоретичні положення відображено в 5 авторських публікаціях, з них 4 – одноосібні статті в наукових, зокрема електронних, фахових виданнях, 1 – у науковому періодичному виданні іншої держави з наряду, за яким підготовлено дисертацію.

Структура й обсяг дисертації. Дисертація має вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел (227 найменувань, з них 17 - іноземною мовою), 13 додатків на 73 сторінках. Робота містить 57 таблиць, 6 рисунків. Загальний обсяг дисертації – 305 сторінок.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація має вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел (227 найменувань), 13 додатків на 73 сторінках. Робота містить 57 таблиць, 6 рисунків. Загальний обсяг дисертації – 305 сторінок.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ
ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ
ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ
ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

1.1. Сутність і структура лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів

Ефективність розбудови суверенної, демократичної, соціальної та правової держави прямо пропорційно залежить від рівня громадянської зрілості та свідомості студентської молоді. Сучасна система освіти України має бути спрямована на вирішення поставлених завдань: створення необхідних умов для самореалізації особистості студентів, формування в них організаторських навичок, лідерських якостей, відповідальності за результат власної праці [72; 206 та ін.].

Сучасне суспільство потребує компетентних активних фахівців, здатних швидко й уміло визначати цілі власної діяльності, прогнозувати досягнення, долати труднощі, будувати взаємини з людьми, працювати в команді, тобто повною мірою проявляти свій творчий потенціал і лідерські властивості особистості.

Уважаємо, що важливою інтегрованою характеристикою особистості сучасного фахівця є наявність сформованої лідерської позиції, тобто комплексного, відносно стійкого, динамічного особистісного утворення, якому властива система ставлень людини до людей та до самої себе в комплексі соціальних відносин. Зовнішньо вона виявляється в лідерській поведінці й діяльності. Внутрішньо лідерська позиція зумовлена системою установок, цілей і цінностей та відображає характер потреб, мотивів і переконань особистості [55].

Перебування на позиції лідера, на думку Р. Кричевського, може бути зумовлене реалізацією особистістю якостей, які є ціннісними для групи [95].

Проблема лідерства – одна з найактуальніших у філософських працях та психолого-педагогічних дослідженнях. Зацікавленість розвитком лідерських якостей у молоді розпочинається ще за часів Аристотеля та Платона. Свої думки щодо сутності лідерських якостей пізніше висловлювали І. Гете, А. Адлер, К. Юнг та інші відомі науковці й суспільні діячі.

Феномен лідерства західні вчені вивчають тривалий час (У. Бенніс, М. Вебер, А. Залезнік, М. Мескон, Р. Стогділл та ін.). Перші дослідження проблем лідерства у вітчизняній науці здійснили В. Большаков, Т. Вежевич, Є. Аркін, П. Загорівський, А. Залужний, С. Лозинський та ін., які розглядали питання, лідерства в організованих і стихійних колективах. Пізніше проблему вивчали А. Бойко, В. Євдокимов, І. Зязюн, Л. Кондрашова, В. Лозова, В. Пасинок, І. Прокопенко, Г. Троцко, Ю. Турчанінова та ін.

Теоретичне підґрунтя дисертації становлять положення теорій лідерства та виховання лідерських якостей у колективі (Р. Кричевський, Б. Паригін, А. Петровський, Л. Уманський, А. Лутошкін, О. Чернишов та ін.).

Ми цілком згодні з С. Рубінштейном, який підкреслює, що будь-яка людина від народження має всі потрібні здібності, необхідні для лідерства, однак такий потенціал може залишитись нереалізованим через те, що цим здібностям не приділяли достатньої уваги. Чи будуть вони розвиватися, чи залишаться на стадії задатків, залежить від умов, у яких людина формується як особистість, та (або) професійної підготовки, яку вона здобуде [147]. Уважаємо, далеко не кожен студент, який навчається у вищому навчальному закладі, має вже розвинуті лідерські якості. Саме тому необхідно забезпечити відповідну підготовку студентів під час їх навчання.

Для реалізації цього завдання необхідно чітко розуміти, що сутність лідерства полягає не в технології управління (як сукупності прийомів впливу

на інших людей), стриманій, позбавленій емоцій поведінці, а у творчості, продукуванні нових ідей та в емоційності.

Значний внесок у дослідження феномену лідерства було зроблено на початку ХХ ст. у межах теорії управління, причому проблему лідерства вивчали в контексті підвищення ефективного керівництва. Пізніше, з 30-х рр., розпочалися системні дослідження в галузі лідерства як сфери менеджменту, провідною метою стало виявлення типових властивостей успішних лідерів [55].

Екскурс в історію дав підстави стверджувати, що тривалий час у розвинених країнах концепції лідерства розвивалися переважно в межах теорії менеджменту, а поняття лідерства та керівництва (управління) ототожнювали. Пізніше у використанні цих термінів з'явилися істотні відмінності. Більшість сучасних науковців (А. Карпов, С. Керр, Р. Кричевський, Ф. С. Файм, Дж. Хаус та ін.) вважають, що управління – це розумовий і фізичний процес, під час якого підлеглі виконують приписані керівником офіційні доручення. Лідерство – це процес, за допомогою якого одна особа впливає на членів групи. Головна відмінність між керівництвом і лідерством випливає з того факту, що ці феномени діють у різних структурах: керівництво – у формальній, а лідерство – у неформальній [185].

Незважаючи на те, що науково-емпіричні дослідження лідерства здійснювали протягом усього ХХ століття, до сьогодні не лише не існує однозначної дефініції поняття „лідерство”, а й відрізняються уявлення про природу та сутність цього феномену. Деякі дослідники ототожнюють лідерство і вплив, лідерство і владу, лідерство і керівництво. Кожна з цих моделей розуміння феномену лідерства розкриває лише один з аспектів його природи. Зокрема, Ніцше вважав прагнення до лідерства природним прагненням людини, завадою якому слугує мораль. У Фрейда „витіснене” може сублимуватися в прагнення до лідерства. Відповідно до його схеми, людські маси мають потребу в лідері, аналогічному авторитарному батькові в сім'ї. За Адлером, прагнення до лідерства – компенсація почуття

неповноцінності особистості [178].

Вивченню проблеми лідерства присвячено роботи таких учених, як Г. Андрєєва, Д. Гоулман, Є. Грудзинська, П. Друкер, Н. Дятленко, Ю. Ємельянов, Н. Жеребова, М. Ільїн, К. Левін, І. Лукманова, А. Лутошкін, Н. Малєєва, Д. Мак-Грегор, М. Мескон, А. Менегетті, А. Немчин, Д. Ольшанський, Б. Паригін, А. Петровський, Л. Уманський та ін.

Водночас слід зауважити, що сьогодні відомі характеристики й риси, властиві лідерам, проте досі не існує чіткого визначення чинників, які впливають на схильність людини до якогось стилю лідерства. Тому важливим є вивчення того, які типологічні властивості особистості сприяють формуванню того чи того стилю лідерства.

Аналіз наукових доробків вітчизняних і зарубіжних учених дає підстави стверджувати, що дослідники по-різному визначають сутність понять „лідер” і „лідерство”.

Кожен член групи відповідно до його ділових та особистісних якостей, його статусу, тобто закріплених за ним прав і обов'язків, престижу, який відображає ступінь його заслуги, внеску в спільну справу, посідає відповідне місце в системі групової організації. З цього погляду групова структура являє собою своєрідну ієрархію престижу та статусу членів групи. Вершину цієї ієрархії, на думку А. Петровського та М. Ярошевського, займає лідер групи, який отримує право брати на себе найвідповідальніші рішення, що зачіпають інтереси всіх членів групи [136]. У процесі збільшення кількості функцій і конкретизації групових цілей розвивається ієрархія за ступенем впливу серед членів групи. На верхній сходинці ієрархічної драбини опиняється лідер, у середині розташовуються лідери другого та третього рівнів, на нижчих сходинках – послідовники.

Кількість визначень лідера й лідерства як соціального явища постійно зростала. Лідер відіграє центральну роль в організації спільної діяльності групи, до якої він належить, і регулює міжособистісні відносини. За визначенням Т. Буряка [24], лідер – це член групи, який впливає на групу,

спонукає її членів до досягнення спільної мети, йому властиві необхідні організаторські здібності, він займає центральне місце в структурі міжособистісних відносин і спонукає своїм прикладом, організацією та управлінням групою до досягнення групових цілей у найкращий спосіб.

Більшість визначень лідерства, які наведено в підручниках, містять три компоненти: мета, вплив, група. Лідер – це особа, яка впливає на інших людей, причому людей розглядають як членів групи, послідовників [1]. Основний акцент при цьому роблять на цілях групи, які повинні бути адекватні та досягнуті. Отже, під лідерством розуміють процес впливу на інших членів групи заради досягнення поставлених цілей. Лідерство необхідно розглядати як групове явище: лідер немислимий наодинці, він завжди елемент групової структури, а лідерство є системою відносин у цій структурі. Тому феномен лідерства належить до динамічних процесів малої групи.

Зауважимо, що корінь англійського слова „лідер” походить від поняття, яке означає шлях, напрямок чи курс судна в морі [182]. Це слово має стосунок до руху. Лідер у буквальному розумінні – не завжди людина, що йде попереду. Від нього чекають, що він укаже шлях. Лідер – авторитетна для членів групи особистість, яка завжди займає активну життєву позицію; лідерство – явище активного провідного впливу особистості – члена групи – на групу загалом (Р. Кричевський, Л. Уманський). Лідерство – один із процесів організації та управління малою соціальною групою, що сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни (Б. Паригін).

Аналіз теоретичних та емпіричних досліджень проблеми лідерства дав змогу визначити лідера як визнаного члена групи, який, використовуючи притаманні йому лідерські здібності та якості, обирає оптимальне рішення для досягнення групової цілі; а лідерство – як процес реалізації позитивного впливу лідера групи на її членів під час досягнення групових цілей.

Лідерство набуває конкретних ознак відповідно до середовища розгортання. Так, лідерство серед студентів зумовлене такими якостями

молодої людини: ініціативність, товариськість, контактність, комунікабельність, чуйність, доброзичливість, широкий соціально-інтелектуальний кругозір та ерудиція, готовність прийти на допомогу товаришеві [38]. Серед провідних також зовнішня привабливість, фізична сила та спритність.

Лідер – це людина, здатна впливати на дії однієї людини або групи людей з метою досягнення поставленої мети. Розрізняють два типи лідерів: активний та інтелектуальний. За визначенням І. Адізеса, активний тип лідера впливає на групу за допомогою сили його особистості. Політичні лідери, лідери громадських організацій і студентських рад є прикладами активних лідерів. Інтелектуальний тип лідера, навпаки, впливає на групу за допомогою його знань та ідей. Студентська молодь, обдарована в будь-якій із галузей навчання, має потенційні можливості зайняти лідерську позицію [2].

А. Менегетті пропонує таке визначення поняття „лідер”: „Лідер – це той, хто вміє розпізнати „божественну пропорцію”, пропорцію даної реальності, рухи відносин життєвої енергії та від моменту до моменту, від ситуації до ситуації застосовувати потрібну „формулу” для отримання переможного рішення. Він – точний творець „формул життя”, той, хто вирішує завдання загального існування” [111, с. 11].

Лідерство – це здатність окремої особистості спонукати інших діяти, „запалювати”, надихати їх на активність і діяльність. А. Дяків вважає, що лідерство є одним з базових механізмів диференціації соціальної діяльності та передбачає досягнення особливого (лідуючого) положення особою (індивідуальне лідерство) або частиною групи (групове лідерство) щодо решти членів групи [55]. Лідерство є механізмом інтеграції студентів у групі.

Для визначення соціально-психологічної сутності лідерства О. Євтіхов, спираючись на праці М. Ільїна, І. Лукманової, А. Немчина, Б. Паригіна та ін., пропонує виділити загальні характеристики цього феномену:

1. Лідер повинен мати послідовників. Саме їх наявність відрізняє лідерів від не лідерів. За лідером слідує вірні йому люди, яких немає

в не лідерів. Як зазначає У. Бланк, послідовники – це той елемент, який лежить в основі лідерства, саме його наявність дає людині право вважатися лідером. Лідер стає лідером лише тоді, коли в нього з'являються послідовники.

2. Лідерство – це сфера взаємодії. Ця теза є похідною від першої: якщо лідерам необхідні послідовники, то, лідерство не зводиться лише до проблеми особистості лідера, а радше є продуктом стосунків лідера з людьми, які йдуть за ним.

3. Лідерство спирається на авторитет. В основі авторитету лежать якості, які мають високу цінність для членів конкретної групи. Наявність цих якостей у лідера визначає лояльність послідовників до його вчинків, прихильність і довіру його рішенням, які він може приймати самостійно, не радячись з групою. Авторитет має психологічну природу та формується на основі загальної зацікавленості членів групи в лідері та їх впевненості в його особливих, необхідних для них здібностях.

4. Лідерство складається з подій (актів) лідерства. Зазвичай лідерство розглядають як тривалий процес, у якому поєднано окремі події, що мають початок і кінець. На думку У. Бланка, сфери взаємодії лідера та послідовників виникають, досягають зрілості й завершуються. Ці сфери оживають щоразу, коли зустрічаються лідер і послідовник, тобто вони реалізуються як дискретні взаємодії. Якщо людина здійснює множинні акти-події лідерства, то її положення може виявитися тривалим. Більша частина подій, які підтверджують факт лідерства, мають короткий термін дії, вони здійснюються як короткі взаємодії лідера й послідовників за особливих умов.

5. Лідерство засноване на неформальному впливові лідера. Ресурс впливу лідера на послідовників має виражений особистісний компонент, а не просто формальний. Він не може бути заснований на позиції зобов'язання, дотримання статутів і посадових інструкцій. Не можна змусити інших слідувати за лідером. Це можливо в ситуації керівництва, а не лідерства. На відміну від керівника, лідер не наказує, а пропонує.

І послідовник, навіть якщо він і перебуває в стосунках субординації з керівником-лідером, піддається впливові й виконує доручення не тому, що зобов'язаний, а тому, що він хоче так вчинити в конкретному випадку.

6. Лідерство – когнітивний конструкт. Поняття „лідерство” когнітивно конструюється разом з тим, як вчинки асоціюються з уявленням про лідерську поведінку. Інакше кажучи, у кожної людини формується протягом життя власне суб'єктивне уявлення про те, що лідер – це індивід, який наділений певними якостями та відповідно поводить. І під час зустрічі з іншою людиною, яка відповідає уявленню про лідера, на неї навішують ярлик лідерства. При цьому очікують, що наявність підтверджених лідерських якостей у подальшому виявлятиметься й у відповідній лідерській поведінці. І навпаки: виявлена лідерська поведінка перетворюється на очікування того, що зразок такої поведінки має відповідні лідерські якості. З цього випливає, що для успішності становлення людини як лідера в конкретній соціальній групі їй необхідно вивчати якості, які члени цієї групи сприймають як лідерські, та чинники, які вони розглядають, коли приписують результати лідерству [57].

Сутність лідерства в умовах спільної діяльності становить вибір групою одного або кількох членів, до якого або до яких вона звертається, щоб зорієнтуватися в об'єкті групової діяльності (у розумінні її цілі, у застосуванні засобів, необхідних для успішного здійснення, та ін.). Симпатії чи антипатії можуть сприяти такому вибору, але не детермінують його. По суті, лідер, за А. Петровським та М. Ярошевським, – це найбільш референтна для групи особа щодо спільної діяльності, якийсь загальний для групи середній член міжособистісних стосунків, що впливає на її ефективність [136].

Лідер – член групи, за яким решта членів групи визнає право приймати відповідальні рішення в значимих для них ситуаціях, – рішення, які стосуються їхніх інтересів і визначають напрямок і характер діяльності всієї групи; найавторитетніша особистість, яка реально відіграє центральну роль

в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі.

У психології виділяють різні класифікації лідерів:

- 1) за змістом діяльності – лідер-натхненник і лідер-виконавець;
- 2) за характером діяльності – лідер універсальний і лідер ситуативний;
- 3) за спрямованістю діяльності – емоційний лідер і діловий лідер [138].

Лідером є такий член малої групи, який висувається в результаті взаємодії членів групи для організації групи під час розв'язання конкретного завдання. Він демонструє вищий, ніж інші члени групи, рівень активності, участі, впливу в розв'язанні цього завдання [209]. Отже, лідер висувається в конкретній ситуації, беручи на себе деякі функції. Решта членів групи приймає лідерство, тобто будує з лідером такі стосунки, які передбачають, що він вестиме, а вони слідуватимуть за ним. Лідер здійснює найбільший психологічний вплив на групу загалом і окремих її членів, коли виконує роль координатора, організатора групових справ.

Потребу у впливовому лідері група особливо гостро відчуває тоді, коли на шляху досягнення групових цілей виникає якась перешкода чи щось загрожує групі ззовні, тобто коли складається складна, критична ситуація. У таких випадках завжди виникає нестача узгодженого розуміння членами групи того, яких заходів слід ужити, щоб досягти цілей або уникнути небезпеки. Якщо при цьому який-небудь індивід зуміє забезпечити досягнення цілей з огляду на його особистісні якості, тоді він, як уважає В. Решетило, найімовірніше стане лідером цієї групи [144]. Труднощі, з якими стикається група, зумовлюють не лише факт виникнення лідерства, а й обсяг і форми його поширення. У найкритичніших ситуаціях лідерство фокусується, зосереджується в одних руках. Якщо ж проблеми, з якими стикається група, дуже складні за їх діапазоном, функції лідерства зазвичай розподіляються між кількома особами. Зі спрощенням завдань лідерство стає концентрованим. Якщо групові завдання легкі, лідерство знову розпилюється (завдання настільки просте, що кожен може розв'язати його самостійно).

Сприятливі умови для висунення нового лідера можуть виникнути

не лише під впливом зовнішньої загрози, але й унаслідок внутрішньогрупових конфліктів. Новий лідер також може з'явитися в період, коли старий лідер не відповідає своєму положенню як стратег, експерт, плануючий та ін.

Як вважає В. Решетило, такі особливості дозволяють визначити основні функції лідера:

1. Лідер як адміністратор. Найочевиднішою для лідера є роль головного координатора діяльності групи, причому сутність адміністративної функції полягає не в самостійному виконанні роботи, а в розподілі її між іншими членами групи.

2. Лідер як планувальник. Лідер часто приймає обов'язки розробника методів і засобів, за допомогою яких група досягає цілей. Ця функція може передбачати як визначення безпосередніх кроків, так і розробку довготривалих планів діяльності. Часто лідер єдиний знає план дій, подальші шляхи, решта членів групи знайома лише з окремими, не пов'язаними між собою частинами плану.

3. Лідер як політик. Однією з важливих функцій лідера є встановлення цілей та основної лінії поведінки групи.

4. Лідер як експерт. Лідер часто є тією особою, до якої звертаються як до джерела достовірної інформації чи кваліфікованого фахівця. Майже в усіх випадках, коли члени групи залежать від людини, знання та кваліфікація якої необхідні для реалізації групових цілей, навколо цієї особи відбувається поляризація влади, яку вона може використовувати для зміцнення її ролі лідера.

5. Лідер як представник групи в зовнішньому середовищі. Лідер є особою, яка найчастіше виступає в зовнішньому середовищі від імені всіх. Тому членам групи не байдуже, хто та як їх представлятиме, лідер у такому випадку ототожнює собою всіх членів групи, їхню думку, бажання та ін. Він трансформує інформацію, яка надходить від групи та отримується для групи.

6. Лідер як регулятор стосунків усередині групи. Регулювання

особистісних і ділових стосунків усередині групи здійснюється через комунікативну мережу. У деяких групах уся інформація проходить через лідера, іноді існують наближені до лідера особи, які замикають на собі цю мережу.

7. Лідер як джерело заохочень і покарань. Ця функція висуває високі вимоги до особистісних якостей лідера. Лідер повинен знати індивідуальну мотивацію діяльності кожного члена групи, визначати силу ступеня заохочення та покарання для кожного члена групи.

8. Лідер як зразок. У деяких типах груп лідер може слугувати моделлю поведінки для решти членів групи, тобто забезпечує їх наочним зразком того, ким вони повинні бути та що мають робити.

9. Лідер як символ групи. Групи з високим ступенем згуртованості прагнуть відрізнитися від інших. Лідери, будучи ядром таких груп, починають виконувати функцію символів.

10. Лідер як чинник, який відмінняє індивідуальну відповідальність. Нерідко лідер звільняє членів групи від відповідальності за рішення та дії, якої вони прагнули б уникнути. Отже, у відповідь за відданість послідовника лідер бере на себе обов'язок приймати за нього рішення, причому послідовники охоче передають їхню свободу лідерам (Е. Фромм називав це явище „втечею від свободи”).

11. Лідер як провідник світогляду. Лідер у більшості випадків слугує джерелом цінностей і норм, які становлять груповий світогляд.

12. Лідер як „батько”. Численні функції лідера інтегруються у всеохоплюючій ролі „батька” для членів групи. Справжній лідер – це фокус усіх позитивних емоцій членів групи, ідеальний об'єкт ідентифікації та почуття відданості.

13. Лідер як „цап відбувайло”. Наскільки лідер може бути об'єктом позитивних почуттів у випадку досягнення групою поставлених цілей, настільки ж він може слугувати мішенню для агресії з боку членів групи у випадку невдачі. Коли група в стані фрустрації, лідер може виявитися

заміщуючим об'єктом.

Перераховані функції лідерів мають неоднакове значення для різних типів груп, тому складно виділити серед цих ролей лідера головні й другорядні, їхнє значення коливається залежно від внутрішніх і зовнішніх чинників [144].

Слід також звернути увагу на умови, яких повинен дотримуватися, як уважає А. Дяків, офіційний лідер (наприклад, староста студентської групи) для регулювання стосунків у групі загалом:

- 1) використовувати добре організовану цікаву справу, щоб залучати всіх студентів у ділові стосунки. Це зближує студентів;
- 2) урахувати стосунки в кожній мікрогрупі, сприяти збагаченню та зміцненню зв'язків між ними;
- 3) в оцінках товаришів бути справедливим, об'єктивним, не протиставляти мікрогрупи одна одній, не підтримувати суперництво, конкуренцію між ними;
- 4) уміти прогнозувати соціально-психологічні наслідки тих чи тих спільних справ [55].

Водночас і роль неофіційного лідера в житті групи неоднозначна. По-перше, лідер може підвищувати, а може знижувати загальну ефективність у розв'язанні окремих завдань групи. По-друге, якщо ефективність діяльності групи підвищується тільки за рахунок неофіційного лідера (саме він користується найбільшим авторитетом), то він може встановити з офіційним керівником співробітництво або навіть змінити офіційного лідера.

Отже, А. Дяків стверджує, що в офіційного лідера стиль керівництва групою має бути гнучким. Важливо знайти диференційований підхід до кожного відповідно до індивідуальних особливостей, сприяти згуртованості колективу, спрямувати його активність на виконання основних завдань професійної підготовки студентів [55].

П. Вяткін зазначає, що лідерство в студентському середовищі може існувати в кількох формах:

- 1) мегалідерство – створення суспільних рухів серед молоді, активна взаємодія з громадськими рухами, партіями та суспільними організаціями;
- 2) макролідерство – створення самоорганізаційного студентського середовища на рівні вишу або факультету;
- 3) мікролідерство – вплив на створення в групі ефективного середовища, атмосфери, спрямованої на виникнення у студентів прагнень до кооперації, взаємодопомоги, спільного виконання поставлених завдань;
- 4) індивідуальне лідерство, яке виникає на основі так званого емоційного інтелекту, що містить самосвідомість, самоконтроль, мотивацію, емпатію (уміння поставити себе на місце іншого) та соціалізацію (навички роботи з людьми) [38, с. 14].

На думку Д. Гоулмана, обов'язковою умовою лідерства є емоційний інтелект [138]. Людина, у якої він відсутній, може мати першокласну підготовку, гострий розум і постійно генерувати нові ідеї, але вона все одно не стане лідером. Складниками емоційного інтелекту є самосвідомість, самоконтроль, мотивація, емпатія та соціальні навички. Мати ці якості – означає розуміти власний і чужий емоційний стан, причому настільки добре, щоб вести за собою людей до досягнення спільних цілей.

У психологічній літературі наводять кілька концепцій лідерства.

Теорія „рис лідера” або теорія „видатної людини” ґрунтується на уявленні про те, що лідери є носіями якостей і умінь, притаманних їм і тільки їм, що мають вроджений характер і виявляються незалежно від особливостей ситуації або групи [1]. Відповідно до особистісного підходу лідерство – доля небагатьох обраних, не всі можуть стати лідерами. Дослідження в руслі цієї теорії концентрувалися на виявленні рис, специфічних для лідерів. Найкращі лідери наділені набором спільних для всіх особистісних якостей. Прихильники цієї теорії вивчали особистості видатних людей, причому намагалися порівнювати не лише їхні інтелектуальні здібності та особливості характеру, а й фізіологічні дані. Деякі автори стверджують, що лідери повинні бути більш високими й більш

розвиненими інтелектуально [14]. Виділяють чотири основні групи лідерських якостей: а) фізіологічні; б) психологічні (емоційні); в) інтелектуальні (розумові); г) особистісні, ділові. Варіантом такого підходу є харизматична концепція лідерства, відповідно до якої окремі особливі люди наділені лідерством як деяким даром – харизмою.

Якби дослідникам дійсно вдалося виділити абсолютні риси, завдяки яким людина стає лідером, то, на думку О. Євтіхова, на цій основі можна було б уже на ранніх етапах виявляти молодих людей, які мають ці риси, і розвивати їхній лідерський потенціал. Спроба виділити виключні лідерські якості виявилася неуспішною, оскільки стало очевидно, що таких абсолютних якостей немає. Дійсно, на послідовників впливають не якості, а справи та вчинки лідера, причому ту саму діяльність різні лідери можуть здійснювати по-різному відповідно до їхніх індивідуальних особливостей і переваг, можливо, залишаючись при цьому однаково ефективними. У цьому проявляється індивідуальний стиль лідерства. Водночас особистісні й ділові якості лідера також мають далеко не останнє значення та, забезпечуючи діяльність, багато в чому визначають її результативність. О. Євтіхов стверджує, що успішність становлення індивіда як лідера залежить від його здатності проявити потрібні якості, зокрема вміння й навички, у відповідних ситуаціях [57].

Сучасні дослідження відрізняються від ранніх робіт особистісного підходу, оскільки вони розглядають, які риси роблять людину ефективним лідером, а не просто лідером (незалежно від того, ефективний він чи ні). Сучасна теорія лідерства, за Є. Грудзинською, стверджує, що потрібно не просто мати „список” рис. Риси особистості – лише потенціал для лідерства, впливу на інших [51].

Прихильники поведінкових теорій лідерства звертали увагу на те, як лідер діє, а не на те, які риси йому притаманні. Вагомий внесок поведінкового підходу в теорію лідерства полягає в тому, що він допоміг проаналізувати і класифікувати стилі керівництва, тобто того, як керівник

поводиться з підлеглими. Це стало серйозним внеском і корисним інструментом розуміння складностей лідерства.

Те, якою мірою управляючий делегує його повноваження, типи влади, використовувані ним, і його турбота передусім про людські стосунки чи передусім про виконання завдання – усе це відображає стиль керівництва, який характеризує цього керівника. Згідно з поведінковим підходом до лідерства, вирішальною є скоріш манера поведінки щодо підлеглих [1]. У межах цього підходу виділено поняття стилів лідерства (автократичний, демократичний, орієнтований на роботу, орієнтований на людину та ін.).

Незважаючи на те, що поведінковий підхід просунув вивчення лідерства, зосередивши увагу на фактичній поведінці лідера, який прагне спонукати людей на досягнення цілей організації, як зазначають М. Мескон і Ф. Хедоурі, його основний недолік полягав у тенденції виходити з припущення, що існує якийсь один оптимальний стиль лідерства. Подальші розробки цього питання привели до висновку, що не існує одного оптимального стилю, ефективність стилів залежить від характеру конкретної ситуації, коли ситуація змінюється, змінюється й відповідний стиль. Пізніше автори й учені біхевіористичної школи визнають, що необхідний ситуаційний підхід до керівництва. „Оптимальний” стиль лідерства змінюється залежно від ситуації [112].

Теорія лідерства звернулася до ситуаційного підходу, оскільки ні підхід з позицій особистих якостей, ні поведінковий підхід не змогли виявити логічного співвідношення між особистими якостями або поведінкою лідера, з одного боку, та ефективністю, з іншого. Це не означає, що особисті якості й поведінка не мають значення для лідерства. Навпаки, вони є суттєвими компонентами успіху, однак пізніші дослідження показали, що в ефективності лідерства вирішальну роль можуть відігравати додаткові чинники. Ці ситуаційні чинники містять потреби й особисті якості підлеглих, характер завдання, вимоги та впливи середовища, а також наявну в лідера інформацію.

Учені намагалися визначити, які стилі поведінки й особисті якості найбільше відповідають конкретним ситуаціям. Результати їхніх досліджень свідчать, що аналогічно тому, як різні ситуації вимагають різних організаційних структур, так необхідно вибирати й різні способи лідерства – залежно від характеру конкретної ситуації. Лідерство – це перш за все продукт ситуації, яка склалася в групі, і в дуже сприятливих або несприятливих для групи ситуаціях лідер, орієнтований на завдання, досягає більших результатів, ніж лідер, орієнтований на людей [2]. У помірно сприятливій ситуації успішнішим виявляється лідер, орієнтований на людей. Виходячи з цього, на думку Є. Грудзинської, лідер повинен уміти поводитися по-різному в різних ситуаціях.

Прихильники ситуаційних теорій підкреслювали відносність і лідерських рис. Різні обставини можуть вимагати якісно різних лідерів, тому в деяких ситуаціях групового життя лідерами стають ті члени групи, які мають найбільш затребувані в цій групі якості. Отже, як зазначає О. Євтіхов, лідерство пов'язане передусім із ситуативними аспектами, а лише потім з властивостями індивіда. Безперечний позитивний внесок прихильників ситуаційного підходу в розвиток теорії лідерства полягає в тому, що вони звернули увагу на важливе значення в процесі становлення лідерства тієї ситуації, у якій воно здійснюється. Ситуаційні чинники мають вирішальний вплив на тип і прояви лідерства. Дійсно, якості, які в одних ситуаціях є лідерськими, в інших умовах можуть виявитися нейтральними або навіть перешкоджають вирішенню групових і професійної завдань [57].

Існує також синтетична (або комплексна) теорія, яка акцентує на взаємозв'язках основних складників процесу організації міжособистісних стосунків: лідерах, послідовниках і ситуаціях, у яких реалізується лідерство.

Для визначення оптимальної, на нашу думку, типології лідерських якостей, які доцільно формувати в майбутнього фахівця, ми спочатку встановили сутність понять „якість” та „якість особистості”.

У науковій літературі якість визначають як найістотнішу властивість, що надає будь-якому феномену визначеності. Відомі вчені (В. Крутецький, В. Мерлін, К. Платонов та ін.) тлумачили якості особистості як усталену сукупність її властивостей і рис. „Якості особистості” – це стійкі, численні внутрішні утворення, яким властива система „знань, умінь, навичок, ідей, поглядів, переконань, соціальних і психологічних властивостей” [138, с. 17].

Лідерські якості, як зазначає М. Кіпніс, – це „відносно стабільні й пов’язані між собою утворення особистісних характеристик, які забезпечують закономірності лідерства в різноманітних групових та організаційних ситуаціях ... і охоплюють характер, темперамент, мотиви, розумові здібності, вміння, знання й досвід особистості” [76, с. 104].

Д. Креймс визначає лідерські якості як „внутрішні риси чи здібності, що дають змогу лідерові діяти ефективно, сприяючи при цьому розвитку організації” [92, с. 83].

На основі аналізу науково-педагогічних праць ми дійшли висновку, що лідерські якості є різновидом соціально-психологічних властивостей особистості, оскільки вони дійсно відображають ставлення до людей і суспільства взагалі й виявляються в суспільній поведінці та вчинках. Уважаємо, що формування лідерських якостей має стати стрижневим напрямом у підготовці майбутнього фахівця.

Н. Мараховська, Н. Семченко визначають лідерські якості як сукупність характеристик особистості, що допомагають їй займати позицію лідера в групі, виявляються в організаторських здібностях, умінні суттєво впливати на поведінку й настрій людей, бути прикладом для наслідування [107; 155].

Аналіз рівня розробленості проблеми дослідження дозволив установити, що серед науковців і педагогів-практиків немає єдиного підходу до розуміння структури лідерських якостей особистості. Для більшості дослідників (Т. Вежевич, З. Гапонок, С. Гармаш, А. Зоріна, В. Сбітнева,

В. Хмизова, В. Ягоднікова та ін.) характерною є зосередженість на обґрунтуванні окремих лідерських якостей дітей різного віку.

Аналіз досліджень свідчить, що вчені не дійшли згоди щодо переліку якостей, які мають бути притаманні лідерові.

Так, С. Заккаро пов'язує ядро лідерських якостей особистості з розвитком „соціального інтелекту”, до складу якого входять такі характеристики, як соціальна свідомість, соціальна пильність, самоконтроль, адекватне реагування на ситуацію та соціальне оточення. Натомість Д. Гоулман [138] ключовою якістю лідера називає „емоційний інтелект” – здатність розуміти й виражати емоції, використовувати їх для ефективного мислення, аргументації, управління власними емоціями та емоціями інших людей, щоб, як результат, успішно вирішувати будь-які життєві ситуації. Відповідно, емоційний інтелект містить компетентності особистісні (самосвідомість, впевненість, саморегуляція, мотивація) та соціальні (емпатія, спілкування, уміння розв'язувати конфлікти).

Дж. Адаір визначає такий „еталонний набір” лідерських якостей: ентузіазм, цілісність, впевненість у собі, стійкість характеру, справедливість, сердечність, скромність [1].

Р. Фрейджер, Д. Фейдімен називають такі лідерські якості сучасного фахівця: цілісність, енергія, стійкість до стресу, самовпевненість, внутрішній локус контролю, емоційна зрілість, мотивація до влади, орієнтація на досягнення успіху, потреба в афіляції [185].

Н. Семченко виділяє чотири основні групи лідерських якостей педагога: організаторсько-ділові, емоційно-комунікативні, інтелектуально-креативні та морально-вольові [155].

Н. Мараховська, визначаючи лідерські якості вчителя як інтегроване особистісне утворення, що сприяє якісному здійсненню педагогічної діяльності, називає такі його складники: мотиви, знання, лідерські вміння, стійка лідерська позиція [107].

Завдання виявлення лідерських якостей особистості вимагає визначити, які ж з великої кількості якостей є найбільш значимими. У 1948 р. Р. Стогділл проаналізував 142 дослідження лідерських рис у спробі виявити універсальний набір рис лідера. Ця концепція в остаточному підсумку потонула в нескінченній безлічі виявлених якостей, так і не створивши завершеної теорії. У пошуках відповіді на це питання ми звернулися до психолого-педагогічної та соціальної літератури.

Аналіз показав, що в цьому напрямку було проведено сотні досліджень, які породили гранично довгий список виявлених лідерських якостей, так і не давши однозначної відповіді. Деякі дослідники проаналізували зібрані в ході емпіричних досліджень численні факти про співвідношення особистісних рис або лідерських якостей. Уперше в 1940 році таку спробу здійснив С. Бірд у книзі „Соціальна психологія”. Узагальнення результатів привело до висновку, що складання науково обґрунтованого списку характеристик навряд чи можливе. До списку лідерських рис, які згадують різні дослідники, увійшло 79 характеристик, серед яких ініціативність, товариськість, почуття гумору, ентузіазм, упевненість, дружелюбність та ін. [24].

Водночас, якщо подивитися „на розкид” цих рис у різних авторів, то жодна з них не займала стійкої позиції навіть у кількох переліках. Так, більшу частину названих рис було згадано лише один раз, п’яту частину – двічі, 10% – тричі, і лише 5% рис було названо чотири рази.

Р. Стогділл у 1948 р. і Р. Манн у 1959 р. спробували узагальнити та згрупувати всі раніше виявлені лідерські якості. Р. Стогділл дійшов висновку, що в основному п’ять якостей характеризують лідера: розум або інтелектуальні здібності; панування або перевага над іншими; упевненість у собі; активність та енергійність; знання справи [138]. Однак ці п’ять якостей не пояснювали появу лідера. Багато з людей з цими якостями так і залишалися послідовниками. Р. Манна зазнав аналогічного розчарування. Серед семи особистісних якостей лідера, виявлених ним, розум був

найкращим провісником того, що його власник стане лідером, однак практика цього не підтвердила.

Незважаючи на це, вивчення лідерських якостей було продовжено аж до середини 80-х рр. ХХ ст. Найцікавіший результат отримав відомий американський консультант У. Бенніс, який досліджував 90 успішних лідерів і визначив такі чотири групи лідерських якостей:

- керування увагою, або здатність так представити сутність результату, мети або напрямки руху/дій, щоб це було привабливим для послідовників;

- керування значенням, або здатність так передати значення створеного образу, ідеї чи бачення, щоб вони були зрозумілі й прийняті послідовниками;

- керування довірою, або здатність побудувати власну діяльність з такою сталістю й послідовністю, щоб одержати повну довіру підлеглих;

- керування собою, або здатність настільки добре знати та вчасно визнавати власні сильні й слабкі сторони, щоб для посилення слабких сторін уміло залучати інші ресурси, зокрема й ресурси інших людей [138].

Ф. Карделл не ставив перед собою завдання визначити якості, необхідні для формування лідерства. У своїй книзі він пропонує вісімнадцять так званих „роз’єднувачів” – рис характеру та звичок, які „роз’єднують” нас з лідерством:

1. Низька самооцінка й відсутність поваги до самого себе.
2. Надмірна схильність до обману, відмовок і виправдань.
3. Внутрішні картини у свідомості, що втримують нас на місці.
4. Небажання пробачити й відпустити.
5. Недостатнє використання своєї уяви.
6. Зневага щодо власного творчого потенціалу.
7. Потреба бути завжди правим.
8. Слабкі комунікативні здібності – невміння слухати й говорити.
9. Нездатність примиритися з власними страхами.

10. Відсутність чітких цілей.
11. Недоліки обов'язковості.
12. Острах ризику.
13. Нездатність прийняти відповідальність за власне життя.
14. Втрата надії.
15. Недолік мужності.
16. Невміння фантазувати та мріяти.
17. Відсутність любові до себе.
18. Марнославство [97].

У. Бенніс пропонує лідерам ділитися владою в організації для створення середовища, у якому люди відчують значимість і можливість пізнання того, що вони роблять, а також те, що вони частина цієї спільної справи. Створюване в такий спосіб організаційне середовище повинне вселяти в людей силу й енергію через якість роботи й відданість їй.

Уже після публікації Р. Стогділла стала формуватися доволі стійка думка про те, що теорія рис малопродуктивна. Дослідники, які захоплюються описом лідерських рис, ризикують упустити з виду інші важливі чинники лідерства, приміром, його соціальний контекст [138].

С. Коссен вважає, що гарний лідер повинен мати такі риси: здатність творчо вирішувати проблеми; уміння доносити ідеї до послідовників; переконливість; уміння уважно слухати інших людей і прислухатися до їхніх порад; товариськість, широке коло інтересів; почуття власного достоїнства, упевненість у собі та ін. А. Лоутон й Е. Роуз стверджують, що лідер повинен володіти далекоглядністю (умінням сформулювати вигляд і завдання організації); умінням визначати пріоритети (здатність розрізняти, що необхідно, а що просто важливо); мистецтвом міжособистісних стосунків (умінням вислухати, підказати, бути впевненим у власних діях); чарівністю (щось таке, що не підлягає визначенню, але приваблює й надихає людей); гнучкістю (здатність відгукуватися на нові ідеї й досвід); рішучістю й твердістю (коли цього вимагають обставини) [97].

На думку зарубіжних експертів, поведінка лідера повинна вирізнятися деякою агресивністю, наполегливістю, готовністю до сприйняття й передачі інформації, раціональністю, груповою роботою з гумором, прагненням до встановлення контакту, самоконтролем, упевненістю в манері поведінки, позитивним ставленням до змагальності, але, природно, орієнтованістю на досягнення поставлених цілей [138].

Отже, до найважливіших здібностей лідера належать уміння реалізувати, делегувати повноваження й відповідальність; здатність до організації та мотивації групової роботи, встановлення пріоритетів, самопізнання й самооцінки, переконання, аналітичного мислення, розпізнавання найістотніших чинників, системності, обробки й формування інформації, розробки програм, виявлення тенденцій, розподілу зусиль і часу. Лідер повинен чітко усвідомлювати, що такі риси поведінки, як ввічливість, тактовність, делікатність, абсолютно необхідні для вміння поводитися в суспільстві. Не можна забувати про культуру спілкування, почуття міри, доброзичливості, потрібно керувати власними емоціями, стресами. Необхідно мати свій, але неодмінно цивілізований стиль поведінки, власний, але неодмінно шляхетний образ, той самий імідж лідера, який гарантує не лише половину успіху, але й постійне задоволення від діяльності [209].

Якості лідера, представлені в психології, можна об'єднати в такі групи:

1. Воля. Здатність долати перешкоди на своєму шляху.
2. Наполегливість.
3. Незалежність та ініціативність.
4. Адаптивність – уміння пристосовуватися до нових умов.
5. Самокритичність.
6. Вимогливість до себе та інших.
7. Психічна стійкість.
8. Надійність.
9. Витривалість.
10. Оптимістичність.

11. Рішучість. Здатність самостійно приймати рішення [138].

У роботах вітчизняних дослідників Є. Горохової, А. Лутошкіна, М. Рожкова, Л. Уманського виділено загальні лідерські якості (їх мають не лише лідери, але й ті, хто може стати лідером) та специфічні якості лідера (своєрідні індикатори лідерського таланту).

Перелік загальних лідерських якостей містить:

- компетентність – знання тієї справи, у якій людина проявляє себе як лідер;
- активність – уміння діяти енергійно;
- ініціативність – висування ідей, пропозицій;
- товариськість – відкритість для інших, готовність спілкуватися;
- кмітливість – здатність доходити до суті явищ, бачити їхні причини й наслідки, визначати головне;
- наполегливість – прояв сили волі, завзятості, уміння доводити справу до кінця;
- самовладання – здатність контролювати власні почуття, свою поведінку в складних ситуаціях;
- спостережливість – уміння бачити, мимохідь відзначати важливе;
- працездатність – витривалість, здатність напружено працювати;
- самостійність – незалежність у судженнях, уміння брати на себе відповідальність;
- організованість – здатність планувати власну діяльність, проявляти послідовність, зібраність.

До переліку специфічних якостей лідера входять:

- організаторська проникливість – здатність зрозуміти світ іншої людини;
- здатність до активного психологічного впливу – розмаїтість засобів впливу на людей залежно від індивідуальних якостей, від сформованої ситуації;

- схильність до організаторської роботи, лідерська позиція, потреба брати відповідальність на себе [174].

На думку Н. Василевської, лідер повинен мати такі якості: компетентність, активність, ініціативність, товариськість, кмітливність, наполегливість, самовладання, спостережливість, працездатність, самостійність, організованість [28].

Т. Вежевич до найважливіших якостей лідера відносить інтелект, комунікабельність, емпатію, доброту [33]. З. Гапонок виділяє такий комплекс лідерських якостей:

1. Загальнопрофесійні якості: висока теоретична та практична підготовка, системне бачення професійних проблем, здатність до професійної адаптації, прогностичної діяльності, виконання функційних обов'язків; володіння методами керування колективом, уміння бачити ключове завдання, розподіляти роботу в колективі.

2. Якості творчої діяльності: широкий загальний світогляд, творче ставлення до роботи, володіння методами творчості, педагогічна майстерність, висока методична підготовка.

3. Соціально-психологічні якості: уміння організувати продуктивні особистісні контакти, внутрішньоколективне спілкування, уміння враховувати індивідуальні особливості підлеглих, вимогливість до підпорядкованих, уміння розбиратися в людях, здатність привертати до себе людей, вселяти довіру, впливати на підлеглих особистим прикладом, задавати бадьорий, діловий тон у роботі, уміння переконувати інших, урівноваженість, схильність до вивчення людей, інтерес до їхніх потреб.

4. Соціально-комунікативні якості: уміння відстоювати інтереси свого колективу, організувати контроль і стимулювати інших членів групи, товариськість, легкість вступу в контакт з людьми, психологічний такт, відповідальність, обов'язковість, чесність і порядність, нормальна емоційно-психологічна збудливість, правильність артикуляції, гарна постановка голосу [41].

За підсумками опитування студентів А. Зоріна виділила набір лідерських якостей, що містить такі якості: товариськість, активність, ініціативність, наполегливість, самовладання, працездатність, спостережливість, організованість, самостійність, уміння переконувати, рішучість, ерудованість, упевненість у собі, емоційна привабливість, уміння налагодити позитивну атмосферу в колективі [71].

А. Маурі виокремила десять найбільш значущих особистісних якостей, які, на її думку, повинен мати керівник: 1) справедливість, об'єктивність та принциповість; 2) особистий приклад у поведінці й діяльності; 3) знання справи, професіоналізм; 4) організаторські здатності; 5) здатність узяти на себе відповідальність за інших; 6) вимогливість до підлеглих; 7) енергійність, ініціативність; 8) працелюбність, наполегливість; 9) доброзичливість та увага, чутливість; 10) чесність [109].

С. Гармаш, О. Гашутіна зазначають, що найкращі керівники-лідери повинні мати набір лідерських якостей особистості, формування яких базується на сукупності комунікативних, інтелектуально-логічних, творчо-методологічних, організаційних, світоглядних, інформаційно-пошукових та морально-психологічних аспектах [174]. Автори виділяють три компоненти лідерських якостей:

- загальні риси лідера як система його ціннісних орієнтирів і ставлень до навколишнього світу й людей, основа особистісної характеристики;
- лідерська поведінка як умова взаємного сприйняття, взаєморозуміння, взаємооцінки;
- ситуація, у якій діє лідер як передумова успішної діяльності.

У подальших дослідженнях проблеми лідерства тривав пошук особистісних якостей, наявність яких забезпечує ефективність лідерства. Так, структура особистості керівника, запропонована В. Мельник, містить:

1. Загальні якості: а) спрямованість особистості (моральна чистота та принциповість, чесність і правдивість, почуття відповідальності й

обов'язку, дисциплінованість, вимогливість, загальний характер спрямованості інтересів і мотивів діяльності); б) підготовленість (необхідні знання, уміння, навички, досвід); в) загальні якості особистості (працездатність, практичність, товариськість, активність, ініціативність, наполегливість, самовладання, загальний рівень розвитку, самостійність).

2. Специфічні якості: а) організаторське чуття (психологічна вибірковість, практично-психологічний розум, психологічний такт); б) емоційно-вольова дія (здатність особистості мобілізувати, об'єднати та спрямувати людей на спільну діяльність для досягнення спільної мети, суспільна енергійність, вимогливість, сміливість, критичність); в) схильність до організаторської діяльності (здатність самостійно включатися в організаційну діяльність, відповідальність за себе та інших людей, невтомність в організаційній роботі, емоційно-позитивне самопочуття в ході виконання завдання) [110].

Наданий комплекс якостей керівника імпонує підлеглим, тому керівник, який має ці якості, одержує підтримку та схвалення влади.

Основними рисами особистості організатора, які дозволяють йому ефективно керувати колективом, як уважає С. Філанович, є такі: уміння впливати на підлеглих, упевненість у собі, емоційна рівновага, здатність до творчого вирішення завдання, передбачення, надійність і відповідальність під час виконання завдання, незалежність, товариство [179].

І. Ладанов, посилаючись на журнал „Менеджмент ревью”, також визначив десять якостей, які бажані для лідерів: бачність, цільність характеру, віра в людей, безкорисливість, прихильність до організації, творчі здібності, твердість, уміння спілкуватися, уміння ризикувати, уміння триматися на виду.

Я. Яхнін розглядає такі компоненти й лідерські якості особистості:

– мотиваційний (ознаки: упевненість у собі, потреба в досягненні, прагнення до самоствердження й самореалізації);

- емоційно-вольовий (ознаки: урівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття, наявність вольових якостей);
- особистісний (ознаки: вплив на інших, оригінальне, творче мислення, комунікативні та організаторські здібності);
- діловий (ознаки: вміння приймати правильне рішення в непередбачених ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність, знання, вміння та навички організаторської роботи) [209].

А. Давлетова виділила чотири основні групи лідерських якостей: організаторсько-ділові, емоційно-комунікативні, інтелектуально-креативні та морально-вольові [52].

Дослідниця зазначає, що розподіл лідерських якостей на чотири групи є значною мірою умовною процедурою. Багато з виділених якостей не є специфічними суто для конкретної групи, їх можна за деяких умов віднести й до іншої групи. Особливість нашого підходу полягає в тому, що ми говоримо не про окремі лідерські якості, а про групи. Саме такий підхід дозволяє якнайповніше забезпечувати особистісно-професійний розвиток кожного студента. Для успішної взаємодії лідера з іншими людьми від нього вимагається одночасне виявлення якостей з усіх чотирьох груп, але найефективніше формуються ті якості групи, які найбільше відповідають суб'єктному досвіду студента.

Серед основних загальних якостей, притаманних лідеру, А. Дяків виділяє такі: зацікавленість у досягненні групової мети; енергійність; ініціативність і соціальна активність; емоційна стійкість; упевненість у собі; організаторські здібності; досвід і навички організаторської діяльності; розумові здібності; доброзичливість та емпатія; емоційна привабливість [55].

У структурі лідерських якостей лідерів О. Євтіхов виділяє чотири основні компоненти:

1. Індивідуально-особистісний – містить комплекс особистісних і професійних якостей:

- знання та відчуття себе;

- упевненість у собі;
- активна життєва позиція та прагнення до лідерства;
- моральна нормативність, надійність, послідовність у вчинках;
- розвинена лідерська Я-концепція.

2. Соціально-психологічний – містить якості, які проявляються в стосунках з іншими людьми:

- міжособистісна чутливість, здатність розуміти потреби інших людей;
- комунікативна компетентність;
- уміння створювати умови для самореалізації послідовників;
- справедливість;
- здатність представляти та відстоювати інтереси групи в зовнішніх інстанціях, брати на себе відповідальність за групову діяльність.

3. Організаційно-управлінський – містить якості, необхідні в контексті організаційних взаємовідносин з підлеглими:

- спрямованість на майбутнє та бачення перспективи;
- чутливість до ситуації та гнучкість поведінки;
- здатність створювати команду;
- здатність організовувати групу на вирішення поставленого завдання;
- здатність контролювати результати спільної діяльності, дякувати й заохочувати;
- готовність підтримати у важку хвилину.

4. Перцептивно-лідерський – містить якості, які приписує лідерові група:

- сприйняття групою індивіда як лідера;
- визнання його лідерського статусу й авторитету, наявність послідовників, готових іти за ним;
- наявність особистих очікувань у членів групи від діяльності лідера;
- делегування членами групи частини особистої активності лідеру

[57].

Виділені компоненти О. Євтіхов пропонує умовно розмістити в трирівневій моделі лідерських якостей (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Трирівнева модель лідерських якостей

Актуально-лідерський рівень	Перцептивно-лідерський компонент				
	Особистісний авторитет у групі	Сприйняття групою як лідера	Наявність послідовників, готових слідувати за лідером	Наявність особистих очікувань членів групи від діяльності лідера	Перенесення частини особистої активності членів групи на лідера
Рівень внутрішньогрупової взаємодії	Професійно-управлінський компонент		Соціально-психологічний компонент		
	Спрямованість на майбутнє, бачення перспективи		Міжособистісна чутливість, здатність розуміти		
	Чутливість до ситуації та гнучкість поведінки (здатність швидко орієнтуватися в ситуації та приймати правильне рішення)		Уміння створювати умови для самореалізації послідовників		
	Уміння створювати команду та керувати нею		Комунікативна компетентність		
	Здатність організувати групу на розв'язання поставленого завдання		Справедливість щодо інших людей		
	Здатність контролювати результати спільної діяльності, дякувати та заохочувати		Здатність представляти та відстоювати інтереси групи в зовнішніх інстанціях		
Індивідуальний рівень	Індивідуально-особистісний компонент				
	Життєва активність і прагнення до лідерства	Моральна нормативність. Надійність, послідовність у вчинках	Розвинена лідерська Я-концепція	Знання та відчуття себе	Висока самооцінка та впевненість у собі

Відповідно до представленої таблиці, перший рівень – індивідуальний – представлено індивідуально-особистісними характеристиками людини, що визначають її лідерську Я-концепцію.

Другий рівень – лідерської внутрішньогрупової взаємодії – містить соціально-психологічні та організаційно-управлінські якості, що

реалізуються в процесі взаємодії з іншими членами групи.

Третій рівень – актуально-лідерський – об’єднує в собі якості та властивості, якими наділяє лідера група.

Блок якостей індивідуального рівня є основою („фундаментом”) для успішності становлення індивіда як лідера в навчальній групі [57].

Отже, як показав здійснений теоретичний аналіз, єдиної думки про те, які якості повинен мати лідер, дотепер не існує. Очевидно, що надзавдання структурного підходу – знайти універсальний набір характеристик лідера на всі випадки життя – навряд чи вирішено. Кожен час, кожне суспільство, кожна група формують або вимагають своїх лідерів.

Аналіз науково-теоретичних і практичних досліджень потребує теоретичного осмислення в плані конкретизації. Тому було здійснено порівняльний аналіз та узагальнення якостей, які вчені найчастіше визначали як необхідні для лідера. У табл. 1.2 наведено думки вчених щодо лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

Таблиця 1.2

Думки вчених щодо лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів

Якості	Учені												
	Т. Буряк	Н. Василевська	Т. Вежевич	З. Гапонюк	С. Гармаш, О. Гашутіна	А. Давлетова	А. Зоріна	О. Євтихов	Ю. Кращенко	Н. Мараховська	Н. Семченко	Л. Уманський А. Лутошкін	Я. Яхнін
психічна стійкість	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
відповідальність	+		+	+		+	+	+	+	+	+	+	
урівноваженість	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
упевненість у собі	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
наполегливість	+	+	+		+		+	+	+	+	+	+	+
цілеспрямованість		+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
рішучість	+		+			+	+	+	+	+	+	+	+
комунікативність	+	+		+								+	+
активність	+	+	+	+	+		+		+	+		+	+

Продовж. табл. 1.2

здатність до організаторської роботи	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ініціативність	+			+		+	+		+	+	+	+	+
товариськість	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+
уміння слухати співрозмовника	+	+	+	+				+	+		+	+	+
організаторська проникливість	+	+			+	+	+		+	+	+	+	+
креативність	+	+							+	+		+	
здатність активно впливати на інших	+		+	+	+	+	+		+	+	+		+
потреба успіху	+	+	+	+	+			+	+	+	+	+	+
уміння розв'язувати конфлікти	+	+		+								+	+
інтелектуальна лабільність	+		+		+		+	+	+			+	+
здатність до емпатії		+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	
уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+		+
чесність і порядність у стосунках		+	+		+	+		+			+		
готовність до ризику		+	+						+	+			+
готовність самостійно виконувати завдання	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
уміння управляти собою	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
наявність сили волі	+	+	+	+	+	+		+	+		+	+	+
самоконтроль		+	+		+	+	+	+	+	+		+	
адекватна самооцінка та самовладання	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
працездатність			+	+		+			+			+	

Як бачимо, більшість авторів виділяють такі лідерські якості студентів вищих навчальних закладів, як активність, ініціативність, товариськість, уміння слухати співрозмовника, рішучість, готовність до самостійного виконання завдань, упевненість у собі, цілеспрямованість, наполегливість, потреба успіху, креативність, здатність активно впливати на інших, уміння говорити, уміння розуміти емоційний стан людини, здатність до організаторської роботи, організаторська проникливість, чесність і порядність у стосунках, відповідальність, комунікативність, готовність до ризику, уміння управляти собою, наявність сили волі, здатність до емпатії, інтелектуальна лабільність, уміння розв'язувати конфлікти, стресостійкість,

уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях, адекватна самооцінка та самовладання, розвиток рефлексії.

Отже, під лідерськими якостями студентів вищих навчальних закладів розуміємо сукупність стійких характеристик особистості, які забезпечують ефективність діяльності та допомагають особистості займати позицію лідера в групі, виявляються в організаторських здібностях, умінні суттєво впливати на поведінку й настрій людей, бути прикладом для наслідування.

У структурі лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів виділяємо такі компоненти:

1) індивідуально-особистісний: індивідуально-типологічні особливості особистості (емоційна стійкість, упевненість у собі, відповідальність, наявність сили волі, інтелектуальна лабільність, адекватна самооцінка та самовладання, вимогливість до себе та інших) та її прижиттєві надбання (ідеали, установки, цінності, моральні якості, етичні норми);

2) мотиваційний: активність, ініціативність, зацікавленість суспільним життям та прагнення брати участь у ньому, цілеспрямованість, наполегливість, потреба успіху, креативність, потреба в пізнанні й самопізнанні, в оцінці інших людей, у спілкуванні, самоствердженні, самовдосконаленні, самовираженні;

3) соціально-психологічний: емпатія, сприйняття себе та інших, уміння бути потрібним, рефлексивність, усвідомлення соціальної ролі й манери поведінки, узгодженої з цією роллю;

4) індивідуально-комунікативний: тактовність, емоційна, доброзичливість, товариськість, чесність і порядність у стосунках, уміння слухати співрозмовника, уміння встановлювати й підтримувати контакт, зворотний зв'язок; уміння говорити, уміння розуміти емоційний стан людини, уміння розв'язувати конфлікти, комунікативні знання, уміння й навички;

5) організаторський: здібність до організаторської роботи, організаторська проникливість, здатність активно впливати на інших, уміння

приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях, рішучість, готовність самостійно виконувати завдання, готовність до ризику, уміння управляти собою.

Аналіз стану досліджуваної проблеми свідчить про недостатність розробки проблеми формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування. Отже, сьогодні існує потреба визначення організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування, що є перспективним напрямом нашого дослідження.

1.2. Роль студентського самоврядування в процесі формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів

В умовах становлення громадянського суспільства в Україні успішність професійної діяльності спеціаліста залежить не лише від його фахової підготовки, а й від лідерської активності, відповідальності, прагнення до саморозвитку.

Формування лідерських якостей неможливе без участі студентської молоді в громадській діяльності, у роботі молодіжних організацій та об'єднань, органів студентського самоврядування.

Складність і суперечливість проблеми полягає в тому, що наявні різні розуміння суті лідерства та різні ставлення до цього явища в суспільстві, не визначено єдиних характеристик лідерських якостей і недостатньо вивчено питання їх формування [27; 42; 87; 121; 131; 161 та ін.].

Водночас діяльність органів студентського самоврядування сьогодні розглядають переважно як частину виховної роботи навчального закладу,

націленої на організацію різноманітних заходів, а не на систематичну роботу з активістами [7; 73; 87; 161; 166; 168 та ін.].

Входження України до європейського освітнього простору надало широкі можливості для становлення лідерської позиції у студентів. Зокрема це піднесення ролі студентського самоврядування, забезпечення участі студентської громади в акредитації ВНЗ, важливість самоактивності особистості в оволодінні професією.

Сучасну систему вищої освіти характеризує розвиток суб'єкт-суб'єктних відносин та створення умов для реалізації особистісно-творчого потенціалу кожного студента в соціумі [206 та ін.].

У зв'язку зі зростанням суспільних вимог до формування активної творчої особистості, здатної знайти власне місце в житті, самовизначитися та реалізувати себе, особливого значення набуває проблема ефективної соціальної самореалізації студентів. Одним із визначальних чинників, які суттєво впливають на процес особистісного становлення сучасних студентів, є громадська діяльність органів студентського самоврядування у вищому навчальному закладі.

Успішному становленню лідерської позиції в майбутніх фахівців сприяє їх активна участь у студентському самоврядуванні, що являє собою самостійну громадську діяльність студентів з реалізації функцій управління ВНЗ. Як уважає Г. Троцько, студентське самоврядування дозволяє залучити енергію молоді на вдосконалення навчального процесу й водночас уникати будь-якого суб'єктивізму в прийнятті рішень керівництвом [172, с. 298 – 299].

Визначаючи студентське самоврядування як спосіб життя студентського колективу, чинник формування лідерських та організаторських якостей, громадянської відповідальності майбутніх фахівців, Л. Загайтова наголошує на його складності, системності, суперечливості, динамізмі [64, с. 6].

Розглядаючи систему студентського самоврядування вищих навчальних закладів як спосіб інтеграції складових частин підготовки майбутнього фахівця в єдине ціле, Є. Белозерцев зазначає, що воно є „чинником, умовою й засобом професійного становлення” [13, с. 101].

Студентське самоврядування покликане відіграти активну роль у підготовці студентів до реального самоврядування, сформувати в них готовність виконувати їхній громадянський обов’язок.

Сьогодні студентському самоврядуванню на засадах лідерства відводять провідну роль у вирішенні таких завдань: соціалізація студентської молоді; формування в неї активної громадянської позиції, організаторських навичок і професійних компетенцій [168].

Проведені дослідження показують, що студентське самоврядування є важливим чинником та умовою вдосконалення навчально-виховного процесу, який спрямований на якісну професійну підготовку, сприяння діяльності студентських товариств, формування в молоді національно-громадянської позиції та соціальної активності [7; 27; 42; 131; 161; 166; 168 та ін.].

Через систему органів самоврядування студенти взаємодіють з широким колом особистостей, різних за політичними поглядами, знайомляться з особливостями та закономірностями функціонування й розвитку соціальних інститутів, що, своєю чергою, сприяє процесу їх соціалізації, розвитку лідерських якостей. Беручи участь у діяльності органів студентського самоврядування з підготовки та проведення культурно-масових заходів національно-патріотичного змісту, студентська молодь засвоює надбання української культури, розвиває лідерські й організаторські вміння [161; 168 та ін.].

Наші дослідження свідчать, що студенти – учасники самоврядування – удосконалюють навички планування й організації діяльності, учаться її аналізувати, створювати команду, зацікавлену в проекті, залучати додаткові ресурси, знаходити спільну мову з опонентами. Отже, ефективне формування

лідерських умінь студентів відбувається насамперед у процесі активної соціальної діяльності, а це, своєю чергою, позитивно впливає на їхній загальний пізнавальний та емоційний розвиток.

Тож студентське самоврядування – це винятково успішна форма самовиховання лідерської позиції в майбутніх фахівців.

Студентство є тим показником, за яким визначають інтелектуальний і культурний рівень будь-якої держави на будь-якому етапі її становлення. Як соціальна група воно наділене всіма якостями, властивими молоді. Водночас студентство має особливості, однією з яких є соціальний престиж, оскільки більшість студентів усвідомлюють, що вищий навчальний заклад – це один із засобів соціального просування [13].

На основі аналізу концептуальних положень про самоврядування як джерело виховання самостійності та громадянського становлення особистості (Є. Белозерцев, П. Каптерев, В. Коротов, А. Макаренко, С. Шацький) доходимо висновку, що виховання лідерських якостей і діяльність студентського самоврядування тісно взаємопов'язані. Студентське самоврядування у вищих навчальних закладах неможливе без прояву лідерських якостей його учасників. Система студентського самоврядування – це практична школа лідерства, середовище виховання гами особистісних якостей, необхідних кожній людині в її подальшій професійній діяльності.

На сучасному етапі розвитку суспільства питання формування лідера в колективі окреслюють у педагогічному, психологічному та соціальному аспектах.

На необхідності формування у студентів лідерських якостей наголошено й у „Національній доктрині розвитку освіти” де зазначено, що однією з необхідних передумов модернізації освіти є „виховання лідера в цій галузі”. Тему лідерства опрацьовувало багато науковців, її широко висвітлено в працях зарубіжних (К. Бланшард, І. Вешлер, В. Врум, П. Друкер, Ф. Йеттон, Ф. Массарик, М. Маскон, Р. Танненбаум, Ф. Фідлер,

П. Херсі та ін.), російських і вітчизняних (В. Веснін, Д. Віханський, Л. Карамушка, В. Лозниця, В. Москаленко, Ф. Хміль та ін.) дослідників.

Водночас проблема формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування залишається недостатньо дослідженою.

Для дослідження впливу органів студентського самоврядування на формування лідерських якостей студентів наведемо аналіз наукових підходів до вивчення процесу самоврядування студентів (рис. 1.1).

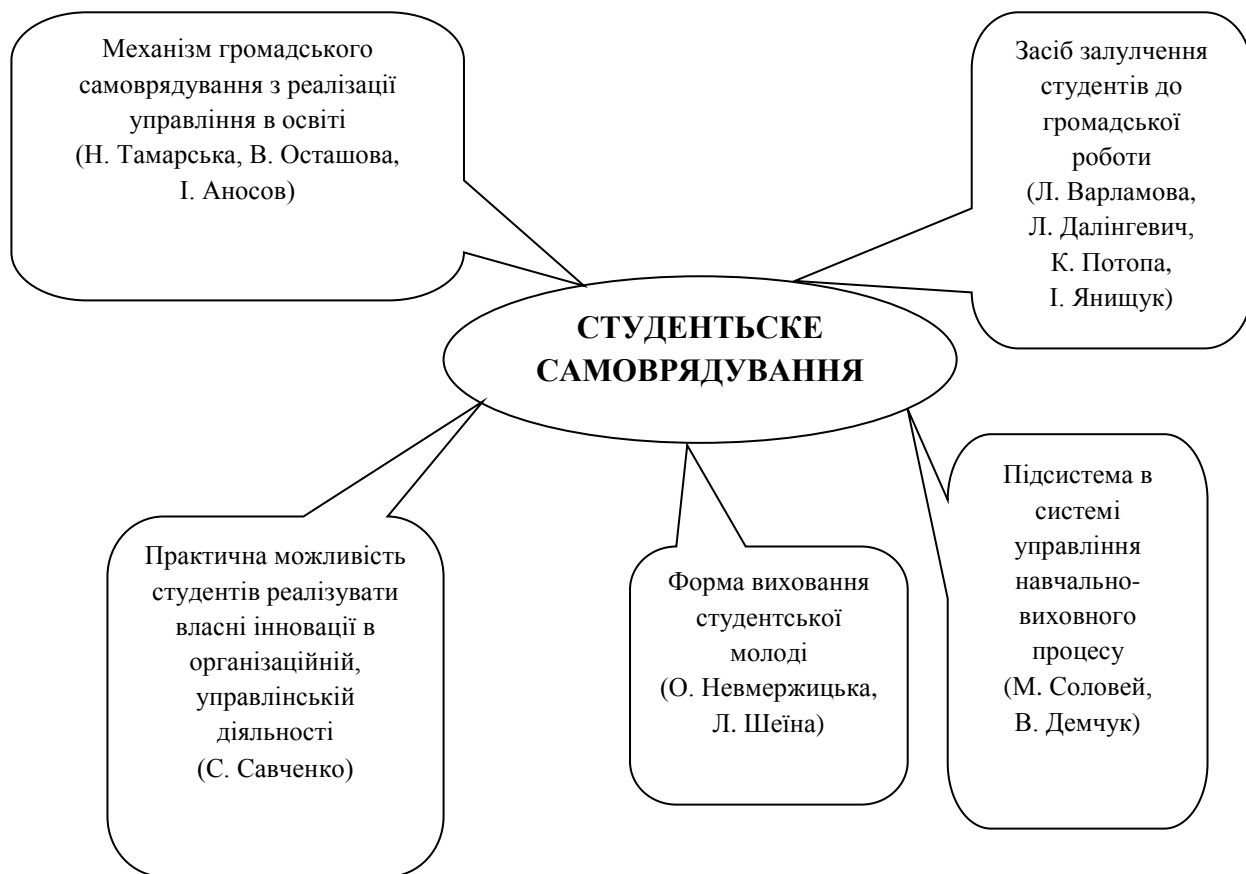


Рис. 1.1. Характеристика поняття „студентське самоврядування”

Як бачимо, поняття студентського самоврядування розглядають з різних позицій. У контексті нашого дослідження тлумачимо його як необхідний елемент управління університетом і вагомий чинник формування лідерських якостей студентської молоді. К. Потопа аргументовано трактує

самоврядування як процес реалізації студентами їхніх прав, обов'язків та ініціатив через прийняття рішень і їх утілення власними силами у співпраці з адміністрацією. Безперечно, студентське самоврядування має бути гарантоване через участь його представників у вирішенні питань щодо студентства та давати можливість реалізувати право на свободу [132, с. 64].

З іншого боку, студентське самоврядування – це системно-цілісне утворення з притаманними йому якісно новими характеристиками (І. Ящук). Метою створення такої системи є передусім соціалізація особистості майбутнього фахівця, визначення моральних орієнтирів. Досягнення цієї мети можливе на основі реалізації принципів безперервності та наступності всіх виховних напрямків. Для системного підходу до організації студентського самоврядування характерним є те, що воно охоплює всі сфери життєдіяльності вищого навчального закладу (навчально-виховну, науково-дослідну, спортивно-оздоровчу, побут, відпочинок, суспільно-громадське життя) та поширюється на всі рівні академічної громади: групу, факультет, університет [168].

У посібнику „Студентське самоврядування в Україні” самоврядування визначено як одну з форм „народовладдя” – це своєрідний метод управління, що ґрунтується на організації, саморегулюванні та самодіяльності й не допускає застосування спеціального апарату примушення. Самоврядування базується на тих самих принципах, що й демократія: пріоритет більшості, формальна рівність, вільний вияв інтересів, загальноприйняті права та обов'язки, поєднання елементів представництва та прямого волевиявлення. Студентське самоврядування у вищих навчальних закладах можна розглядати не лише як традицію, а і як механізм побудови моделі управлінської освіти загалом і спосіб утвердження демократичних принципів майбутньої еліти [166, с. 30].

Студентське самоврядування Л. Шеїна справедливо кваліфікує як особливу форму ініціативної, самостійної, відповідальної громадської діяльності студентів, спрямовану на вирішення важливих питань

життєдіяльності студентської молоді, розвиток її соціальної активності, підтримку соціальних ініціатив [192, с. 4].

Ми цілком погоджуємося з думкою С. Савченка про те, що студентське самоврядування є полігоном для відпрацювання студентських інновацій в управлінській, організаційній, соціальній галузях. Студенти, задіяні в роботі органів студентського самоврядування, отримують можливість самі приймати рішення, самі реалізовувати їх зі студентською громадою, самі відповідати за невдачі. При цьому важливою залишається активна ротація студентських лідерів з метою залучення до управлінської діяльності максимальної кількості студентів [150].

Участь у роботі студентського самоврядування дозволяє набути управлінських та організаторських умінь, привчає молодого громадянина Української держави відповідально виконувати свої обов'язки та покладені на нього завдання. Крім того, це сприяє налагодженню конструктивної співпраці між студентами та адміністрацією вищого навчального закладу. Можливість управляти деякими напрямками його функціонування активізує молодь, спонукає її до ознайомлення з усім, що відбувається навколо. Відстоюючи інтереси студентства, зокрема щодо організації навчального процесу, представники студентського самоврядування формують суттєві вимоги до ВНЗ та їх працівників, удосконалюючи не лише процес викладання, а й обох його суб'єктів.

Як указує більшість дослідників, сьогодні основними завданнями органів студентського самоврядування є:

- прийняття актів, що регламентують організацію та діяльність студентського самоврядування;
- забезпечення й захист прав та інтересів студентів;
- забезпечення виконання студентами їхніх обов'язків;
- сприяння навчальній, науковій і творчій діяльності студентів;
- сприяння створенню відповідних умов для проживання й відпочинку студентів;

- сприяння створенню та діяльності різноманітних студентських гуртків, товариств, клубів за інтересами;
- організація співробітництва зі студентами інших вищих навчальних закладів та з молодіжними організаціями;
- сприяння проведенню серед студентів соціологічних досліджень;
- проведення організаційних, наукових, культурно-масових, спортивних, оздоровчих та інших заходів;
- сприяння працевлаштуванню осіб, які навчаються в університеті;
- участь у вирішенні питань міжнародного обміну студентами [7; 27; 42; 73; 87; 121; 122; 131; 161; 166; 168; 172; 192 та ін.].

Історію розвитку студентського самоврядування, його філософські, педагогічні й організаційні аспекти досліджували українські (Т. Бондар, Т. Буяльська, М. Гриньова, Л. Жалдак (Маценко), О. Невмержицька, К. Потопа, В. Радул, М. Сметанський, Р. Сопівник, Г. Троцько, С. Черкасова, Л. Шеїна) та російські (Н. Бугаєнко, Л. Варламова, А. Воробйова, А. Давидова, Л. Загайтова, І. Єжукова, Н. Шафігулліна, Л. Шигапова) вчені. Водночас аналіз літератури свідчить про недостатнє використання можливостей вищих навчальних закладів у вихованні лідерських якостей майбутніх учителів, недостатню кількість практичних рекомендацій з виявлення лідерів серед студентів та роботи з ними.

Висвітленню історичних аспектів громадської активності студентства та становлення й розвитку первинних студентських об'єднань в університетах України XIX – XX ст. присвячено праці багатьох учених (В. Андрущенко, А. Бойко, М. Григор'єва, П. Гусятников, П. Грушин, О. Глузман, С. Золотухіна, А. Іванов, Г. Касінова, Л. Клименко, В. Мокляк, В. Орлов, Р. Сопівник, В. Сипченко, С. Черкасова, С. Шашенко та ін.).

Під час наукового пошуку встановлено, що зародження окремих неоформлених студентських організацій (товариства, гуртки, товариські суди, бібліотечні об'єднання, товариства взаємодопомоги, гміни) розпочалося з 1804 р. Поширеними були студентські наукові гуртки, у яких

молодь вивчала історію, економіку, цивільне та кримінальне право, літературу, вітчизняну словесність, філософію, специфіку західноєвропейських державних закладів, обговорювала суспільно-політичні події [114].

У соціально-політичних умовах розвитку країни другої половини XIX – початку XX століття з огляду на освітню спрямованість навчальних закладів набувають динамічного росту студентські самоврядні кооперації, які створили підґрунтя сучасним студентським організаціям. Особливість діяльності таких об'єднань полягала в активній боротьбі за демократію й автономію університетів, захист прав та інтересів студентів. Водночас, пристосовуючись до складних економічних умов функціонування системи вищої освіти, студентська громада на засадах взаємодопомоги та співдружності організовувала особливі студентські кооперації з метою матеріальної та побутової допомоги малозабезпеченим студентам.

Аналіз розвитку студентського самоврядування у вищих навчальних закладах свідчить про ефективне функціонування в зазначений період таких студентських організацій, як студентські кооперації, метою яких було придбання необхідних товарів, розпорядження коштами самими студентами; каси взаємодопомоги, що надавали матеріальну допомогу, позики студентам; гміни, які підтримували польську молодь; наукові гуртки, у яких студенти мали змогу вивчати економіку, літературу, філософію [114].

Про активну участь студентів у наукових товариствах університетів свідчить діяльність у наукових експедиціях і гуртках, публікації в студентських збірниках, система нагородження преміями, медалями студентів за найкращі наукові роботи [157]. Як стверджує А. Іванова, визначальну роль у розвитку студентських об'єднань відігравали організації „самодопомоги”, що виникли після 1907 р. За структурою вони нагадували кооперативні заклади – споживацькі об'єднання, магазини, лавки, видавництва навчальних посібників, створені з метою поліпшення побутових умов студентства [157].

Закономірним етапом розвитку студентських організацій самоврядування, дореволюційних молодіжних об'єднань, комсомольських студентських організацій в умовах розповсюдження демократії та реформування всіх ланок освіти було створення у вищих навчальних закладах профспілкових студентських організацій, а в деяких вищих навчальних закладах – студентських рад, студентських парламентів як органів студентського самоврядування (ОСС). Їхньою основною метою була організація культурного дозвілля студентів, а надалі спостерігаємо розширення сфери впливу та можливостей студентських організацій, зокрема, профспілкові студентські об'єднання отримують юридичні та фінансові повноваження.

У багатьох наукових працях них висвітлено систему функціонування та можливості якісного впливу студентського самоврядування (Л. Варламова, Л. Далінгевич, В. Демчук, Ю. Кращенко, В. Осташова, О. Невмержицька, М. Соловей, Н. Тамарська, Л. Шигапова та ін.), різні підходи до трактування студентського самоврядування та його організаційні умови (К. Потопа, Л. Шеїна), особливості діяльності студентського самоврядування в зарубіжних країнах (Т. Бондар, І. Василенко).

Дослідження науковців свідчать про необхідність і доцільність розвитку студентського самоврядування як одного з виду позанавчальної діяльності студентів і невід'ємної частини громадського самоврядування вищих навчальних закладів в умовах становлення якісної європейської освіти та з метою підготовки конкурентоспроможних фахівців. Крім того, без розв'язання проблеми студентського самоврядування не можна сформулювати в студентів почуття відповідальності, уміння розв'язувати соціальні, економічні та культурно-освітні проблеми (І. Аносов, І. Бех, Я. Болюбаш, С. Вітницька, Т. Гребеник, Л. Даниленко, В. Приходько, М. Приходько, С. Савченко та ін.).

В аспекті Болонського процесу студентське самоврядування розглядають як невід'ємний елемент освітньо-виховного середовища вищої

школи [161; 166; 168 та ін.]. Одним із принципів Болонського процесу є активна участь студентів як конструктивних партнерів в управлінні й визначенні змісту та якості освіти [209]. Зокрема в документах зазначено, що „студенти повинні брати участь і впливати на організацію та зміст освіти в університетах та інших навчальних закладах” (Декларація міністрів вищої освіти „На шляху до європейського простору вищої освіти” 2001 р.); „студентство – повноправний партнер в управлінні вищою освітою. Міністри закликають університети та студентство до активнішої участі в управлінні вищою освітою” (Декларація міністрів вищої освіти „Утворення європейського простору вищої освіти” 2003 р.).

Розглянемо реалії „самоврядування” на теренах західного освітнього простору. У північноєвропейських державах студенти доволі потужно представлені в університетських радах і комісіях, наприклад, у Швеції студентам належить три місця в керівному органі університету – стільки ж, скільки й викладачам, а загалом така рада зазвичай складається з 20 – 25 осіб [60].

Студентське самоврядування в Європі не залежить від адміністрації вишу чи міністра освіти. Для підтримки своєї діяльності бельгійські студентські спілки отримують фінансування від університетів, а у Швеції студенти напряму сплачують деяку суму органам студентського самоврядування. Багато європейських студентських спілок отримують фінансування від їхніх урядів [7].

Основним чинником у румунській системі вищої освіти є значний ступінь автономії вишів. Завжди треба про це пам’ятати, говорячи про конкретні аспекти функціонування університетів. Якщо говорити про вплив студентів на систему університетського врядування, то студенти мають 25-відсоткову квоту в усіх університетських органах, які приймають рішення, що зачіпають інтереси студентів (сенат, факультетські ради, комісії з етики), які, наприклад, аналізують причини виключення студента перед тим, як фінальне рішення буде прийнято сенатом. Жоден університетський

орган не може ухвалювати рішення, якщо студентські представники відсутні на засіданні [192].

У Румунії немає стандартної схеми фінансування студентського самоврядування. За законом, студентські ради повинні фінансуватися університетами, і ми маємо багато випадків успішної співпраці студентів та адміністрації, коли університет повністю підтримує студентську організацію, забезпечуючи приміщення, адміністративні кошти, відрядження, оплату телефонних переговорів, витрати на утримання офісу.

Щоб відповідати вимогам європейського освітнього простору, Національний альянс студентських організацій Румунії надає важливого значення залученню студентів до прийняття рішень. Вони створили мережу з більш ніж 170 студентів, які працюють у цьому напрямку. Їх називають „підбурювачами болонського процесу” (Bologna Instigators). Україна ще перебуває на шляху створення та розбудови інституту „речників болонського процесу” [192].

У Німеччині функціонує федеральна державна система, кожен із 16 штатів має власну освітню політику й відповідає за імплементацію болонських приписів та створення демократичних умов для функціонування органів студентського самоврядування на своїй території.

Участь студентів в університетських радах також регламентують федеральні закони, але зазвичай студенти в меншості, частка студентів в університетських радах становить від п'яти до п'ятнадцяти відсотків. Оскільки існування органів студентського самоврядування в більшості штатів передбачено законом, їм дозволено отримувати фінансування від студентів, яких вони представляють. Це фінансування чимось нагадує податок, який сплачує кожен студент за те, що студентська рада відстоює його права перед адміністрацією. Крім цього, студентські спілки заробляють гроші, надаючи студентам соціальні послуги, такі як студентські проїзні квитки, гранти для малозабезпечених, різні види суспільної та культурної

діяльності. Розмір фінансування з боку кожного студента варіюється, але зазвичай не виходить з меж п'ять – десять євро за семестр [64].

Цікавим є досвід діяльності польських органів студентського самоврядування, які, окрім реального розв'язання за допомогою цього інституту власних проблем, мають закріплене законом право брати участь у вирішенні загальноуніверситетських справ. Для цього студентська громада обирає своїх представників до колегіальних органів, які функціонують при університеті. Це – Сенат університету та його комісії, Наукова рада, контрольно-ревізійна комісія, бібліотечна рада та ін. Згідно із законом, максимальна кількість студентів, яку можуть обрати до колегіальних органів „державного” університету, становить 25% загального складу колегіального органу [73].

У Польщі студентське самоврядування на рівні академічної групи переважно відсутнє. Це зумовлено тим, що академічних груп з постійним особовим складом, за деяким винятком, просто не існує, оскільки студенти значну частину предметів обирають за власним бажанням і через це постійно опиняються в нових групах. На думку одного з польських студентів, для виборів у студентські ради характерна повна відкритість і прозорість виборчого процесу, хоча не в усіх університетах цих принципів дотримуються самі функціонери органів студентського самоврядування. Наприклад, вибори у Вищій торговельній академії відбуваються за участю студентів денного та заочного відділень, а також аспірантів і докторантів, але за наявності різних квот. Кандидати чи групи кандидатів формують команди та провадять передвиборчі кампанії, виступаючи з публічними промовами, роздаючи невеличкі подарунки у вигляді безкоштовних тістечок чи чогось подібного [73].

Суттєвою особливістю органів студентського самоврядування в Польщі є їхня потужна матеріальна база й фінансово-правова незалежність від адміністрації навчального закладу. Річний бюджет органів студентського самоврядування, наприклад, Варшавського університету становить близько

200 тисяч доларів на рік. Ці кошти щороку обов'язково, згідно із Законом про вищу освіту, виділяють на діяльність самоврядування з бюджету університету. До цієї суми долучаються добровільні пожертви та внески спонсорів. Площа приміщень, які займає студентське самоврядування Варшавського університету, дорівнює 450 кв. м. Кошти, які виділяють органам студентського самоврядування, витрачають на діяльність центральних органів студентського самоврядування університету, зокрема на: утримання приміщення й апарату; діяльність органів студентського самоврядування на відділеннях і факультетах, які самостійно розпоряджаються частиною виділених коштів; гранти для студентських товариств та об'єднань, які діють при університеті.

Важливим важелем впливу на адміністрацію ВНЗ органів студентського самоврядування в Польщі є право визначати розмір оплати за навчання в університеті. У випадку тиску з боку адміністрації на активістів студентського самоврядування останні можуть, умовно кажучи, довести університет до важкого фінансового стану. Ще один, уже не фінансовий, але все-таки суттєвий засіб впливу – це вирішальне право органів студентського самоврядування затверджувати проректора з соціально-економічних питань.

У Польщі, крім органів студентського самоврядування, в університетах функціонує загальнодержавний студентський парламент, делегатів якого обирають студенти вищих навчальних закладів. Цей орган має дорадчі функції та висловлює позицію студентства щодо законодавчих чи адміністративних змін, які можуть зачепити їхні інтереси [73].

В Україні тривалий час існувала проблема неналежного законодавчого оформлення функціонування студентського самоврядування. Права участі студентського самоврядування в розв'язанні питань, що стосуються вищої освіти, були лише декларативними, а порівняно з аналогічними правами професійних спілок дуже обмеженими. Така юридична незахищеність студентських самоврядних органів лише посилювала ефект, викликаний

небажанням адміністрації ВНЗ делегувати органам студентського самоврядування свої функції та ділитися з ними інструментами впливу [87].

В Україні тривалий час було відсутнє законодавче положення, яке б чітко визначало, що представники органів студентського самоврядування беруть участь і можуть впливати на організацію та зміст освіти як на рівні вищого навчального закладу, так і на інших рівнях. Тільки ст. 51 Закону України „Про освіту” від 23 травня 1991 р. передбачено можливість участі студентів в органах громадського самоврядування навчального закладу, якими для ВНЗ III – IV рівня акредитації є загальні збори (конференція) трудового колективу, проте механізм такої участі не визначено. Окрім того, представниками студентства в органах громадського самоврядування ВНЗ завжди були професійні спілки студентів, яким це право також гарантоване Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та іншими актами про працю.

Отож, незважаючи на те, що впровадження Болонського процесу завершується, відповідного положення й механізмів участі студентів та органів студентського самоврядування в організації освітнього процесу в українському законодавстві поки що немає.

Характеризуючи ситуацію з впливом органів студентського самоврядування на прийняття управлінських рішень в освітньому просторі України, зазначимо, що у вересні 2005 р. Верховна Рада ухвалила зміни та доповнення до деяких статей Закону України „Про вищу освіту”. Зокрема, зміни внесено до ст. 38 „Студентське самоврядування”. Відповідно до неї створення у ВНЗ органів студентського самоврядування віднині покладено на самих студентів; регламентовано 10-відсоткове представництво студентства в учених та педагогічних радах; передбачено можливість участі студентів у виборах ректорів і керівників факультетів та завідувачів кафедр. У всіх навчальних закладах органи самоврядування є виборними, їх формують терміном на один рік таємним голосуванням студентів [87].

Згідно зі змінами до Закону адміністрація ВНЗ має узгоджувати з лідерами самоврядування рішення про: відрахування студента з навчального закладу на підставах, не пов'язаних з академічною заборгованістю; поселення студента в гуртожиток та виселення з нього, крім випадків, пов'язаних з невиконанням умов договору про надання гуртожитку (у разі його укладення); правила поведінки студентів та правила проживання в гуртожитках; участь у програмах міжнародного обміну студентами та ін.

Зміни до Закону України „Про вищу освіту” були ветовані Президентом 22 вересня 2005 р. (не через розширення прав і повноважень органів студентського самоврядування, а через фінансові розбіжності в тлумаченні Закону).

Змінами було передбачено активне залучення молоді до роботи комісій з ліцензування та акредитації ВНЗ. Улітку 2008 р. Міністерство освіти і науки України звернулося до керівників ВНЗ з проханням включити представників органів студентського самоврядування до складу апеляційних комісій під час зарахування абітурієнтів на навчання [122].

Студентське самоврядування набуло більших можливостей, підкріплених законодавством. Так, зміни до Закону України „Про вищу освіту” від 19.01.2010 р. дали можливість представникам органів студентського самоврядування входити до складу вченої ради університету та факультетів у квоті не менше 10% – виборні представники з осіб, які навчаються в університеті. За погодженням з органом студентського самоврядування в університеті приймають рішення про:

- відрахування студентів та поновлення їх на навчання;
- переведення студентів, які навчаються в університеті за державним замовленням, на навчання за контрактом за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб;

- переведення студентів, які навчаються в університеті за контрактом за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб, на навчання за державним замовленням;
- призначення заступників деканів, проректорів, які відповідають за роботу зі студентами;
- поселення студентів у гуртожиток і виселення з гуртожитку;
- затвердження рішень з питань студентських гуртожитків.

Вищим виконавчим органом студентського самоврядування в університеті є студентська рада університету, яку очолює голова.

У своїй діяльності органи студентського самоврядування керуються законодавством, рішеннями спеціально вповноваженого органу виконавчої влади в галузі освіти й науки та відповідного центрального органу виконавчої влади, якому підпорядкований університет, статутом університету та положенням про студентське самоврядування.

У студентському самоврядуванні, що забезпечує захист прав та інтересів осіб, які навчаються в університеті, і їхню участь в управлінні університетом, на рівних правах можуть брати участь усі студенти.

У Законі України „Про вищу освіту” від 19.01.2010 р. визначено права та обов’язки органів студентського самоврядування. Органи студентського самоврядування мають право:

1. Брати участь у роботі вчених рад факультетів, університету, відстоювати свої думки та пропозиції, інтереси студентів перед кураторами, громадськими організаціями, деканатом, адміністрацією університету.

2. Проводити організаційні, освітні, наукові, культурно-масові, спортивні, оздоровчі й інші заходи за згодою з ректоратом університету.

3. Сприяти створенню позитивного соціально-психологічного мікроклімату в академічних колективах, атмосфери довіри студентів до викладачів і керівництва, належних матеріально-технічних умов для навчання й дозвілля осіб, які навчаються в університеті.

4. 120Вести конструктивний діалог, звертатися з пропозиціями, заявами, клопотаннями до адміністрації відповідного рівня щодо питань, які належать до повноважень органів студентського самоврядування, та отримувати відповідь щодо порушених питань.

5. Отримувати від керівництва, інших посадових осіб університету консультативну підтримку та інформацію, необхідну для виконання завдань органів студентського самоврядування.

6. Співпрацювати з вітчизняними та іноземними органами студентського самоврядування інших вищих навчальних закладів, молодіжними та громадськими організаціями й координувати з ними свою діяльність за погодженням з ректоратом університету.

Органи студентського самоврядування зобов'язані:

1. Забезпечувати дотримання прав та інтересів осіб, які навчаються в університеті, сприяти виконанню ними їхніх обов'язків.

2. Порушувати проблеми студентів перед адміністрацією.

3. Звітувати перед студентською громадою відповідного рівня про їхню діяльність не рідше одного разу на рік.

4. Сприяти розвиткові та вдосконаленню студентського самоврядування.

5. Узгоджувати в установленому порядку зміни й доповнення до положення про студентське самоврядування та інші питання, що потребують розгляду на засіданнях колегіальних і робочих органів університету.

У Законі України „Про вищу освіту” від 01.07.2014 р. № 1556-VII значну увагу приділено організації та регламентації діяльності у вищих навчальних закладах органів громадського та студентського самоврядування. Документом передбачено розширення повноважень органів студентського самоврядування та окреслено джерела фінансування для власної діяльності. Так, стаття 40. Студентське самоврядування містить такі положення.

1. У вищих навчальних закладах та їх структурних підрозділах діє студентське самоврядування, яке є невід'ємною частиною громадського самоврядування відповідних навчальних закладів. Студентське самоврядування – це право й можливість студентів (курсантів, крім курсантів-військовослужбовців) вирішувати питання навчання й побуту, захисту прав та інтересів студентів, а також брати участь в управлінні вищим навчальним закладом.

Студентське самоврядування об'єднує всіх студентів (курсантів, крім курсантів-військовослужбовців) відповідного вищого навчального закладу. Усі студенти (курсанти), які навчаються у вищому навчальному закладі, мають рівні права та можуть обиратися та бути обраними в робочі, дорадчі, виборні та інші органи студентського самоврядування.

Студентське самоврядування забезпечує захист прав та інтересів студентів (курсантів) та їх участь в управлінні вищим навчальним закладом. Студентське самоврядування здійснюється студентами (курсантами) безпосередньо й через органи студентського самоврядування, які обираються шляхом прямого таємного голосування студентів (курсантів).

2. У своїй діяльності органи студентського самоврядування керуються законодавством, статутом вищого навчального закладу та положенням про студентське самоврядування вищого навчального закладу.

3. Органи студентського самоврядування діють на принципах:

- 1) добровільності, колегіальності, відкритості;
- 2) виборності та звітності органів студентського самоврядування;
- 3) рівності права студентів (курсантів) на участь у студентському самоврядуванні;
- 4) незалежності від впливу політичних партій та релігійних організацій (крім вищих духовних навчальних закладів).

4. Студентське самоврядування здійснюється на рівні студентської групи, інституту (факультету), відділення, гуртожитку, вищого навчального закладу. Залежно від контингенту студентів (курсантів), типу та специфіки вищого навчального закладу студентське самоврядування може здійснюватися на рівні курсу, спеціальності, студентського містечка, структурних підрозділів вищого навчального закладу.

Органи студентського самоврядування можуть мати різноманітні форми (парламент, сенат, старостат, студентський ректорат, студентські деканати, студентські ради тощо).

Представницькі, виконавчі та контрольно-ревізійні органи студентського самоврядування обираються строком на один рік. Студенти (курсанти), обрані до складу органів студентського самоврядування, можуть бути усунені із своїх посад за результатами загального таємного голосування студентів. Для ініціювання такого голосування потрібно зібрати підписи не менш як 10 відсотків студентів (курсантів) вищого навчального закладу.

Керівник студентського самоврядування та його заступники можуть перебувати на посаді не більш як два строки.

З припиненням особою навчання у вищому навчальному закладі припиняється її участь в органі студентського самоврядування в порядку, передбаченому положенням про студентське самоврядування вищого навчального закладу.

Орган студентського самоврядування може бути зареєстрований як громадська організація відповідно до законодавства з урахуванням особливостей, встановлених цим Законом.

5. Органи студентського самоврядування:

1) беруть участь в управлінні вищим навчальним закладом у порядку, встановленому цим Законом та статутом вищого навчального закладу;

2) беруть участь в обговоренні та вирішенні питань удосконалення освітнього процесу, науково-дослідної роботи, призначення стипендій, організації дозвілля, оздоровлення, побуту та харчування;

3) проводять організаційні, просвітницькі, наукові, спортивні, оздоровчі та інші заходи;

4) беруть участь у заходах (процесах) щодо забезпечення якості вищої освіти;

5) захищають права та інтереси студентів (курсантів), які навчаються у вищому навчальному закладі;

6) делегують своїх представників до робочих, консультативно-дорадчих органів;

7) приймають акти, що регламентують їх організацію та діяльність;

8) беруть участь у вирішенні питань забезпечення належних побутових умов проживання студентів у гуртожитках та організації харчування студентів;

9) розпоряджаються коштами та іншим майном, що перебувають на балансі та банківських рахунках органів студентського самоврядування;

10) вносять пропозиції щодо змісту навчальних планів і програм;

11) вносять пропозиції щодо розвитку матеріальної бази вищого навчального закладу, зокрема з питань, що стосуються побуту та відпочинку студентів;

12) мають право оголошувати акції протесту;

13) виконують інші функції, передбачені цим Законом та положенням про студентське самоврядування вищого навчального закладу.

6. За погодженням з органом студентського самоврядування вищого навчального закладу приймаються рішення про:

1) відрахування студентів (курсантів) з вищого навчального закладу та їх поновлення на навчання;

2) переведення осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі за державним замовленням, на навчання за контрактом за рахунок коштів фізичних (юридичних) осіб;

3) переведення осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі за рахунок коштів фізичних (юридичних) осіб, на навчання за державним замовленням;

4) призначення заступника декана факультету, заступника директора інституту, заступника керівника вищого навчального закладу;

5) поселення осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі, у гуртожиток і виселення їх із гуртожитку;

6) затвердження правил внутрішнього розпорядку вищого навчального закладу в частині, що стосується осіб, які навчаються;

7) діяльність студентських містечок та гуртожитків для проживання осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі.

7. Вищим органом студентського самоврядування є загальні збори (конференція) студентів (курсантів), які:

1) ухвалюють положення про студентське самоврядування вищого навчального закладу, визначають структуру, повноваження та порядок проведення прямих таємних виборів представницьких та виконавчих органів студентського самоврядування;

2) заслуховують звіти представницьких, виконавчих і контрольно-ревізійних органів студентського самоврядування, дають їм відповідну оцінку;

3) затверджують процедуру використання майна та коштів органів студентського самоврядування, підтримки студентських ініціатив на конкурсних засадах;

4) затверджують річний кошторис витрат (бюджет) органів студентського самоврядування, вносять до нього зміни та доповнення, заслуховують звіт про його виконання;

5) обирають контрольно-ревізійну комісію з числа студентів (курсантів) для здійснення поточного контролю за станом використання майна та виконання бюджету органів студентського самоврядування.

8. *Адміністрація вищого навчального закладу не має права втручатися в діяльність органів студентського самоврядування.*

9. *Керівник вищого навчального закладу забезпечує належні умови для діяльності органів студентського самоврядування (надає приміщення, меблі, оргтехніку, забезпечує телефонним зв'язком, постійним доступом до Інтернету, відводить місця для встановлення інформаційних стендів тощо), про що укладається відповідна угода.*

10. *Фінансовою основою студентського самоврядування є:*

1) *кошти, визначені вченою радою вищого навчального закладу в розмірі не менш як 0,5 відсотка власних надходжень, отриманих вищим навчальним закладом від основної діяльності;*

2) *членські внески студентів (курсантів), розмір яких встановлюється вищим органом студентського самоврядування вищого навчального закладу. Розмір місячного членського внеску однієї особи не може перевищувати 1 відсотка прожиткового мінімуму, встановленого законом.*

11. *Кошти органів студентського самоврядування спрямовуються на виконання їхніх завдань і здійснення повноважень відповідно до затверджених ними кошторисів.*

Органи студентського самоврядування публічно звітують про використання коштів та виконання кошторисів не рідше одного разу на рік.

Але, на жаль у Законі не окреслено сам механізм діяльності органів студентського самоврядування.

Отже, студентське самоврядування України розвивається у фарватері європейських традицій самоврядності, проте потребує якісних трансформацій у законодавчому полі функціонування нашої країни. В освітньо-виховному середовищі вищої школи зарубіжжя та України студентські самоврядні організації є каталізаторами утвердження демократичних принципів і громадських інноваційних змін.

Аналіз теоретичних джерел [7; 27; 42; 73; 87; 121; 122; 131; 161; 166; 168; 172; 192 та ін.] та власні дослідження дали змогу виокремити такі суперечності в розвитку студентського самоврядування: *теоретично-методичні* (між потребою викладацького та студентського колективів вищих навчальних закладів у наукових знаннях з основ студентського самоврядування та нестачею теоретико-методичної та навчальної літератури

з цього питання, відсутністю концепції розвитку студентського самоврядування); *юридичні* (між прагненням осіб, які навчаються (студентів, аспірантів, докторантів, клінічних ординаторів), до законодавчого гарантування своїх прав та обов'язків та відсутністю чіткого нормативного регулювання студентського самоврядування); *економічні* (між потребою в дієвому студентському самоврядуванні, організації різноманітних заходів та відсутністю матеріальних ресурсів для реалізації соціальних проектів силами студентів); *педагогічні* (між необхідністю тактової педагогічної участі викладачів у студентському самоврядуванні та недостатнім розумінням педагогами сутності суб'єкт-суб'єктних гуманістичних відносин); *організаційні* (між необхідністю чітко організованої діяльності студентів на основі самоврядування та необґрунтованістю організаційних умов, що забезпечують ефективність діяльності органів студентського самоврядування); *особистісні* (між юнацькими максималістськими прагненнями студентської молоді та зневірою більшості студентів щодо можливості вирішити актуальні проблеми через студентське самоврядування).

Ми вважаємо, що для подолання названих суперечностей необхідно розробити *Концепцію розвитку студентського самоврядування в Україні*, завданнями якої повинні стати розвиток цілісної системи студентського самоврядування шляхом реалізації таких виховних завдань: забезпечення сприятливих умов для розвитку органів студентського самоврядування; виховання лідерських якостей, організаторських здібностей, соціальної активності та відповідальності учасників студентського самоврядування; розвиток адекватного уявлення про місію, цілі та завдання органів студентського самоврядування в академічній громаді вищого навчального закладу; виховання вмінь командної роботи; неформальна освіта лідерів студентського самоврядування.

Концепція повинна окреслити шляхи розвитку студентського самоврядування: розроблення та вдосконалення нормативно-правової бази

системи студентського самоврядування; формування науково-теоретичних і методичних засад розвитку студентського самоврядування; активізація підтримки студентського самоврядування адміністраціями вищих навчальних закладів, органами державної влади та місцевого самоврядування; удосконалення механізмів функціонування системи студентського самоврядування; інформаційна підтримка розвитку студентського самоврядування.

Отже, у процесі підготовки та виховання майбутнього фахівця, який усвідомлює власну національну приналежність, розвиненого на інтелектуальному й творчому рівні, неабияку роль повинні відігравати органи студентського самоврядування. Саме завдяки цьому відбувається активне утвердження демократичних засад у сферах життєдіяльності вищої школи. Студентське самоврядування є важливою ланкою в розвитку демократичних засад у ВНЗ, виявленні потенційних лідерів, формуванні майбутньої еліти нації. При цьому студентське самоврядування доповнює, розширює та поглиблює знання майбутніх фахівців, здобуті в процесі професійної підготовки, сприяє інтеграції аудиторних занять і позааудиторної виховної роботи в єдиний педагогічний процес.

Отже, систему студентського самоврядування ми визначаємо як цілісний структурний механізм, який дозволяє студентам шляхом самоорганізованої діяльності брати участь у керівництві справами свого колективу у взаємодії з усіма органами управління вищим навчальним закладом, захищати власні права та інтереси, сприяє гармонійному розвитку особистості майбутнього фахівця, виховуючи лідерські якості, соціальну активність.

Студентське самоврядування як системне утворення поєднує провідні сфери життєдіяльності студентської громади вищого навчального закладу, усі його структурно-організаційні рівні: групу, потік, факультет, інститут, гуртожиток, вищий навчальний заклад; має різноманітні організаційні форми (сенат, уряд, парламент, старостат, студентський деканат, рада, студентське

наукове товариство та ін.) й відповідне нормативно-правове регулювання.

Отже, підкреслюючи значення лідерства в системі студентського самоврядування та спираючись на думку фахівців, виділяємо такі аспекти:

- студентське самоврядування виховує реальних лідерів українського суспільства, формує еліту нації;
- самоврядування дає змогу студентів, як і кожному громадянину, бути почутим. Участь в органах студентського самоврядування дає молодій людині відчуття того, що вона є громадянином Української держави, створює можливості реалізувати себе як обдаровану й талановиту особистість, стимулює активність молодого громадянина в суспільному житті загалом;
- участь у роботі студентського самоврядування дозволяє набутися організаторських умінь, привчає молодого громадянина Української держави відповідально виконувати свої обов'язки та покладені на нього завдання;
- одним із принципів Болонського процесу є активна участь студентів як конструктивних партнерів в управлінні й визначенні змісту та якості освіти. Зокрема в документах Болонського процесу зазначено, що студенти повинні брати участь в організації освітнього процесу та формуванні змісту освіти в університетах та інших навчальних закладах, а студентство – повноправний партнер в управлінні вищою освітою;
- студентське самоврядування – потужний чинник демократизації сучасної вищої школи, що сприяє вихованню в майбутніх фахівців лідерських якостей, формуванню громадянської свідомості, активної життєвої позиції.

1.3. Обґрунтування організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування

В умовах високої конкурентоспроможності фахівців та економічної державної нестабільності актуальним постає питання формування не лише

освіченої та професійно обізнаної молоді, а й досвідченої в питаннях управління колективом, планування та організації власної діяльності, ефективної комунікативної взаємодії під час навчання у вищому навчальному закладі. Основним фундаментом для здобуття практичного досвіду управлінської діяльності є активна робота в органах студентського самоврядування, реалізації соціально значущих проєктів, зокрема міжвузівських.

Студентський вік є сензитивним для формування лідерських якостей з огляду на психічні особливості особистості, оскільки в юнацькому віці розпочинається процес життєвого та професійного самовизначення людини, з'являється потреба в суспільно корисній діяльності, формуються переконання, почуття обов'язку й відповідальності, розвиваються такі вольові якості, як самостійність, ініціативність, наполегливість та ін. Водночас питання формування лідерських якостей студентів у сучасних соціально-економічних умовах опрацьовано недостатньо.

Я. Яхнін підкреслює, що ефективне формування лідерських якостей у студентів ВНЗ забезпечується, якщо:

- в установі вищої освіти на основі використання сукупності підходів упроваджено модель процесу формування у студентів лідерських якостей;
- здійснюється навчання кураторів академічних груп і представників студентського активу, у якому забезпечено модульну структуру програми навчання;
- забезпечується оптимальне співвідношення педагогічного керівництва й самоврядності в життєдіяльності студентського колективу;
- студентський актив є організатором соціальної діяльності членів колективу в освітньому просторі ВНЗ [209].

Тему лідерства опрацьовувало багато науковців. Проаналізувавши літературні джерела, зазначаємо, що її широко висвітлено в працях зарубіжних (К. Бланшард, І. Вешлер, В. Врум, П. Друкер, Ф. Йеттон, Ф. Массарик, М. Маскон, Р. Танненбаум, Ф. Фідлер, П. Херсі та ін.), російських і вітчизняних (В. Веснін, Д. Виханський, Л. Карамушка, В. Лозниця, В. Москаленко, Ф. Хміль та ін.) дослідників.

Проблему лідерства, розвитку лідерських якостей особистості висвітлено в дослідженнях вітчизняних (М. Гаврилук, О. Євтіхов, Н. Жеребова, Р. Кричевський, А. Лутошкін, Б. Паригін, А. Петровський, Л. Уманський, О. Уманський, О. Чернишов та ін.) і зарубіжних (Е. Богардус, К. Берд, К. Бланшар, М. Вебер, Р. Стогділл, П. Херсі, Ф. Фідлер та ін.) науковців. Зокрема, у працях Л. Конишевої, А. Макаренка, О. Маковського, І. Морозова, О. Нестулі, М. Рожкова, С. Русової, В. Сухомлинського, С. Шацького, Л. Шигапової розкрито проблеми виховання лідера в колективі.

Водночас проблема формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування залишається недостатньо дослідженою.

Виховання лідерських якостей майбутніх фахівців ми інтерпретуємо як організований і цілеспрямований розвиток особистісних характеристик (активності, ініціативності, рішучості, самостійності, комунікативних, організаторських, рефлексивних умінь), необхідних для успішної професійної діяльності.

Уважаємо, що в процесі діяльності органів студентського самоврядування перш за все слід спиратися на загальні принципи гуманістичного виховання: безперервного загального розвитку, культуровідповідності, системності, природовідповідності, включення особистості в діяльність, індивідуально-особистісного виховання, полісуб'єктності, ціннісно-сислової спрямованості, індивідуально-творчого підходу, наступності та безперервності [107; 155 та ін.]. Орієнтація на ці принципи зумовлена гуманістичною спрямованістю діяльності студентських

громадських об'єднань, яка полягає у визнанні цінності людини як особистості, її права на вільний розвиток і прояв власних здібностей, а також виховним аспектом позааудиторної сфери діяльності ВНЗ, у системі якої функціонують студентські громадські об'єднання.

У загальному науковому розумінні принципи педагогічного процесу (лат. *princīpium* – основа, начало) – це система основних вимог до навчання й виховання, дотримання яких дає змогу ефективно вирішувати проблеми всебічного розвитку особистості [146].

Для нашого дослідження конститутивною є думка академіка Б. Лихачова, який відзначає, що принципи навчання й виховання належать до групи власне педагогічних закономірностей, а суворе їх дотримання активно сприяє успішному вирішенню виховних суперечностей, забезпечує безболісне входження кожної дитини в систему колективних стосунків і засвоєння соціального досвіду [125].

У теорії виховання „принципи виховання – це основні вимоги до діяльності педагога, вихідні положення, якими керується вихователь у побудові виховного процесу: визначенні його змісту, форм організації спільної діяльності, методів, засобів тощо” [146].

Отже, принципи лежать в основі відбору змісту, організації й методів виховання й виявляються у взаємозв'язку та взаємозумовленості між об'єктивними закономірностями виховного процесу й цілями, які стоять у вихованні.

Окрім указаних загальних принципів гуманістичного виховання, для ефективного здійснення процесу формування лідерських якостей студентів вважаємо за необхідне дотримуватися й таких специфічних принципів діяльності студентського громадського об'єднання, як включення студентів у соціальні особистісно значущі відносини, самореалізації особистості в позиції лідера, орієнтації на життєвий досвід студентів (за О Уманським) [174].

На підставі аналізу педагогічної літератури доходимо висновку, що в процесі виховання лідерських якостей у студентів важливо застосовувати такі принципи: єдності біологічного та соціального, гуманізму, створення виховного середовища, колективізму, толерантності й комунікативної спрямованості, діалектики у вихованні й самовихованні лідерів, включення студентів у соціально значимі відносини з позиції лідера [24; 33; 41; 52; 55; 71; 82; 86; 106; 118; 141; 144; 154; 193; 209 та ін.].

Принцип єдності біологічного та соціального у формуванні лідерських якостей. В обґрунтуванні цього принципу важливим є визначення ступеня співвідношення, зв'язку біологічного та соціального в структурі особистості лідера. Більшість дослідників вважає, що лідерство завдячує своєю появою не лише природним біологічним, фізіологічним, фізичним чи психологічним особливостям індивіда, лідерами не тільки народжуються, ними передусім стають завдяки набутому соціальному досвіду, середовищу, у якому живе, розвивається й виховується особистість.

Принцип гуманізму зумовлює ставлення наставника до студента як найвищої цінності. У межах гуманістичної взаємодії відносини суб'єктів виховання базуються на позитивних емоціях, коли заохочують успіхи, стимулюють досвід позитивної поведінки, стримано оцінюють невдачі. Педагог, співпрацюючи зі студентом як суб'єктом розвитку, супроводжує поступовий прогрес у зміні якісних властивостей його особистості, ураховуючи фундаментальні потреби в самоствердженні та самореалізації. Принцип гуманізації у вихованні лідерських якостей передбачає повагу до особистості студента, її гідності, розуміння її запитів, інтересів, а також становлення майбутнього фахівця як людини моральної, співчутливої, яка цінує та оберігає все живе.

Принцип створення виховного середовища вимагає створення в навчальному закладі таких відносин, які формуватимуть соціальність майбутнього фахівця. Перш за все, важлива роль ідеї єдності колективу, кураторів, педагогів і студентів, об'єднання цього колективу. У кожній групі,

на кожному факультеті повинна формуватися організаційна та психологічна єдність (інтелектуальна, вольова, емоційна). Створення виховного середовища припускає взаємну відповідальність учасників педагогічного процесу, співпереживання, взаємну допомогу, здатність разом долати труднощі.

Принцип колективізму є одночасно і умовою, і результатом суспільної сутності людини, орієнтуючи її на гармонізацію особистих інтересів з громадськими.

Принцип толерантності та комунікативної спрямованості (партнерський, емпатійний тип стосунків) спирається на визнання продуктивної ролі індивідуалізму в його позитивному гуманістичному сенсі, передбачає прояв терпимості до інших людей, їхніх поглядів, цінностей, поведінки.

Принцип діалектики у вихованні й самовихованні лідерів. Розвиток людини, формування її особистості – це складний діалектичний процес якісних змін, рушієм якого є єдність і боротьба протилежностей. Студент бачить приклади, які його оточують, сприймає собі подібних, спостерігає за їхньою діяльністю, творчістю та намагається наслідувати в найкращому, копіювати риси, які забезпечують лідерство. Виникає суперечність між тим, що людина бачить, і тим, що вона може зробити в той чи той момент. Ця суперечність спонукає молоду людину до самовдосконалення. Унаслідок виховання й самовиховання студента відбувається нагромадження кількісних ознак, що на якомусь етапі переходять у нову якість, заперечуючи попередній стан розвитку особистості.

Принцип включення студентів у соціально значимі відносини з позицій лідера передбачає виконання вихованцем відповідної ролі в системі відносин „лідер – послідовники”, що сприяє формуванню якостей, необхідних для виконання функції лідера. При цьому педагог повинен допомагати кожному студентові усвідомити значимість діяльності й міжособистісних зв'язків, у які він включається з позиції лідера, сприяти орієнтації

на визначені зразки саморозвитку, а також показувати особистий приклад можливої самореалізації як лідера.

Процес пізнання лідерства як соціально-психологічного феномену та на цій основі формування в майбутніх фахівців лідерських якостей необхідно здійснювати, спираючись на філософські системи екзистенціалізму та ноосферогенезу, що передбачають створення умов, які забезпечують педагогічний супровід вільного вибору студентами варіанта самореалізації їхнього потенціалу з орієнтацією на результат самостійного пізнання „вищих життєвих смислів” (В. Франкл), екологічні й вітацентристські цінності.

Зasadничими є диспозиційна теорія особистості Г. Олпорта, „теорія лідерських рис” і „ситуаційна теорія лідерства”, що пояснюють лідерство як явище залежне від особистісних якостей, а також ситуацій і умов, у яких протікає діяльність.

Лідерство ми розглядаємо не як унікальне явище, що може бути втілене шляхом домінування однієї особи над іншою, а як загальнодоступний стан максимальної творчої, професійної самореалізації людини з позицій провідного фахівця в обраній галузі або провідного організатора виробничих чи невиробничих процесів. Така самореалізація буде визнаною та оціненою оточенням не за емоційним критеріями (симпатія-антипатія), а за ступенем внеску людини в соціально-значиму предметно-практичну діяльність. Тому розгортання лідерського потенціалу, формування відповідних якостей може відбутися шляхом включення студента в різні види діяльності та соціально-значимі відносини (лідерство як міжособистісна взаємодія).

Лідерство має соціально детерміновану природу, лідерами не народжуються, ними стають [209 та ін.]. Становлення й розвиток лідерів будуть ефективними за умови створення системи формування лідерських якостей студентів, урахування їхніх вікових та індивідуальних особливостей, коли забезпечено ставлення до вихованця як до найвищої цінності й активного учасника навчально-виховного процесу (суб’єкт-суб’єктні

відносини), який на різних етапах становлення як лідера повинен досягати граничного максимуму „акме” в його розвитку.

Формування лідерських якостей особистості в діяльності органів студентського самоврядування потребує не лише ретельного дотримання основоположних принципів, але й означення методологічних підходів, які становлять стратегію дослідницької діяльності.

Як засвідчив аналіз наукової літератури, методологічне підґрунтя вивчення проблеми формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування має бути забезпечене суб'єктно-діяльнісним, особистісно зорієнтованим, суб'єкт-суб'єктним, культурологічним, системним, акмеологічним науковими підходами [24; 33; 41; 52; 55; 71; 82; 86; 106; 118; 141; 144; 154; 193; 209 та ін.].

Науковий підхід ми розуміємо як стратегічний напрям, відповідно до якого здійснюють формування та розвиток лідерських якостей студентів у навчально-виховному процесі ВНЗ.

Виховання лідерських якостей студентів насамперед повинне базуватися на засадах суб'єктно-діялісного підходу (А. Петровський, С. Рубінштейн).

Розкриття, виховання й самовиховання студентами лідерських якостей відбувається в діяльності (участь у навчальній, трудовій, спортивній, художній та іншій діяльності й самодіяльності). Включаючись у діяльність, студент переходить у позицію суб'єкта виховання. Лідер по суті є суб'єктом групових відносин, і діяльність наставника, який опікує та спрямовує процес розкриття його лідерських якостей, вимагає як від першого, так і від другого діяльності (від педагога – супроводу, від студента – прояву творчості в діяльності) і рефлексії щодо цієї діяльності.

Застосування суб'єктно-діялісного підходу дає змогу виявити чинники, що впливають на суб'єктність позиції студентів-активістів, розвиток лідерських якостей студентів під час їхньої діяльності в органах

студентського самоврядування (А. Абульханова-Славська, В. Беспалько, Д. Леонтьєв, С. Подмазін). Суб'єкти управління в діяльності органів студентського самоврядування – це активісти, голови органів студентського самоврядування, що здійснюють управлінську діяльність. Дослідники зазначають, що в системі управління складаються суб'єкт-об'єктні відносини як по горизонталі між паралельними підструктурами, так і по вертикалі між ієрархічними підструктурами. Отже, для здійснення управлінського процесу необхідною є наявність мотивації, здібностей керування в суб'єктів управління та бажання виконувати розпорядження в об'єктів управління для того, щоб процес управління мав двосторонній зв'язок [9].

Для нашого дослідження методологічно важливим є розуміння того, що у вищому навчальному закладі особистість студента не „підганяється” під комплект заздалегідь програмованих якостей, як справедливо зазначає С. Савченко, а створюються умови для повноцінного прояву й гармонійного розвитку всіх особистісних функцій студентів, що характеризує *особистісно зорієнтований підхід* [150]. У межах цього підходу студента розглядають як найвищу цінність виховного процесу, його суб'єкт, здатний до самореалізації та самовдосконалення.

Розробником, ідейним натхненником теоретичного обґрунтування особистісно зорієнтованого підходу у вихованні в Україні є І. Бех. Учений зазначає, що сутність цього підходу полягає в подоланні суперечності між вихованням „для всіх” і вихованням „для кожного” на основі повороту до особистості її індивідуальності, творчого потенціалу [16, с. 625 – 626]. Він передбачає моделювання ситуацій невимушеної, творчої співпраці педагога й вихованця, унаслідок чого реалізуються механізми, розраховані на залучення їхньої свідомості, емоцій, волі в соціальній і міжособистісній взаємодії. При такому підході важливим є ставлення наставника до студента, яке значною мірою зумовлює позицію останнього як суб'єкта виховання. Педагог домагається усвідомлення студентом його значимості, унікальної неповторності й потенційних можливостей, задатків і здібностей та спонукає

його максимально активізувати власні психічні й фізичні ресурси в процесі формування й самовиховання набору необхідних лідерських якостей. В особистісно зорієнтованому вихованні головне завдання наставника, разом з іншим суб'єктами, полягає в морально-етичній підтримці молодої людини щодо її найкращих проявів у процесі саморозвитку лідерських якостей у діяльності.

Необхідність урахування провідних положень *особистісно зорієнтованого підходу* (Г. Балл, І. Бех, С. Гончаренко, В. Євдокимов, О. Пехота, С. Савченко, В. Сериков та ін.) зумовлено спрямованістю діяльності студентського самоврядування на становлення особистості студента, розвиток його управлінських, організаційних, комунікативних, лідерських якостей. Разом із суб'єктно-діяльнісним підходом, що передбачає виявлення лідерських якостей студентів під час діяльності в органах студентського самоврядування, відокремлення суб'єктного положення студентів у навчально-виховному процесі визначило пріоритетні напрямки дослідження під час формувального експерименту, а також шляхи реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Формуючи лідерські якості майбутніх фахівців, необхідно розглядати студентів як учасників навчально-виховного процесу, суб'єктів пізнання й діяльності, носіїв перетворювальної активності. Розвиток лідерських якостей можливий за умови залучення студентів до різних видів соціально значимої діяльності. При цьому вихованець перетворює світ і себе в ньому відповідно до ідеального проекту. Суб'єкт-суб'єктний підхід передбачає поєднання педагогічного впливу та активності студента на засадах рівноправного партнерства, характеризує готовність сторін до взаєморозуміння, взаємоповаги в процесі спілкування й діяльності. У такій взаємодії суб'єкти націлені на досягнення спільної виховної мети (формування лідерських якостей).

Студент як суб'єкт у процесі формування й самовиховання лідерських якостей: скеровує свою пізнавальну активність на досягнення сутності феномену лідерства, специфіки його прояву в соціально-професійних відносинах; розкриває причинно-наслідкові зв'язки, які існують між особистісними якостями суб'єктів діяльності й досягненням ними першості, провідних позицій в обраній галузі; включається в діяльність з позиції лідера, у процесі чого самостворює себе як фахівця з необхідним набором якостей; здійснює самоаналіз, самооцінку, самокорекцію й самовдосконалення власних лідерських якостей. Функцію направляючого в суб'єкт-суб'єктних відносинах відведено неперевіреним педагогічній практиці й наставникові. Педагог забезпечує супровід процесу формування лідерських якостей студентів.

Як стратегічний орієнтир дослідження формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування необхідно застосовувати *культурологічний підхід* (А. Арнольдов, І. Бех, В. Болгаріна, В. Бочарова, В. Гриньова, Т. Зюзіна, І. Ісаєв, Н. Крилова, М. Подберезський). Це передбачає створення умов для самовизначення, самореалізації особистості студента як складників загальної культури студентів [206]. Використання зазначеного підходу дало змогу окреслити основні механізми досліджуваного процесу, що забезпечують формування лідерських якостей студентів, створюють належне культурне підґрунтя для розвитку їхньої професійної й управлінської компетентності.

У процесі формування лідерських якостей майбутніх фахівців важливо застосовувати системний підхід, що забезпечить розкриття цілісності виховного процесу в усій багатоманітності зв'язків і залежностей, умов і чинників, суб'єктів, детермінуючих чинників середовища, у якому функціонує система. Максимально ефективно цей процес може бути реалізованим лише системно, коли розкривають, ураховують і використовують головні зв'язки та залежності між елементами

(неподільними частинами системи): методологічними підходами у вихованні студентської молоді, педагогічними умовами, формами й методами, процесуальністю (етапами виховання), діагностичним інструментарієм.

Системний підхід як теоретико-методологічну основу дослідження реалізовано в працях багатьох учених (І. Блауберг, Б. Гершунський, С. Гончаренко, А. Здравомислова, Ю. Конаржевський, П. Щедровицький, Е. Юдін та ін.). У межах нашого дослідження необхідність проєкції *системного підходу* на процес формування лідерських якостей студентів зумовлено розумінням студентського самоврядування як важливої підсистеми в системі управління вищим навчальним закладом, що викликано соціально-педагогічними чинниками впливу на студентську молодь. Охоплюючи всі сфери життєдіяльності вищого навчального закладу (навчальну, наукову, виховну, спортивну, дозвілля) та функціонуючи на всіх рівнях (академічної групи, факультету, гуртожитку, університету), діяльність студентського самоврядування як елемента управління навчальним закладом здійснюється в напрямку основних стратегічних завдань освітнього закладу. При цьому залучення студентів до суспільно-громадської діяльності сприяє формуванню комунікативних, організаційних, управлінських якостей. З іншого боку, системний підхід передбачає розгляд формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування як педагогічної системи та дає можливість розкривати закономірні зв'язки між окремими її компонентами; забезпечує цілісність, взаємозв'язки всіх компонентів формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування як складника загальної культури особистості. Спираючись на системний підхід як загальнонауковий, ми визначили вектор дослідження в напрямку сукупного, систематичного, комплексного запровадження організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Акмеологічний підхід дозволяє розкрити особливості досягнення людиною найвищої точки професійної, моральної, культурної, фізичної зрілості. Лідерство можна вважати своєрідним „акме” в гармонійному розвитку фахівця, який на теоретичному та практичному рівні оволодів своєю професією, досягнув максимально можливої морально-етичної досконалості, культурної зрілості при оптимальному стані фізичного здоров'я.

З позиції акмеологічного підходу у вихованні становлення студента як майбутнього фахівця є визначальною фазою його сходження, коли треба досягти кульмінаційної точки власного розвитку, що дозволить реалізуватися сповна (стати лідером) у професійній діяльності.

Реалізація ідей *акмеологічного* підходу (В. Вакуленко, А. Деркач, В. Зазикін, Н. Кузьміна, В. Сластьонін) у процесі дослідження формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування зумовлена націленістю роботи зі студентами на їхній саморозвиток, удосконалення особистісних якостей у процесі систематичної роботи в органах студентського самоврядування як запоруки управлінської компетентності.

Зазначимо, що місце того чи того підходу в методологічній основі соціально-педагогічної роботи з формування лідерських якостей особистості в діяльності органів студентського самоврядування ми визначали залежно від його значимості в здійсненні конкретного етапу дослідження.

З'ясувавши основоположні принципи й методологічні підходи формування лідерських якостей особистості в діяльності органів студентського самоврядування, необхідно визначити організаційно-педагогічної умови, дотримання яких, уважаємо, забезпечить ефективність процесу дослідження та сприятиме творчій лідерській самореалізації студентів у подальшому житті. Підтвердження цієї тези знаходимо в Б. Ананьєва, який наголошує, що під час вивчення особливостей

формування особистості студента перш за все необхідно враховувати умови, які впливають на процес його ціннісних орієнтирів і мотивації.

На жаль, у науковому обігу поки що відсутнє точне визначення поняття „педагогічні умови”. „Філософський енциклопедичний словник” трактує термін „умови” як філософську категорію, у якій відображено універсальні відношення речей і чинників, завдяки яким вона виникає. За наявності відповідних умов якості речі переходять з можливих у дійсні [183].

У педагогіці умови прийнято вважати чинниками, обставинами, від яких залежить ефективність функціонування педагогічної системи. При цьому сучасна дидактика трактує умови як сукупність чинників, компонентів навчального процесу, що забезпечують успішність навчання [146], а теорія виховання розглядає умови як середовище, у якому відбуваються ті чи ті педагогічні процеси.

Важливість і необхідність уведення науково обґрунтованого визначення поняття „педагогічні умови” не підлягає сумніву. Справді, теоретичне дослідження будь-якого педагогічного явища має базуватися на умовах його виникнення, функціонування, розвитку й оптимізації. Крім того, освітня практика може забезпечити досягнення цілей, які вона ставить перед собою, тільки шляхом свідомого й цілеспрямованого створення та вдосконалення необхідних для цього педагогічних умов.

Автори „Стратегії гуманізму” розуміють під педагогічними умовами певного освітнього феномену „виявлення сукупності чинників, які суттєво впливають на нього, для того, щоб цілеспрямовано забезпечити гармонійну єдність і використання синергетичного ефекту тих із них, котрі сприяють бажаному характеру протікання й розвитку цього феномену, усунення чи нейтралізацію чинників, що перешкоджають його нормальному функціонуванню й розвитку” [159].

Характерною ознакою педагогічних умов є те, що вони акумулюють цілемотивовану, ціннісноорієнтаційну, самоактуалізаційну спрямованість формування особистості.

Специфіка педагогічних умов полягає й у тому, що вони самі по собі, без діяльності людського індивіда, не можуть стати визначально продуктивними для виховання особистості. Умови лише створюють можливості суб'єктові, зумовлюючи розвиток творчого начала особистості. Завдяки наявності відповідних педагогічних умов значущі духовно-моральні властивості особистості переходять з можливості в дійсність, сприяють формуванню готовності до діяльності в новій соціокультурній ситуації.

Проаналізувавши погляди науковців на сутність поняття „педагогічні умови”, близькі до проблеми нашого дослідження, організаційно-педагогічними умовами формування лідерських якостей особистості в діяльності студентських громадських об'єднань визначаємо сукупність специфічних взаємопов'язаних чинників (мети, змісту, напрямів, форм діяльності, ситуацій, обставин, соціального середовища та ін.), необхідних для здійснення системного педагогічного впливу з метою формування соціально важливих лідерських якостей особистості в процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Т. Буряк вважає, що основними умовами виховання лідерської позиції у студентів в освітньому просторі ВНЗ є: формування лідерської позиції на засадах особистісно зорієнтованого виховання; урахування специфіки та розвиток мотивації лідерства; забезпечення у виховному процесі можливостей для проявів лідерської поведінки, зокрема, завдяки участі в студентському самоврядуванні; стимулювання рефлексивного ставлення до процесу розвитку лідерських якостей і вмінь; удосконалення педагогічної компетентності викладачів і кураторів студентських груп з цього питання [24].

За висновками Л. Васильченко, до основних організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів належать: варіативність програм формування з урахуванням індивідуальних програм самоосвіти; залучення керівників до активної пізнавальної та практичної діяльності з метою усвідомлення ними процесу управління; оволодіння

керівниками знаннями, уміннями й навичками ефективного управління на основі застосування інтерактивних методів і форм навчання; використання таких форм, методів і засобів, які дозволяють розвинути професійні навички слухачів за рахунок диференціації, інтегративного підходу до побудови змісту й технології процесу навчання [30, с. 47 – 48].

А. Давлетова визначає такі педагогічні умови ефективного формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: урахування специфіки формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності, розвиток у майбутніх учителів стійкої мотивації до формування якостей лідера, стимулювання рефлексивного ставлення до процесу формування лідерських якостей, здійснення постійного моніторингу рівня сформованості в студентів лідерських якостей [52].

Н. Мараховська обґрунтувала та експериментально перевірила такі педагогічні умови ефективності формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: спрямування власної мотиваційно-ціннісної сфери на лідерство в процесі навчання; здобуття сукупності інтегрованих знань про лідерство в педагогічній діяльності; забезпечення розвитку лідерських умінь у процесі навчання; набуття практичного досвіду лідерства під час педагогічної практики [106].

І. Прокопенко під педагогічними умовами формування лідерських якостей студентів розуміє взаємопов'язаний і взаємодіючий комплекс заходів навчально-виховного процесу, що забезпечує розвиток особистісних мотивів навчання студента, наближення характеру його навчально-пізнавальної діяльності до характеру майбутньої діяльності, перехід студента на вищий рівень здійснення управлінської діяльності [139, с. 68].

За дослідженням О. Позднякова, організаційно-педагогічними умовами формування лідерських якостей майбутніх фахівців є: організація цілеспрямованого процесу поступового формування управлінської компетентності з урахуванням навчальних стандартів і результатів педагогічного моніторингу розвитку професійної компетентності; інтеграція

теоретичної та практичної підготовки студентів до управлінської діяльності, що передбачає ознайомлення студентів з профільними управлінськими навчальними дисциплінами, програмами виробничої практики; високий рівень педагогічної культури викладацького складу, що забезпечує суб'єкт-суб'єктні взаємодії під час підготовки у вищому навчальному закладі; удосконалення технологічного забезпечення навчальної підготовки шляхом застосування активних та інтерактивних методів, що дозволяють студентам проявляти управлінську культуру під час розв'язання професійних завдань [128, с. 32].

Як вважає З. Гапонюк, організаційно-педагогічними умовами успішного формування у студентів лідерських якостей є: виділення завдань формування лідерських якостей у пріоритетний напрямок професійної підготовки студентів; демонстрування викладачами зразків лідерської поведінки в процесі навчальної взаємодії зі студентами; забезпечення в навчально-виховному процесі можливостей для виявлення студентами ініціативи й самостійності; ігрове моделювання в педагогічному процесі способів виконання студентами лідерських функцій майбутньої професійної діяльності; індивідуалізація професійної підготовки студентів на основі діагностики та корекції їхніх лідерських якостей; підвищення психолого-педагогічної компетентності професорсько-викладацького складу щодо формування лідерських якостей у студентів [41].

Л. Шигапова виділяє такі організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх фахівців у процесі діяльності органів студентського самоврядування:

– підвищення рівня інформованості студентів стосовно лідерства. Лідерські здібності студентів можуть розвиватися й удосконалюватися за допомогою проведення тематичних занять, що знайомлять з життям видатних лідерів. Під час таких занять необхідно заохочувати молодь аналізувати особисті якості кожного лідера, його мотивацію, а також

суспільний вклад і стиль лідера. Має бути акцентовано на всьому, що впливає на формування особистості кожного лідера;

- створення відповідного виховного простору в процесі діяльності органів студентського самоврядування;
- залучення студентів до роботи Школи лідерів [193].

На думку Я. Яхніна, такими умовами є:

- створення в студентському громадському об'єднанні середовища соціальної взаємодії, сприятливого для соціального становлення особистості студента як суб'єкта громадської діяльності, який усвідомлює та приймає лідерську потребу як цінність в особистісному розвитку й розуміє значення застосування лідерських якостей у процесі життєдіяльності;
- педагогічна підтримка активності суб'єктів соціальної взаємодії, яка полягає в залученні студентів до соціально-практичної лідерської діяльності в середовищі студентського громадського об'єднання;
- збагачення успішного лідерського досвіду шляхом формування соціальної відповідальності та креативно-творчих навичок, спрямованих на самоствердження й самореалізацію особистості в соціумі [209].

Щоб бути успішним, лідер повинен використовувати три типи управлінських навичок загального характеру: навички аналізу – уміння зрозуміти кінцеву мету й можливі шляхи й досягнення; навички встановлення відносин – уміння захоплювати й вести за собою людей; навички керування процесом – уміння здійснити його практично.

З огляду на це формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування передбачає, по-перше, розвиток лідерських здібностей, умінь планувати, організовувати, управляти, установлювати ділові демократичні контакти через забезпечення цілеспрямованого формування у представників студентського активу необхідних для управлінської діяльності знань і навичок, що передбачає послідовне впровадження активних форм роботи з представниками студентського активу (тренінгових

занять, регіональних семінарів); по-друге, удосконалення управлінської компетентності через поступове, систематичне застосування навичок управлінської діяльності в роботі органів студентського самоврядування під час поступового делегування управлінських повноважень студентам-керівникам студентського самоврядування в організації різних видів суспільно-громадської діяльності; по-третє, підтримку особистісного прагнення до саморозвитку та здатність до самоуправління через презентацію учасниками студентського самоврядування досягнутих результатів у єдиному інформаційно-комунікативному полі [55].

О. Ступак виділяє такі організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх фахівців у процесі діяльності органів студентського самоврядування:

- поступове делегування управлінських повноважень студентам-керівникам студентського самоврядування в організації різних видів суспільно-громадської діяльності;

- забезпечення цілеспрямованого формування у представників студентського активу необхідних для управлінської діяльності знань і навичок у межах роботи Школи лідерів;

- презентація учасниками студентського самоврядування досягнутих результатів у єдиному інформаційно-комунікативному полі [170].

Теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури, вивчення зарубіжного та вітчизняного досвіду з досліджуваної проблеми дозволили виділити такі організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування:

- 1) створення виховного простору, що передбачає забезпечення сприятливих умов для розвитку особистості в процесі діяльності органів студентського самоврядування; системне й комплексне формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів, пролонгований контроль процесу формування лідерських якостей студентів вищих

навчальних закладів; підвищення управлінської компетентності керівників органів студентського самоврядування;

2) поступове делегування управлінських повноважень студентам-активістам студентського самоврядування в організації різних видів суспільно-громадської діяльності;

3) забезпечення цілеспрямованого формування у представників студентського активу необхідних для управлінської діяльності знань і навичок у межах роботи Школи лідерів.

Створення виховного простору в процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Традиційна педагогіка з огляду на різноманітні чинники обмежує простір виховання та навчання рамками навчального закладу, системою „педагог – студент”, культивує відокремленість студентів від соціальних явищ і життя дорослих, створює елементи штучності, примусовості й формалізму у вихованні.

Для сучасних підходів у педагогіці характерне розуміння виховання в ширшому значенні – як „педагогіки середовища”, у якому поєднуються всі життєві впливи на особистість людини, де головними вихователями є соціум, громада, взаємодія дорослих і дітей у сім'ї, спільність їхньої праці, соціального й культурного буття, що відбувається в певному духовному (педагогічному) просторі та часі.

Освітнє середовище в психолого-педагогічній літературі також розглядають як підсистему соціокультурного середовища, як сукупність чинників, обставин, ситуацій, які склались історично, і як цілісність спеціально організованих умов розвитку особистості учня (студента) (О. Газман, Є. Клімов, Г. Ковальов, К. Левін, В. Панов, К. Роджерс, В. Рубцов, В. Слободчиков, С. Тарасов, В. Ясвін і ін.).

Різновидом освітнього середовища є виховне середовище, яке Б. Коротяєв визначив як „частину соціального середовища, що формується

в суспільстві на всіх рівнях його розвитку з метою впливу на молоде покоління” [83].

На думку В. Качалова, „виховне середовище – стійка сукупність речових та особистісних елементів, з якими безпосередньо взаємодіє соціальний суб’єкт у закладах та організаціях, що здійснюють навчання та виховання” [72, с. 7]. Але, на нашу думку, у такому значенні поняття виховного середовища можна застосовувати лише для вузького кола навчальних і виховних закладів та установ, ігноруючи освітні процеси в інших сферах соціального життя.

В. Ашумов дає таке визначення: „Виховне середовище – середовище безпосереднього та опосередкованого впливу на дитину на мікрорівні, сукупність об’єктивних чинників, що утворює умови життєдіяльності особистості, передачі їй суспільно-історичного досвіду людства й національної культури, впливає на формування її фізичних, психічних та соціально-адаптивних можливостей, процес і повноту творчої самореалізації” [9, с. 95].

П. Яременко [206] вважає, що під створенням виховного середовища слід розуміти, перш за все, зменшення в навколишньому соціальному середовищі стихійного компонента за рахунок організованих удосконалених і зведених у єдину систему виховних впливів. Автор виділяє мікросистеми, які впливають на особистість: сім’я, трудові колективи дорослих, вулиця, аудіовізуальне середовище, предметно-естетичне середовище, природне середовище.

На думку В. Євдокимова, І. Прокопенко, „виховне середовище – це середовище спільного буття, перетворене на процес розвитку й самореалізації особистості. Можливості середовища зазвичай якоюсь мірою використовують в організації життя учнів у навчальному закладі, у житті родини. Спроби зробити виховне середовище сприятливим для особистості зумовили появу поняття „виховний простір” [59].

З виховним середовищем тісно взаємодіє виховний простір, у розумінні якого виділяємо три підходи:

- під виховним простором розуміють педагогічно доцільно організоване середовище, що оточує дитину або якусь кількість дітей (Л.Новикова);

- виховний простір – частина середовища, у якій панує певний педагогічно сформований спосіб життя (Ю. Мануйлов); при такому підході взаємодія всіх суб'єктів процесу створення виховного простору детермінована моделлю способу життя учня (студента);

- виховний простір – це динамічна сітка взаємопов'язаних педагогічних подій, зібраних зусиллями соціальних суб'єктів різного рівня, які можуть бути інтегрованою умовою особистісного розвитку людини (Д. Григор'єв). Соціальні суб'єкти в такому випадку поділяються на два рівні – колективні та індивідуальні. До колективних належать: навчальний заклад, театр, бібліотека, заклади позашкільної освіти. Індивідуальними суб'єктами відповідно є педагоги, батьки, діти та ін. Механізмом створення виховного простору стає співіснування дітей і дорослих, де основним моментом є їхня спільна діяльність [206].

„Виховний простір – це не тільки середовище, а й духовний простір учня й педагога, це простір культури, що впливає на розвиток особистості. У ньому має бути представлений весь універсум цінностей культури й культурних форм життя. Це простір соціальних, культурних, життєвих виборів особистості, яка самореалізується в різних виховних середовищах (академічне, клубне, середовище творчих майстерень та ін.)” [146].

Отже, у контексті цього дослідження виховний простір розглядаємо як результат свідомої конструктивної діяльності різних суб'єктів з метою оптимізації виховного процесу, який об'єднує різні за масштабом, локалізацією та сутністю виховні середовища, що є його найменшим структурним елементом. Саме виховний простір забезпечує ціннісне та смислове наповнення будь-якого виховного середовища.

Незважаючи на те, що поняття „виховний простір” й „виховне середовище” дуже близькі та взаємозумовлені, вони нетотожні. І. Шендрик з цього приводу зауважує, що ці поняття відрізняються тим, що, по-перше, для середовища характерна статичність, тоді як для простору – динамічність, оскільки він формує та відображає елементи складної системи соціальних зв'язків закладу освіти. По-друге, на відміну від середовища, простору властиве суб'єктивне сприйняття. По-третє, середовище – це даність, а простір є результатом конструктивної діяльності.

Для нашого дослідження важливе значення має думка більшості авторів про те, що центральним серед інших елементів виховного середовища є психологічний складник (соціальний чи комунікативний компонент у термінах різних авторів). Психологічний складник виховного середовища – це, насамперед, характер спілкування суб'єктів виховного процесу. Цей елемент несе на собі основне навантаження щодо забезпечення можливостей задоволення й розвитку потреб суб'єктів виховного процесу у відчутті безпеки, у збереженні й покращенні самооцінки, у формуванні позитивної „Я-концепції”, у визнанні з боку інших, у поважному ставленні до себе й до оточуючих, у самоактуалізації. Це також важливо під час формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування, оскільки саме характер спілкування, комунікації визначає результат виховного впливу.

Під виховним простором у процесі діяльності органів студентського самоврядування ми розуміємо освітнє явище комунікації та взаємодії суб'єктів виховання між собою та з оточуючими їх носіями культури, духовних цінностей та джерелами й чинниками виховних впливів, у результаті чого відбувається формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

З позиції нашого дослідження формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування доцільною є характеристика особистості

студентського лідера, керівника. У студентських групах керівників, тобто старост, зазвичай призначають декани факультетів, ураховуючи їхню відповідальність, дисциплінованість, вчасне виконання доручень. Керівників органів студентського самоврядування, за чинним законодавством, обирає колектив студентів голосуванням на загальних зборах, однак ключовою запорукою їх перемоги на виборах є не лише підтримка студентства, а й авторитет серед керівництва та викладачів.

Ураховуючи дослідження науковців [7; 27; 42; 73; 87; 121; 131; 161; 166; 168 та ін.] та спостереження за процесом взаємодій студентів, сформулюємо основні ознаки успішності керівника студентського колективу: бажання працювати на громадських засадах заради студентського добробуту; активна життєва позиція; зацікавленість проблемами й новинами студентського життя; вміння раціонально використовувати свій час, планувати діяльність і досягати результатів; вміння спільно працювати з іншими людьми, високий рівень комунікабельності; здатність брати на себе відповідальність і йти на ризик; вміння делегувати повноваження; наявність управлінських та організаторських здібностей; ініціативність, відповідальність і цілеспрямованість.

Поступове делегування управлінських повноважень студентам-активістам студентського самоврядування в організації різних видів суспільно-громадської діяльності.

Про поступове делегування управлінських повноважень студентам-активістам студентського самоврядування в організації різних видів суспільно-громадської діяльності як обов'язкової організаційно-педагогічної умови йдеться в дослідженнях багатьох учених [24; 33; 41; 52; 55; 71; 82; 86; 106; 118; 141; 144; 154; 193; 209 та ін.]. Поступове делегування управлінських повноважень студентам-активістам студентського самоврядування змістовно передбачає активізацію всіх напрямків діяльності органів студентського самоврядування: розробка положень і плану роботи окремих секторів та органів студентського самоврядування всіх рівнів,

установлення структури взаємин з різними адміністративними ланками та ін., інформування студентів про результати студентської громадської діяльності; упровадження системи інформування про участь студентів у різноманітних заходах (студентський сайт, газета, інформаційні стенди). Залучення студентів до участі в організації та проведенні заходів, запланованих органами студентського самоврядування з метою ознайомлення з особливостями управлінської діяльності студентів-керівників студентського самоврядування. Залучення студентів до організації різних видів суспільно-громадської діяльності сприяло спільній партнерській роботі з лідерами органів студентського самоврядування над проектами та самостійне проведення заходів (більш детально див. підрозділ 1.2).

Забезпечення цілеспрямованого формування у представників студентського активу необхідних для управлінської діяльності знань і навичок у межах роботи Школи лідерів.

Під час роботи Школи лідерів студенти мають можливість узяти участь у навчально-пізнавальних заходах, спрямованих на формування соціальної активності студентської молоді (круглі столи, семінари, конференції з питань розвитку студентського самоврядування, особливостей управлінської діяльності органів студентського самоврядування університетського, регіонального чи національного масштабів), у тренінгових заняттях і дебатних іграх з метою забезпечення цілеспрямованого формування у представників студентського активу необхідних для управлінської діяльності знань і навичок у межах роботи Школи лідерів.

У багатьох сучасних дослідженнях підкреслено, що найефективнішим шляхом формування лідерських якостей у системі студентського самоврядування є Школа лідерів студентського самоврядування, яка надає можливість уперше „відчутити” та „програти” свою можливу роль в організації студентського самоврядування [24; 33; 41; 52; 55; 71; 82; 86; 106; 118; 141; 144; 154; 193; 209 та ін.].

Мета Школи: виховати лідерські якості, надати знання, сформувати уміння й навички, необхідні в діяльності лідерів студентського самоврядування.

Основними завданнями Школи є:

- виховання лідерських якостей майбутніх фахівців;
- навчання та практичне стажування молоді для ознайомлення з основами діяльності органів місцевого та студентського самоврядування;
- ознайомлення молоді з найактуальнішими проблемами міста – залучення молодих осіб до участі в реалізації державної молодіжної політики на місцевому рівні;
- розробка та впровадження інноваційних методів, технологій і форм роботи з різними категоріями молоді;
- планування й організація діяльності громадського об'єднання, органу студентського самоврядування;
- формування команди: пошук однодумців, формування цілей і завдань діяльності організацій, розподіл функцій та повноважень;
- вивчення основ PR-стратегії.

Соціальні проекти в Школі мають такі ознаки:

- цілеспрямованість (ціль має бути реалістичною, її результат повинен розвиватися самостійно та породжувати нові види діяльності);
- цілісність (системність проекту та взаємозв'язок його елементів);
- реалізація проектного циклу: задум – планування й оформлення – реалізація – завершення й аналіз);
- обмеженість у часі (поетапна реалізація проекту та підрахунок термінів досягнення результату);
- інноваційність (проект може бути новим для якоїсь сфери чи регіону, окремої організації чи новим взагалі, тобто унікальним);
- комунікативність (адресність проекту, спрямування на цільову категорію);

– адаптивність до зовнішніх умов (необхідність урахування соціальної зрілості цільової аудиторії, інформаційний простір, затребуваність нових ідей, форм і методів роботи) [41; 52; 55; 71; 82; 106; 118; 141; 193 та ін.].

Н. Демчук, Л. Кудіна підкреслюють важливість використання інтерактивних методів навчання в процесі формування у представників студентського активу необхідних для управлінської діяльності знань і навичок у межах роботи Школи лідерів [166].

Інтерактивний („inter” – це взаємний, „act” – діяти) – означає взаємодіяти або перебувати в режимі бесіди, діалогу з ким-небудь [146, с. 525]. Отже, інтерактивні методи навчання – це спеціальна форма організації пізнавальної та комунікативної діяльності, у якій студенти залучені в процес пізнання, мають можливість розуміти й рефлексувати з приводу того, що вони знають і думають. Інтерактивні методи навчання орієнтовані на „взаємодію студентів не лише з викладачем, але й один з одним, на домінування активності студентів і на активізацію внутрішнього діалогу (екзистенціального переживання студентами навчального матеріалу)” [146]. Роль викладача полягає у спрямуванні й підтримці активності студентів у процесі комунікації, виявленні різноманіття поглядів, полегшенні взаєморозуміння учасників спілкування, спонуканні їх до внутрішнього діалогу; він виконує функції консультанта-фасилітатора (помічника), а не експерта або своєрідного інформаційного „фільтру”.

Основними складниками інтерактивних методів навчання є інтерактивні вправи й завдання, виконувані студентами. Принципова відмінність таких вправ від звичайних у тому, що в ході їх виконання не тільки й не стільки закріплюють вивчений матеріал, скільки вивчають новий. У сучасній педагогіці накопичено значний арсенал інтерактивних вправ, серед яких: творчі завдання, робота в малих групах, навчальні ігри (рольові ігри, імітації, ділові й освітні ігри), соціальні проекти, вивчення й закріплення нового матеріалу (інтерактивна лекція, робота з наочною

допомогою, відео- і аудіоматеріалами, „кожен навчає кожного”), дискусія, дебати, мозковий штурм та ін. [206].

Систематичне навчання студентів основам управлінської діяльності під час роботи Школи лідерів доцільно супроводжувати поступовим відпрацюванням навичок планування, організації, контролю під час діяльності органів студентського самоврядування, що передбачає залучення студентів до участі в громадській діяльності, організацію спільної діяльності з лідерами органів студентського самоврядування й самостійне проведення заходів.

Ми розробили власну програму Школи лідерів, яку було реалізовано під час формувального етапу експерименту (див. підрозділ 3.1).

Отже, здійснений огляд наукових досліджень дозволяє говорити, що незважаючи на наявність значного наукового матеріалу в цій галузі, проблема формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування в нових соціально-економічних і культурних умовах розвитку суспільства залишається недостатньо дослідженою. На сучасному етапі відсутні чітко окреслені критерії сформованості лідерських якостей студентів, методи їх педагогічної діагностики та експериментально перевірені організаційно-педагогічні умови їх формування у студентів у процесі діяльності органів студентського самоврядування, що є перспективним напрямком нашого дослідження й потребує подальшого вивчення та впровадження в системі вищої освіти.

Висновки до розділу 1

Здійснений теоретичний аналіз досліджень з проблеми формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування дозволив зробити такі висновки:

1. Під лідерськими якостями студентів вищих навчальних закладів розуміємо сукупність стійких характеристик особистості, які забезпечують ефективність діяльності та допомагають особистості займати позицію лідера в групі, виявляються в організаторських здібностях, умінні суттєво впливати на поведінку й настрій людей, бути прикладом для наслідування.

При цьому в структурі лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів ми виділяємо такі компоненти:

1) індивідуально-особистісний – індивідуально-типологічні особливості особистості (емоційна стійкість, упевненість в собі, відповідальність, наявність сили волі, інтелектуальна лабільність, адекватна самооцінка та самовладання, вимогливість до себе та інших) та її прижиттєві надбання (ідеали, установки, цінності, моральні якості, етичні норми);

2) мотиваційний (активність, ініціативність, зацікавленість суспільним життям та прагнення брати участь у ньому, цілеспрямованість, наполегливість, потреба успіху, креативність, потреби в пізнанні й самопізнанні, в оцінці інших людей, у спілкуванні, самоствердженні, самовдосконаленні, самовираженні);

3) соціально-психологічний (емпатія, сприйняття себе та інших, уміння бути потрібним, рефлексивність, усвідомлення соціальної ролі й манери поведінки, узгодженої з цією роллю);

4) індивідуально-комунікативний (тактовність, емоційна, доброзичливість, товариськість, чесність і порядність у стосунках, уміння слухати співрозмовника, уміння встановлювати й підтримувати контакт, зворотний зв'язок; уміння говорити, уміння розуміти емоційний стан людини, уміння розв'язувати конфлікти, комунікативні знання, уміння й навички);

5) організаторський (здібність до організаторської роботи, організаторська проникливість, здатність активно впливати на інших, уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях, рішучість, готовність

до самостійного виконання завдань, готовність до ризику, уміння управляти собою.

2. Систему студентського самоврядування ми визначаємо як цілісний структурний механізм, який дозволяє студентам шляхом самоорганізованої діяльності брати участь у керівництві справами свого колективу у взаємодії зі всіма органами управління вищим навчальним закладом, захищати власні права та інтереси, сприяє гармонійному розвитку особистості майбутнього фахівця, виховуючи лідерські якості, соціальну активність.

Студентське самоврядування як системне утворення поєднує провідні сфери життєдіяльності студентської громади вищого навчального закладу, усі його структурно-організаційні рівні: групу, потік, факультет, інститут, гуртожиток, вищий навчальний заклад; має різноманітні організаційні форми (сенат, уряд, парламент, старостат, студентський деканат, рада, студентське наукове товариство тощо) та відповідне нормативно-правове регулювання.

Підкреслюючи значення лідерства в системі студентського самоврядування та спираючись на думку фахівців, ми виділяємо такі аспекти:

- студентське самоврядування виховує реальних лідерів українського суспільства, формує еліту нації;

- самоврядування дає змогу студенту, як і кожному громадянину, бути почутим. Участь у органах студентського самоврядування дає молодій людині відчуття того, що вона є громадянином Української держави, створює можливості реалізувати себе як обдаровану й талановиту особистість, стимулює активність молодого громадянина в суспільному житті загалом;

- участь у роботі студентського самоврядування дозволяє також набути організаторських умінь, привчає молодого громадянина Української держави відповідально виконувати свої обов'язки та покладені на нього завдання;

- одним із принципів Болонського процесу є активна участь студентів як конструктивних партнерів в управлінні й визначенні змісту та якості освіти. Зокрема в документах Болонського процесу зазначено, що студенти

повинні брати участь в організації освітнього процесу та формуванні змісту освіти в університетах та інших навчальних закладах, а студентство – повноправний партнер в управлінні вищою освітою;

– студентське самоврядування – потужний чинник демократизації сучасної вищої школи, що сприяє вихованню в майбутніх фахівців лідерських якостей, формуванню громадянської свідомості, активної життєвої позиції.

3. Організаційно-педагогічними умовами формування лідерських якостей особистості в діяльності студентських громадських об'єднань визначаємо сукупність специфічних взаємопов'язаних чинників (мети, змісту, напрямів, форм діяльності, ситуацій, обставин, соціального середовища та ін.), необхідних для здійснення системного педагогічного впливу з метою формування соціально важливих лідерських якостей особистості в процесі діяльності органів студентського самоврядування. Теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури, вивчення зарубіжного та вітчизняного досвіду з досліджуваної проблеми дозволили виділити такі організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування:

1) створення виховного простору, що передбачає забезпечення сприятливих умов для розвитку особистості в процесі діяльності органів студентського самоврядування; системне й комплексне формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів, пролонгований контроль процесу формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів; підвищення управлінської компетентності керівників органів студентського самоврядування;

2) поступове делегування управлінських повноважень студентам-активістам студентського самоврядування в організації різних видів суспільно-громадської діяльності;

3) забезпечення цілеспрямованого формування у представників студентського активу необхідних для управлінської діяльності знань і навичок у межах роботи Школи лідерів.

Отже, здійснений огляд наукових досліджень дозволяє говорити, що незважаючи на наявність значного наукового матеріалу в цій галузі, проблема формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування в нових соціально-економічних і культурних умовах розвитку суспільства залишається недостатньо дослідженою. На сучасному етапі відсутні чітко окреслені критерії сформованості лідерських якостей студентів, методи їх педагогічної діагностики та експериментально перевірені організаційно-педагогічні умови їх формування у студентів у процесі діяльності органів студентського самоврядування, що є перспективним напрямком нашого дослідження й потребує подальшого вивчення та впровадження в системі вищої освіти.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ СФОРМОВАНOSTІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

2.1. Критерії, показники та рівні сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів

Сьогодні для сучасної освітньої системи особливої актуальності набуває питання про визначення науково обґрунтованих критеріїв оцінки рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів, що зробити доволі складно, оскільки ці критерії важко піддаються кількісним вимірюванням.

Характеристики за рівнями сформованості можна виявити лише на основі орієнтирів, якими є критерії.

В енциклопедичному словнику поняття „критерій” витлумачено як ознаку, за якою можна судити про щось, мірило для визначення, оцінки предмета чи явища, підстава для оцінки або класифікації чогось. У педагогічній теорії під поняттям „критерій” розуміють об’єктивну ознаку, за допомогою якої здійснюють порівняльну оцінку досліджуваного явища, ступеня розвитку його в різних обстежених осіб або сукупність таких якостей явища, що відображають його суттєві характеристики й саме тому підлягають оцінці [199].

Так, П. Ясінець, вивчаючи сучасні проблеми професійної підготовки, конкретизує значення критерію як „міри оцінювання досліджуваного явища та тих змін, які відбулися в розвитку окремих складників чи особистості загалом у результаті експериментального навчання та виділених педагогічних умов, за яких визначена гіпотеза відповідає чи не відповідає результатам експерименту” [207]. Саме це визначення критеріїв узято за основу в нашому дослідженні. Своєю чергою, показники – це відомості,

які свідчать про розвиток і перебіг чогось [199], у нашому дослідженні – інтегрованих критеріїв прояву лідерських якостей.

Отже, критерієм вважають ознаку, на підставі якої здійснюють оцінку, визначення або класифікацію будь-якого явища, процесу, діяльності. Без формулювання критеріїв робота з формування лідерських якостей уже на самому початку виявляється невизначеною: невідомо, за якими ознаками можна судити, що вдалося вибрати найкращий у відповідних умовах варіант формування лідерських якостей студентів.

Здійснений аналіз досліджень [9; 197; 206 та ін.] свідчить, що критерії необхідно відбирати з урахуванням таких вимог: кількість критеріїв має бути невеликою, але достатньою для визначення сформованості лідерських якостей студентів; система критеріїв повинна відображати реальну діяльність працівників з реалізації функцій, тобто бути об'єктивною; кожен окремий критерій має бути сформульований чітко, передбачати якісну та кількісну характеристику; система критеріїв повинна відображати найістотніші ознаки процесу формування лідерських якостей студентів та його результати.

Критерій, на думку Н. Щуркової, є сукупністю основних показників, що розкривають норму, вищий рівень розвитку відповідної якості. Отже, будучи компонентом критерію, показник є конкретним і типовим проявом одного із суттєвих аспектів, на підставі якого можна „визнати” наявність якості, судити про рівень її розвитку. Для того, щоб показник відповідав його призначенню, він повинен за кожним критерієм розкривати сутність відповідної якості [197].

Великий тлумачний словник сучасної української мови констатує, що показник – це „свідчення, доказ, ознака чого-небудь; наочні дані про результати якоїсь роботи, якогось процесу; дані про досягнення в чому-небудь” [34, с. 838]. Найточнішими показниками є ті, що відображають якість, реалізовану в діяльності.

Показники як складова частина критеріїв слугують типовими й конкретними проявами найважливіших аспектів оцінюваного явища.

Показники повинні відповідати таким вимогам: по-перше, бути простими й доступними для їх розуміння та використання, по-друге, охоплювати істотні явища, по-третє, урахувувати специфіку феномену, по-четверте, давати можливість здійснювати кількісну та якісну оцінку розвитку досліджуваного явища [197].

Вивченню критеріїв, показників та рівнів сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів присвячено дослідження зарубіжних (К. Бланшард, І. Вешлер, В. Врум, П. Друкер, Ф. Йеттон, Ф. Массарик, М. Маскон, Р. Танненбаум, Ф. Фідлер, П. Херсі та ін.), російських і вітчизняних (В. Веснін, Д. Виханський, Л. Карамушка, В. Лозниця, В. Москаленко, Ф. Хміль та ін.) дослідників.

Є різні підходи до визначення критеріїв сформованості, розвитку чи вихованості лідерських якостей, які використовують дослідники. Так, вивчаючи формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу, Н. Мараховська виділила такі критерії та їхні показники: мотиваційний (показник: прагнення стати лідером у педагогічній діяльності), когнітивний (показник: характер засвоєння знань про лідерство в педагогічній діяльності), операційний (показник: лідерські вміння), контрольно-коригувальний (показник: стійкість лідерської позиції) [106, с. 79 – 80].

Критерії та показники сформованості лідерських якостей студентів виокремила також Л. Шигапова: когнітивний (прийняття ролі лідера) (показники: інтерес до організаторської діяльності, пошук нестандартних рішень, інтеграція інтересів групи, розширення комунікативних контактів), статусно-компетентнісний (прийняття групою лідера) (показники: делегування повноважень, діловий статус, емоційний статус, референтність), емоційний (вплив на послідовників) (показники: розв'язання конфліктів, емоційно-вольовий вплив, психологічний такт, регулювання відносин), діяльнісний (внесок у групову діяльність) (показники: організація взаємодії,

використання організаційного алгоритму, спрямованість на досягнення результату, корекція діяльності групи) [194, с. 75 – 78].

Інший підхід знаходимо в Л. Конишевої, яка за критерій бере сформованість тих чи тих лідерських якостей. Дослідниця визначає активність, ініціативність, самостійність, рішучість, комунікативні й організаторські вміння як найважливіші для лідера. До кожної з цих якостей учена розробила показники та рівні сформованості [82, с. 85 – 86].

Я. Яхнін виділяє такі критерії оцінки лідерства:

1. Прагнення вести за собою. „Бути лідером – значить вказувати шлях іншим – найліпший, найкоротший, найбезпечніший”. Лідер, на думку вченого, не лише спрямовує своїх послідовників, але й прагне вести їх за собою, а послідовники не просто йдуть за лідером, а хочуть іти за ним.

2. Мотивація першості. Автор вважає: для того, щоб стати лідером, недостатньо прагнути бути першим. Першість, за його словами, передбачає кращі, ніж в інших, життєві результати, що є наслідком зусиль людини, які демонструють її професіоналізм, компетентність, здібності, таланти та інші видатні якості.

3. Впливовість. На думку вченого, щоб стати лідером і вести людей за собою, потрібно бути впливовою людиною. По-перше, це людина, яка наділена певною владою. По-друге, впливовість цієї людини не отримана ззовні (від держави чи суспільства), а здобута самостійно.

4. Занурення й закоханість у власну справу. Я. Яхнін вважає, що лідер уміє витримати межу між своїм покликанням і різноманітними захопленнями. Для лідера, як підкреслює автор, „мотив діяльності відповідає самій діяльності”.

5. Компетентність і креативність. На думку вченого, лідером стає людина, яка добре розуміється на власній справі й використовує творчий підхід у вирішенні проблемних питань і ситуацій.

6. Психологічна надійність – здатність, за словами вченого, підтримувати необхідний рівень „Я хочу”, „Я можу” і „Я повинен” у різних, особливо напружених ситуаціях життєдіяльності.

7. Адекватна самооцінка й саморегуляція. Я. Яхнін зазначає, що в лідерів здебільшого поєднані високий рівень домагань, висока самооцінка з високою вимогливістю до себе й до всього, що стосується групових цінностей і цілей. Також автор висловлює цікаву думку, що справжній лідер вільний від заздрощів і вміє щиро радіти успіхам інших.

8. Самовдосконалення. Справжній лідер хоче вчитися, набувати досвіду, вдосконалювати власні вміння й навички [209, с. 16 – 17].

Психологи визначають формальних і неформальних лідерів. Неформальний лідер, будучи членом малої групи, керує нею зсередини, він частіше за формального керівника взаємодіє з групою, краще знає кожного її члена. Чим сильніший авторитет неформального лідера, тим легше йому маніпулювати думкою групи та спрямовувати її діяльність у потрібне русло [138].

Ю. Кращенко серед критеріїв вихованості лідерських якостей майбутніх учителів у системі студентського самоврядування виділяє когнітивний, емоційно-ціннісний, професійно-діяльнісний, саморегуляційно-рефлексивний [89].

Показниками когнітивного критерію є знання про лідерство (домінантні лідерські якості, сучасні теорії та стилі лідерства, формальне та неформальне лідерство, закономірності розвитку колективу (команди), особливості організаторської діяльності) та знання про студентське самоврядування (мета, завдання, принципи, функції, організаційні форми студентського самоврядування, правова та економічна основа його діяльності, механізми впливу студентського самоврядування на якість освіти майбутніх учителів, захист прав осіб, які навчаються).

Показниками емоційно-ціннісного критерію є мотиви (прагнення вдосконалювати життя колективу, розбудовувати виховне середовище;

потреби в самореалізації; інтереси; бажання допомагати іншим, бути членом єдиної команди; прагнення бути лідером у самоврядуванні) та ціннісні орієнтації (гуманістична спрямованість, усвідомлення значущості майбутньої професійної діяльності).

Показниками професійно-діяльнісного критерію вихованості лідерських якостей є лідерські вміння (уміння впливати на оточуючих, їхню поведінку), комунікативні вміння (уміння продуктивно спілкуватися з іншими студентами, готовність легко вступати в контакт і вести продуктивний діалог), організаторські вміння (здатність майбутнього вчителя швидко й ефективно застосовувати на практиці організаторські знання, діяти з урахуванням ситуації, що склалася, і набутого в студентському самоврядуванні досвіду), уміння впливати на послідовників (уміння розв'язувати конфліктні ситуації в студентському самоврядуванні, регулювати відносини, створювати позитивний мікроклімат, конструювати взаємозв'язки та взаємовідносини в студентському середовищі).

Показниками саморегуляційно-рефлексивного критерію є здатність до самопізнання (пізнання власних лідерських, комунікативних та організаторських умінь; передбачення результативності діяльності); самоаналіз та аналіз діяльності інших (усвідомлення й аналіз власних думок, почуттів, емоційних переживань, вольових прагнень інших осіб, аналіз власної лідерської діяльності: здатність виокремлювати складники, визначати сутність компонентів; зіставлення бажаних і реальних результатів); адекватна самооцінка (уявлення про себе як лідера та майбутнього педагога, оцінка цього уявлення, самооцінні критичні судження, оцінка бажаних і досягнутих результатів); самоконтроль (здатність контролювати власну лідерську та організаторську діяльність у студентському самоврядуванні, досягати поставлених цілей; усвідомлення правильності власної діяльності); саморегуляція (цілепокладання, моделювання, планування, оцінювання власної лідерської та організаторської діяльності майбутніми вчителями в студентському самоврядуванні, уміння бачити кінцеву мету діяльності,

самостійно знаходити оптимальні шляхи її досягнення).

За допомогою зазначених критеріїв і показників автор охарактеризував рівні вихованості лідерських якостей майбутніх учителів – високий, середній та низький.

Студентів з високим рівнем вихованості лідерських якостей характеризує прагнення допомагати іншим студентам (гуманістична спрямованість, альтруїзм), бажання поглиблювати власні знання з лідерства, організаторської діяльності та студентського самоврядування, уміння впливати на оточуючих, їхню поведінку, планувати й оцінювати власну лідерську й організаторську діяльність у студентському самоврядуванні та ін.

Для студентів із середнім рівнем вихованості лідерських якостей характерними є переважно нестійке прагнення бути лідером; бажання поповнювати власні знання з лідерства та студентського самоврядування такі студенти проявляють за умов заохочення; у спільній діяльності з товаришами-студентами займають виконавську роль, колективне доручення можуть виконувати з використанням порад і підтримки, критичну самооцінку проявляють рідко, уміють бачити кінцеву мету діяльності в студентському самоврядуванні, але досягти її без допомоги товаришів не можуть.

Студентів з низьким рівнем вихованості лідерських якостей характеризують відсутність прагнення до лідерства та допомоги іншим студентам, нестійка мотивація поповнювати власні знання з лідерства та студентського самоврядування, не усвідомлення значення майбутньої професійної діяльності; сутність лідерства та студентського самоврядування такі студенти розуміють на емпіричному рівні, їхні організаторські вміння мало сформовані, колективне доручення вони можуть виконати лише під безпосереднім контролем, не вміють доводити розпочаті справи до кінця, шукаючи причину цього в інших студентах.

О. Ступак визначає критерії та показники оцінки сформованості управлінської культури майбутніх учителів у діяльності органів студентського самоврядування: ціннісно-мотиваційний, що виявляється

в оцінці інтересу до суспільного життя та прагнення брати участь у ньому, ціннісного ставлення до життєвих і кар'єрних успіхів, прагнення до лідерства; особистісний, показниками якого є: сформованість умінь планувати й оцінювати ефективність власної діяльності, ціннісні орієнтації, активність життєвої позиції; емоційно-вольовий з показниками: емоційна рівноваженість, стиль саморегуляції поведінки, розвиненість вольових якостей; діяльнісний, про що свідчать сформованість організаційних умінь, уміння будувати міжособистісні взаємини, результативна активність студентів [170].

З. Гапонюк вважає, що визначення рівня сформованості лідерських якостей у студентів можливе на основі комплексного врахування п'ятиох критеріїв: професійного, соціально-психологічного, творчого, особистісного, індивідуально-типологічного [41].

Т. Буряк підкреслює важливість організаційно-комунікативного складника у сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів, який виявляється насамперед у стилі лідерства [24].

Стиль лідерства – це типова для лідера система прийомів впливу на групу [5]. М. Мескон і Ф. Хедоурі зазначають, що за традиційною системою класифікації стиль може бути автократичним (це одна крайність) та ліберальним (інша крайність) або це буде стиль, зосереджений на роботі, та стиль, зосереджений на людині [112].

Найпоширенішу типологію стилів лідерства створив К. Левін, який виділив такі три стилі:

- авторитарний (директивний) стиль – жорсткі способи управління, відхилення будь-якої ініціативи та обговорення рішень, які приймаються;
- демократичний (колегіальний) стиль – колегіальність, схвалення ініціативи;
- ліберальний (анархічний) стиль – відмова від управління, ухилення від керівництва [5].

Зміст виділених ним стилів лідерства, за Є. Грудзинською [51], наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Зміст стилів лідерства

	Авторитарний стиль	Демократичний стиль	Ліберальний стиль
Природа стилю	Зосередження влади та відповідальності в руках лідера	Делегування повноважень з утриманням ключових позицій у лідера	Зняття лідером з себе відповідальності та відмова від влади на користь групи
	Прерогатива в установленні цілей і виборі засобів	Прийняття рішень розділене за рівнями на основі участі	Надання можливості самоуправління в бажаному для групи режимі
	Комунікаційні потоки йдуть переважно згори	Комунікацію здійснюють активно у двох напрямках	Комунікацію будують в основному на горизонтальній основі
Сильні сторони	Увага терміновості та порядку, можливість передбачення результату	Посилення особистих зобов'язань з виконання роботи через участь в управлінні	Дозволяє розпочати справу без втручання лідера
Слабкі сторони	Існує тенденція до стримування індивідуальної ініціативи	Демократичний стиль вимагає багато часу	Група може втратити швидкість і напрямок руху без лідерського втручання

Кожен зі стилів лідерства, як зазначає Г. Андрєєва [5], має дві характеристики – формальну, до якої належать прийоми та способи впливу, і змістовну, яка визначає рішення, пропоновані групі (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Характеристики стилів лідерства

Стиль лідерства	Характеристика стилю лідерства	
	формальна	змістовна
Авторитарний стиль	Ділові, короткі розпорядження; заборони без поблажливості, з погрозами; чітке мовлення, непривітний тон; похвала й осуд суб'єктивні; емоції ігноруються; позиція лідера – поза групою.	Справи в групі планують заздалегідь у повному обсязі; визначають лише безпосередні цілі, подальші невідомі; слово лідера є вирішальним.
Демократичний стиль	Інструкції у формі пропозицій; товариський тон; похвала й осуд з порадами; розпорядження та заборони з дискусіями; позиція лідера – усередині групи.	Заходи планують не заздалегідь, а в групі; за реалізацію пропозицій відповідають усі; усі напрямки роботи не лише називають, але й обговорюють.
Ліберальний стиль	Відсутність похвали, осуду; жодного співробітництва; позиція лідера – непомітно осторонь від групи.	Справи в групі йдуть самі по собі; лідер не дає вказівок; робота складається з окремих інтересів учасників групи.

Стиль лідерства – передумова та наслідок рівня групового розвитку. Він залежить також від змісту спільної діяльності, яка лежить в основі міжособистісних стосунків у групі. Для груп вищого рівня розвитку типовий демократичний стиль, який передбачає відповідальність лідера перед колективом, свідоме підкорення йому, ініціативність колективу. К. Левін у своїх роботах рекомендував саме демократичний стиль як найефективніший. За умов високої необхідності організованості та централізації часто вдаються до авторитарного стилю лідерства. При низькій соціальній цінності чинників, які зумовлюють стосунки між членами групи, можливий ліберальний стиль лідерства.

Т. Вежевич визначила критерії сформованості лідерських якостей учнів: особистісний, поведінковий, ситуаційний. Показниками критеріїв є

складники лідерських якостей. Особистісний критерій допомагає виявити рівень сформованості загальних рис лідера, ставлення учнів до навколишнього світу й людей. Показники критерію: ступінь розвитку рішучості; ступінь розвитку ініціативності; ступінь розвитку наполегливості; ступінь розвитку креативності; чесність і порядність у стосунках; ступінь розвитку відповідальності; ступінь розвитку емпатійних переживань; ступінь розвитку інтелектуальної лабільності. Поведінковий критерій сприяє визначенню рівня орієнтованості учнів на взаємодію з іншими людьми на підставі злагоди, взаєморозуміння, взаємоповаги. Показники критерію: здатність до уміння слухати співрозмовника; готовність до співпраці; ступінь розвитку рефлексивності; здатність розуміти емоційний стан людини; здатність активно впливати на інших; ступінь розвиненості комунікабельності; уміння розв'язувати конфлікти; уміння себе презентувати. Ситуаційний критерій свідчить про практичні аспекти виховання лідерських якостей учнів у будь-якій ситуації. Показники критерію: ступінь готовності до самостійних дій; ступінь розвиненості впевненості в собі; уміння управляти собою; наявність мотивації успіху; здатність до організаторської роботи; наявність стресостійкості; уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях; ступінь розвитку вміння брати на себе ризик [33].

Автор визначив три рівні прояву лідерських якостей у школярів. Особистості з високим рівнем властиві такі якості, як рішучість, ініціативність, наполегливість, креативність, чесність і порядність у стосунках, відповідальність, емпатія, інтелектуальна лабільність; уміння слухати, готовність до співпраці, рефлексивність, уміння розуміти емоційний стан людини, активний вплив на інших, комунікабельність, уміння розв'язувати конфлікти, уміння самопрезентації; самостійність, упевненість у собі, уміння управляти собою, наявність мотивації успіху, уміння організовувати, спілкуватися, здатність до подолання стресів, уміння приймати рішення, готовність до ризику. В особистості із середнім рівнем ці

якості проявляються несистематично, з низьким – слабо виражені або несформовані.

Н. Пучков виявив і теоретично обґрунтував рівні сформованості лідерських якостей у студентів: системно-творчий (дуже високий); локально-творчий (високий); адаптивно-творчий (середній); трансформативний (низький); елементарний (дуже низький). Характеристика кожного рівня дозволяє здійснювати цілеспрямовану педагогічну діяльність з підвищення рівня сформованості необхідних якостей в окремого студента [141].

А. Дяків підкреслює важливість комунікативного складника у сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів, яка виявляється передусім у сформованості комунікативних умінь і навичок.

Автор визначив критерії та показники сформованості комунікативної культури майбутніх фахівців:

- мотиваційний критерій: інтерес до власних емоційних переживань, усвідомлення значення ділової культури в особистісно-професійному розвитку, потреба в емоційному розвитку та самовихованні;

- когнітивний критерій: якість засвоєння знань щодо ділової культури (правильність, повнота);

- діяльнісно-поведінковий критерій: уміння за зовнішніми ознаками (міміка, пантоміміка) визначати емоційний стан співрозмовника, емоційну обстановку аудиторії та створювати сприятливий емоційний клімат у процесі міжособистісного спілкування, здатність до емпатичного включення суб'єкта в переживання інших людей;

- саморегулювальний критерій: уміння адекватно виражати й передавати особисті емоції, настрої, почуття, здатність контролювати власні негативні переживання;

- рефлексивний критерій: здатність до внутрішньої самооцінки та самоаналізу особистих емоційних переживань, адекватної оцінки й аналізу переживань інших, а також адекватної оцінки емоційної ситуації [55].

А. Поздняков виділив такі критерії сформованості комунікативних умінь і навичок менеджера:

- особистісно-мотиваційний, який містить морально-етичні якості: стриманість, толерантність та повага до інших, чесність, справедливість, вимогливість до себе й до інших, тактовне й уважне ставлення до колег, цілеспрямованість, впевненість у собі, самокритичність та ін.;

- перцептивно-когнітивний, який містить соціально-перцептивні й рефлексивно-емпатичні вміння, що забезпечують швидку орієнтацію в ситуаціях професійної взаємодії, адекватне, неупереджене й точне сприйняття особистісних властивостей і дій партнерів у спілкуванні, розуміння їхніх мотивів та емоційних станів, індивідуальних, вікових, соціальних і рольових особливостей;

- операційний, який містить гностичні, прогностичні, стратегічні, візуально-презентативні й етикетні вміння, що забезпечують прогнозування, моделювання, реалізацію, аналіз та оцінку ефективності спілкування;

- інформаційно-мовленнєвий, представлений вербальними (мовленнєвими, риторичними, полемічними) та невербальними вміннями, що забезпечують успішне викладення інформації в процесі виконання професійних завдань, активізацію розумової діяльності [128].

П. Вяткін зазначає, що специфіка діяльності лідера вимагає від працівників високої професійної компетентності, комунікативної культури, емоційної стійкості, уміння володіти собою, стриманості, толерантності. Критеріями сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів, за визначенням автора, є:

- комунікативність – професійна здатність, готовність людини до організаторсько-комунікативної діяльності, уміння прийняти та передати необхідну інформацію достатньої кількості та якості, її розуміння, грамотність, уміння подолати комунікативні бар'єри, комунікативна компетентність, комунікативна культура;

– комунікабельність – потреба спілкуватися, готовність легко вступати в контакт, викликати позитивні емоції в співрозмовника, здатність відчувати задоволення від процесу спілкування з іншими людьми;

– перцептивність – професійна проникливість, пильність, інтуїція, здатність сприймати й розуміти іншу людину на основі ідентифікації та емпатії;

– рефлексивність – уміння здійснювати спілкування та діяльність на основі зворотного зв'язку;

– інтерактивність, динамізм особистості – здатність активно впливати на іншу особистість; розвивати позитивні емоції, налаштовувати позитивне ставлення співрозмовника до себе й до своєї діяльності; установлювати доступні зв'язки; організувати взаємодію та взаємини на взаємовигідних умовах;

– емоційна стабільність – здатність володіти собою, зберігати самоконтроль, здійснювати саморегуляцію за будь-якої ситуації, незалежно від сили зовнішніх чинників, що провокують емоційний зрив;

– оптимістичне прогнозування – передбачення розвитку особистості з орієнтацією на позитивне в ній перетворення всієї структури особистості через вплив на позитивні якості;

– креативність, творча спрямованість – здатність до творчості, спроможність генерувати незвичні ідеї, відходити від традиційних схем, швидко розв'язувати проблемні ситуації;

– морально-етична установка – заснована на гуманістичній спрямованості, повазі до гідності особистості, усвідомлення особистої унікальності та самоцінності, реалізації моральності, моральної культури, професійного такту, толерантності;

– професійна техніка – це вміння використовувати психофізичний апарат як інструмент впливу, прийоми володіння собою (власним організмом, настроєм, мовленням, увагою, уявою) та прийоми впливу на інших (вербальними й невербальними засобами);

– професіоналізм і професійна майстерність – це системність професійної діяльності, сформованість професійної позиції, стилю спілкування, знання й готовність до дії, самоаналіз і саморозвиток, високий рівень здібностей, які стимулюють саморозкриття особистості, удосконалення професійної техніки – пошук результату, адекватного задуму [38].

Здійснений теоретичний аналіз досліджень з проблеми формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів дозволив нам виділити критерії, показники й рівні сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

Когнітивний критерій визначає сформованість системи знань студентів про лідерство (домінантні лідерські якості, сучасні теорії та стилі лідерства, формальне й неформальне лідерство, закономірності розвитку колективу (команди), особливості організаторської діяльності) та знання про студентське самоврядування (мета, завдання, принципи, функції, організаційні форми студентського самоврядування, правова та економічна основа його діяльності та ін.).

Мотиваційний критерій передбачає наявність активності, ініціативності, цілеспрямованості, наполегливості, потреби успіху, позитивного ставлення й інтересу до суспільного життя й прагнення брати в ньому участь, свідомого прагнення до оволодіння організаційними та комунікативними вміннями, зацікавленість у комунікативній взаємодії, орієнтацією на партнерство та співпрацю в спільній діяльності.

Комунікативний критерій містить тактовність, доброзичливість, товариськість, чесність і порядність у стосунках, уміння слухати співрозмовника, уміння встановлювати й підтримувати контакт, зворотний зв'язок; уміння говорити, уміння розуміти емоційний стан людини, уміння розв'язувати конфлікти, комунікативні знання, уміння й навички.

Особистісно-операційний критерій містить індивідуально-типологічні якості (емоційна стійкість, упевненість у собі, відповідальність, наявність

сили волі, інтелектуальну лабільність) та характеризує лідерські вміння (уміння впливати на оточуючих, їхню поведінку), організаторські вміння (здатність до організаторської роботи, організаторська проникливість, здатність активно впливати на інших, уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях, рішучість, готовність до самостійного виконання завдань, готовність до ризику, уміння управляти собою) та рефлексивні вміння: здатність до самопізнання (пізнання власних лідерських, комунікативних та організаторських умінь; передбачення результативності діяльності), самоаналіз та аналіз діяльності інших (усвідомлення та аналіз власних думок, почуттів, емоційних переживань, вольових прагнень інших осіб, аналіз власної лідерської діяльності: здатність виокремлювати складники, визначати сутність її компонентів; зіставлення бажаних та реальних результатів), адекватна самооцінка (уявлення про себе як лідера, оцінка цього уявлення, самооцінні критичні судження, оцінка бажаних і досягнутих результатів), самоконтроль (здатність контролювати власну лідерську та організаторську діяльність у студентському самоврядуванні, досягати поставлених цілей; усвідомлення правильності власної діяльності) та саморегуляція (цілепокладання, моделювання, планування, оцінювання власної лідерської та організаторської діяльності в студентському самоврядуванні, уміння бачити кінцеву мету діяльності, самостійно знаходити оптимальні шляхи її досягнення).

Відповідно до визначених критеріїв пропонуємо виділити такі показники й рівні, що характеризують ступінь сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів: високий, середній, низький (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

**Критерії, показники і рівні сформованості лідерських якостей
студентів вищих навчальних закладів**

№	Назва критерію	Показники	Рівні
1.	Когнітивний критерій	Показники когнітивного критерію містять сформованість системи знань студентів про лідерство (домінантні лідерські якості, сучасні теорії та стилі лідерства, формальне й неформальне лідерство, закономірності розвитку колективу (команди), особливості організаторської діяльності) та знання про студентське самоврядування (мета, завдання, принципи, функції, організаційні форми самоврядування, правова та економічна основа його діяльності та ін.).	Високий рівень виражено у високому рівні сформованості системи знань студентів про лідерство та знання про студентське самоврядування.
			Середній рівень проявляється у фрагментарному рівні сформованості системи знань студентів про лідерство та про студентське самоврядування.
			Низький рівень проявляється в недостатньому рівні сформованості системи знань студентів про лідерство та про студентське самоврядування.
2.	Мотиваційний критерій	Показники мотиваційного критерію передбачають наявність активності, ініціативності, цілеспрямованості, наполегливості, потреби успіху, позитивного ставлення й інтересу до суспільного життя й прагнення брати в ньому участь, свідомого прагнення до оволодіння організаційними й комунікативними вміннями, зацікавленості в комунікативній взаємодії, орієнтації на партнерство та співпраці в спільній діяльності	Високий рівень виражено у сформованості позитивного ставлення й інтересу до суспільного життя й прагнення брати в ньому участь, свідомого прагнення до оволодіння організаційними та комунікативними вміннями, зацікавленістю в комунікативній взаємодії, орієнтацією на партнерство та співпрацю в спільній діяльності
			Середній рівень проявляється в ситуативному ставлення й інтересу до суспільного життя й прагнення брати в ньому участь, свідомого прагнення до оволодіння організаційними та комунікативними вміннями, зацікавленістю в комунікативній взаємодії, орієнтацією на партнерство та співпрацю в спільній діяльності
			Низький рівень проявляється у відсутності стійкого інтересу до громадського життя й прагнення брати в ньому участь.

Продовж. табл. 2.3

№	Назва критерію	Показники	Рівні
3.	Комунікативний критерій	Показники комунікативного критерію містять тактовність, доброзичливість, товариськість, чесність і порядність у стосунках, вміння слухати співрозмовника, вміння встановлювати й підтримувати контакт, зворотний зв'язок; вміння говорити, вміння розуміти емоційний стан людини, вміння розв'язувати конфлікти, комунікативні знання, вміння й навички.	Високий рівень виражено у високому рівні сформованості комунікативних умінь і навичок
			Середній рівень проявляється в частковому рівні сформованості комунікативних умінь і навичок
			Низький рівень проявляється в низькому рівні сформованості комунікативних умінь і навичок.
4.	Особистісно-операційний критерій	Показники особистісно-операційного критерію передбачають розвиток індивідуально-типологічних якостей (емоційна стійкість, впевненість у собі, відповідальність, наявність сили волі, інтелектуальну лабільність) та характеризують лідерські вміння (уміння впливати на оточуючих, їхню поведінку), організаторські вміння (здатність до організаторської роботи, організаторська проникливість, здатність активно впливати на інших, вміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях, рішучість, готовність до самостійного виконання завдань, готовність до ризику, вміння управляти собою) та рефлексивні вміння: здатність до самопізнання, самоаналіз та аналіз діяльності інших, адекватна самооцінка, самоконтроль та саморегуляція.	Високий рівень виражено у високому рівні сформованості індивідуально-типологічних якостей, лідерських, організаторських та рефлексивних умінь.
			Середній рівень проявляється в частковому рівні сформованості індивідуально-типологічних якостей, лідерських, організаторських та рефлексивних умінь.
			Низький рівень проявляється в низькому рівні сформованості індивідуально-типологічних якостей, лідерських, організаторських та рефлексивних умінь..

Зазначені критерії та показники сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів ґрунтуються на основних засадах системного підходу та структурно поділяються на три умовні групи: критерії й показники умов, процесу та результативності, що дає можливість

аналізувати сформованість лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів одночасно як процесу та як результату.

2.2. Аналіз сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів

Основним завданням на констатувальному етапі дослідження було з'ясування рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

У педагогічному експерименті брали участь студенти чотирьох ВНЗ. Усього було залучено 372 студенти: 185 осіб склали контрольну групу (КГ), 187 осіб – експериментальну (ЕГ). Також було залучено 38 представників керівництва органів студентського самоврядування.

Обсяг вибірки (кількість студентів експериментальної та контрольної груп) забезпечує репрезентативність отриманих даних. Склад контрольної та експериментальної груп визначено за допомогою квотної вибірки, коли в експериментальну й контрольну групи студентів відбирали з дотриманням квот (курс навчання – перший, включення до активу органів студентського самоврядування). Розбіжність між чисельністю в експериментальній і контрольній групах є незначною (два студенти), що суттєво не впливало на результати дослідження ($P < 0,001$).

Особливості розвитку сучасного суспільства, соціально-економічні зміни ставлять перед освітньою системою завдання вдосконалення методів педагогічної діагностики індивідуальних можливостей і досягнень студентів вищих навчальних закладів. Стратегія розвитку сучасної освіти визначає потребу в розробці квалітативних методів діагностування рівнів сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів,

а також їхніх навчальних досягнень загалом [342]. Особливо важливо діагностувати показники сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів на початку навчання та під час закінчення ВНЗ.

Здійснений педагогічний аналіз наукової літератури з питань педагогічної діагностики сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів свідчить про те, що на сьогодні відсутні чітко визначені валідні методики, орієнтовані на пряме вивчення рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

У наявних методиках перевірки якості цілісного освітнього процесу в частині, спрямованій на формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів, не представлено чітких критеріїв його оцінювання, не визначено можливості об'єктивного аналізу його результатів.

Аналіз праць українських учених також показав, що на сьогодні відсутня єдина думка про те, якою повинна бути модель формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів, скільки рівнів вона може містити та використання яких кваліметричних методик оцінювання рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів забезпечуватиме достатню ефективність контролю та сприятиме їх формуванню в навчально-виховному процесі [343].

На етапі виявлення рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів ми використовували такі методи й методики дослідження.

1. „Інтерес до суспільного життя” (О. Ступак) (Додаток А).
2. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса (Додаток Б)
3. Діагностика комунікативної толерантності (В. Бойко) (Додаток В).
4. Методика діагностики рівня емпатії (В. Бойко) (Додаток Г).
5. Методика діагностики саморегуляції та комунікативного контролю (М. Шнайдер) (Додаток Д).

6. Тест комунікативних умінь Міхельсона (Додаток Е).
7. Методика діагностики комунікативних та організаторських схильностей (КОС) (Додаток Ж)
8. Методика діагностики лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький) (Додаток З).
9. Методика оцінки стилю лідерства (Додаток І – К).
10. Розроблена нами анкета оцінки рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів (Додаток К – Л).
11. Розроблена нами анкета експертної оцінки рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів (Додаток Л – М).
12. Розроблена нами анкета виявлення особливостей формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування (Додаток М – Н).
13. Методи спостереження та діагностичного інтерв'ю, активно використовувані нами протягом усього дослідження з метою доповнення й уточнення діагностичних відомостей, отриманих за результатами зазначених методик.
14. Методи математичної обробки результатів.

Для визначення достовірності отриманих результатів було використано χ^2 (χ^2 – квадрат) тест, в основі якого лежить визначення критерію згоди Пірсона. Критерій χ^2 відповідає на питання про те, чи з однаковою частотою трапляються різні значення ознак в емпіричному й теоретичному розподілах, або у двох і більш емпіричних розподілах. Перевага методу полягає в тому, що він дозволяє зіставляти розподіли ознак, представлених у будь-якій шкалі, починаючи від шкали найменувань. Алгоритм математичної обробки результатів із застосуванням χ^2 ТЕСТ такий: вираховуємо χ^2 статистику, потім підсумовуємо різницю між значеннями порівнюваних груп. Виходячи зі ступенів свободи df , визначаємо вірогідність різниці даних.

Математичну обробку здійснюємо за формулою:

$$\chi^2_{\text{ТЕСТ}} = p(X > \chi^2),$$

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(A_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \quad (2.1)$$

де

A_{ij} = частота значень І групи в і-му рядку, у j-му стовпці;

E_{ij} = частота значень ІІ групи в і-му рядку, у j-му стовпці;

r = кількість рядків; c = кількість стовпців;

df = ступінь свободи, де $df = (r-1)(c-1)$ [19, с. 118].

Для з'ясування надійності анкетних показників шляхом вимірювання за допомогою повторного її проведення на тій самій виборці респондентів через два тижні після першого анкетування розраховуємо коефіцієнт кореляції Пірсона:

$$r_{12} = \frac{\sum x_{1i} x_{2i} - \frac{\sum x_{1i} \sum x_{2i}}{n}}{\sqrt{(\sum x_{1i}^2 - (\sum x_{1i})^2 / n)(\sum x_{2i}^2 - (\sum x_{2i})^2 / n)}}, \quad (2.2)$$

де x_{1i} – тестовий бал і-го респондента при першому анкетуванні;

x_{2i} – тестовий бал того самого респондента при повторному анкетуванні;

n – кількість респондентів [19, с. 121].

При цьому емпіричне значення коефіцієнта валідності розраховуємо як лінійну або рангову кореляцію між двома рядами значень: анкетними балами та сумарними балами експертної оцінки. Для цих підрахунків вираховуємо „достеменну” валідність анкети за формулою:

$$r_{tx} = \frac{r_{cx}}{\sqrt{a_c}}, \quad (2.3)$$

де r_{tx} – „достеменна” валідність тесту;

r_{sx} – емпірична кореляція з критерієм;

ac – надійність критерію [19, с. 123].

Для стандартизації анкет було використано метод рангової кореляції Спірмена, який дозволяє визначити тісноту (силу) та напрям кореляційного зв'язку між двома ознаками або двома профілями (ієрархіями) ознак. Формула рангової кореляції за Спірменом:

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n^3 - n} \quad (2.4)$$

де R_s – коефіцієнт рангової кореляції за Спірменом;

d_i – різниця між рангами показників тих самих випробовуваних у впорядкованих рядках;

n – кількість випробовуваних або цифрових даних (рангів) у корельованих рядках [134, с. 14].

Вибір методик, використаних під час констатувального етапу експерименту, зумовлено такими критеріями:

- валідність методики та її адаптованість до умов нашого дослідження;
- простота в реалізації та в оцінці результатів;
- можливість використання вибраних методик у практичній діяльності вищих навчальних закладів.

Рівень сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів за когнітивним критерієм ми визначали на основі написання студентами тематичних міні-творів „Якості лідера”, „Органи студентського самоврядування: мета, завдання, зміст діяльності” та ін. Для обробки студентських робіт було застосовано контент-аналіз.

Для визначення рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів за мотиваційним критерієм ми використовували

анкетування, бесіди, спостереження, методика „Інтерес до суспільного життя” (О. Ступак), методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса.

Рівень сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів за комунікативним критерієм ми визначали за такими методиками: діагностика комунікативної толерантності (В. Бойко), методика діагностики рівня емпатії (В. Бойко), діагностика саморегуляції й комунікативного контролю (М. Шнайдер), тест комунікативних умінь Міхельсона.

Показники сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів за особистісно-операційним критерієм було діагностовано за такими методиками: діагностика комунікативних та організаторських схильностей (КОС), діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький), методика оцінки стилю лідерства, а також за розробленими нами анкетами оцінки рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів та експертної оцінки рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

На підставі вивчення сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів за когнітивним критерієм було отримано такі результати.

Контент-аналіз міні-творів студентів „Якості лідера”, „Органи студентського самоврядування: мета, завдання, зміст діяльності” та ін. показав таке.

Розкриваючи зміст поняття „Лідерство”, студенти дали такі відповіді (наводимо ті, що траплялися більше ніж у 25%):

- „сукупність рис і якостей особистості, які допомагають бути лідером”;
- „уміння вести за собою, переконувати в правильності власної думки”;

- „становище людини в суспільстві, що охоплює бачення, планування, прийняття рішень”;
- „направляти, допомагати та розвивати свій колектив у потрібному напрямку, при цьому виходячи з потреб та побажань кожного”;
- „перевага однієї або кількох особистостей над іншими членами групи, що проявляється в процесі керівництва ними”;
- „виділення себе з кола людей завдяки яскраво вираженим особистісним якостям”;
- „коли людина впевнена у власних силах і може вести за собою інших, бути прикладом для них”;
- „ефективно організовувати команду, для якої лідер є прикладом”.

Тобто знання та уявлення студентів про лідерство формуються здебільшого на основі власного досвіду діяльності в студентському самоврядуванні (включення в лідерську діяльність або спостереження за іншими лідерами), а також під впливом соціальних умов. Саме цим зумовлено те, що образ лідера в студентів має характер стереотипу.

Так, коли ми запропонували намалювати лідера та його атрибути, то 67% студентів зобразили лідера в центрі композиції як особу в костюмі, з галстуком та дипломатом, тобто студенти часто ототожнюють лідерство та керівництво, формальне та неформальне лідерство. Тільки частина студентів (18%) сприймають лідера в інноваційному образі, як перетворювача світу.

Серед лідерських якостей переважна більшість студентів (69%) виділяє: цілеспрямованість, комунікативність, впевненість у собі, відповідальність, тоді як лідерські вміння (уміння впливати на оточуючих, їхню поведінку), організаторські вміння (здатність до організаторської роботи, організаторська проникливість, здатність активно впливати на інших, уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях, рішучість, готовність до самостійного виконання завдань, до ризику, уміння управляти собою) та рефлексивні вміння (здатність до самопізнання, самоаналіз

та аналіз діяльності інших, адекватна самооцінка, самоконтроль і саморегуляція) виділено лише у 8% відповідей.

Серед відповідей на відкрите запитання „Я лідер, бо...” у студентів, які беруть участь у студентському самоврядуванні, переважали такі: „мене обрали студенти, бо я вмю спрямувати студентську ініціативу, організувати роботу” (60%), „завжди йду на допомогу студентам” (54%), „комунікабельний, умю швидко пристосовуватися до змінних умов, можу иймати оптимальні рішення” (47%), „є соціально активною й діяльною людиною, прагну вдосконалити себе й суспільство, умю нестандартно оперативно та творчо вирішувати будь-які життєві ситуації” (35%), „маю чітку позицію, власну думку та мету, для досягнення якої докладаю всіх зусиль” (33%), „маю авторитет серед людей” (30%), „беру на себе відповідальність приймати важливі рішення та нести за них відповідальність” (28%), „прагну здобути повагу серед людей, самореалізуватися” (25%).

Отже, студенти тісно пов’язують лідерство з організаторською діяльністю, соціальною активністю, альтруїстичними устремліннями, управлінськими функціями, вольовими зусиллями, прагненням змінити себе та світ на краще, бажанням самореалізації, незалежністю, авторитетністю, відповідальністю.

Розкриваючи сутність поняття „студентське самоврядування”, ми отримали такі відповіді:

- „це система самостійних органів, які представляють інтереси студентів у вищому навчальному закладі”;
- „це група студентів, яка бере активну участь в житті університету”;
- „це свідома, активна частина студентства, яка захищає права студентів, організовує їхню культурну та просвітницьку діяльність”;
- „це сфера студентської діяльності, у якій студенти реалізують їхні ідеї та виконують якісь доручення”.

Отже студенти здебільшого сприймають студентське самоврядування як активну, найбільш дієву частину студентської громади вищого навчального закладу. Лише 17% студентів знають, що студентське самоврядування покликане захищати права та інтереси осіб, які навчаються. Ще менше студентів (8%) указують, що студентське самоврядування має брати участь в управлінні вищим навчальним закладом. Тільки 14% студентів переконані, що студентське самоврядування має виборний характер; це підтверджує факт, що подекуди існує практика „призначати” студентське самоврядування замість його демократичного обрання.

Аналіз відповідей на запитання „Чим має займатися студентське самоврядування? Які питання вирішує?” свідчить, що значна частина студентів (35,8%) вважають, що студентське самоврядування організовує культурно-дозвілєву та спортивно-оздоровчу діяльність (КВК, дискотеки, змагання, спартакіади та ін.). Решта функцій студентського самоврядування в уявленні студентів виглядає так: 14,4% – захист і представництво прав та інтересів осіб, які навчаються, 10,5% – розподіл місць у гуртожитках, 8,5% – робота студентських ЗМІ (радіо, газети, інтернет-портали, сторінки в соціальних мережах та ін.), 7,1% – оцінка якості викладання, 4,7% – організація студентської науки, наукових товариств, 3,1% – розподіл стипендій, 2,7% – контроль за успішністю та дисципліною, 2,2% – узгодження розкладу занять, заліків, екзаменів, 2,0% – сприяння працевлаштуванню студентів. Майже десята частина студентів (9,9%) переконані, що студентське самоврядування повністю не виконує жодну з перерахованих функцій.

У свідомості студентів студентське самоврядування тісно пов'язане з культурно-дозвілєвою та спортивно-оздоровчою діяльністю, з чого випливає, що вони мають поверхові, здебільшого емпіричні знання про завдання та функції системи студентського самоврядування.

Ми також проаналізували відповіді студентів на запитання „Що перешкоджає розвитку студентського самоврядування?”. Студенти стверджують, що це: „короткий термін діяльності студентських лідерів, відсутність ефективної передачі знань про студентське самоврядування молодшим поколінням, відсутність командної роботи, значна амбіційність лідерів” (36,6%), „низька активність студентів” (32,2%), „відсутність механізму фінансування студентського самоврядування” (26,7%), „обмеження з боку керівництва факультету та університету, відсутність стимулювання активістів” (25%), „необізнаність студентів про студентське самоврядування” (25%), „низька громадянська позиція більшості студентів, страх бути відрахованим з вишу за розходження своїх поглядів з позицією керівництва закладу” (23,3%), „не зацікавленість студентами в участі в студентському самоврядуванні” (22%).

Аналіз відповідей студентів свідчить, що значна їх частина головну перешкоду в діяльності студентського самоврядування вбачає в необізнаності студентів з його можливостями та функціями (45,7%); на низький рівень активності самих студентів вказують 37,1 % респондентів. У зв'язку з цим необхідна розробка дієвих методів залучення студентів до роботи в системі студентського самоврядування на основі якнайширшого інформування про її завдання, функції та фактичну діяльність. Цьому також сприятиме популяризація та створення позитивного іміджу студентського самоврядування.

Узагальнені результати сформованості лідерських якостей студентів експериментальної та контрольної груп (ЕГ та КГ) за когнітивним критерієм наведено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Узагальнені результати сформованості лідерських якостей студентів за когнітивним критерієм (констатувальний експеримент)

№ з/п	Рівні сформованості	Експериментальна група (187 осіб)		Контрольна група (185 осіб)	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	17	9,1	17	9,3
2	Середній	65	34,7	61	33,5
3	Низький	105	56,2	107	57,2

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ і КГ наявний здебільшого низький (56,2% і 57,2% відповідно) рівень сформованості лідерських якостей за когнітивним критерієм.

Наступним кроком нашого дослідження було визначення рівня сформованості лідерських якостей студентів за мотиваційним критерієм (анкета „Інтерес до суспільного життя” (О. Ступак), методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса).

Результати анкетування студентів (анкета „Інтерес до суспільного життя” О. Ступак) наведено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Узагальнені результати сформованості у студентів інтересу до суспільного життя та прагнення брати в ньому участь (констатувальний експеримент)

№ з/п	Рівні сформованості	Експериментальна група (187 осіб)		Контрольна група (185 осіб)	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	29	15,5	28	15,4
2	Середній	72	38,4	71	38,4
3	Низький	86	46,1	86	46,2

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ і КГ наявний здебільшого низький (46,1% і 46,2% відповідно) рівень сформованості інтересу до суспільного життя та прагнення брати в ньому участь, що є незадовільним показником.

Узагальнені результати діагностики студентів за методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса представлено у відсотковому співвідношенні в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Результати діагностики студентів за методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса

№ з/п	Рівні сформованості мотивації до успіху	Експериментальна група (187 осіб)		Контрольна група (185 осіб)	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	33	18,1	32	17,4
2	Середній	60	32,1	59	31,9
3	Низький	94	49,8	94	50,7

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ і КГ наявний здебільшого низький (49,8% і 50,7% відповідно) рівень сформованості мотивації до успіху.

Отримані відомості підтверджують результати попереднього тестування ($r=0,89$, при $p<0,001$).

Узагальнені результати сформованості у студентів лідерських якостей за мотиваційним критерієм наведено в табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Узагальнені результати сформованості у студентів лідерських якостей за мотиваційним критерієм (констатувальний експеримент)

№ з/п	Рівні сформованості	Експериментальна група (187 осіб)		Контрольна група (185 осіб)	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	33	18,1	32	17,4
2	Середній	50	26,3	49	26,5
3	Низький	104	55,6	104	56,1

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ і КГ наявний здебільшого низький (55,6% і 56,1% відповідно) рівень сформованості лідерських якостей за мотиваційним критерієм.

Наступним кроком нашого дослідження було визначення рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів за комунікативним критерієм (діагностика комунікативної толерантності (В. Бойко), методика діагностики рівня емпатії (В. Бойко), діагностика саморегуляції та комунікативного контролю (М. Шнайдер), тест комунікативних умінь Міхельсона).

Результати тестування студентів за методикою діагностики комунікативної толерантності (В. Бойко) наведено в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Узагальнені результати сформованості у студентів комунікативної толерантності (констатувальний експеримент)

№ з/п	Рівні сформованості	Експериментальна група (187 осіб)		Контрольна група (185 осіб)	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	18	9,7	18	9,8
2	Середній	67	35,8	67	36,0
3	Низький	102	54,5	100	54,2

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ і КГ наявний здебільшого низький (54,5% і 54,2% відповідно) рівень сформованості комунікативної толерантності.

За результатами тестування студентів за методикою діагностики рівня емпатії (В. Бойко) було отримано такі відомості (див. табл. 2.9).

Таблиця 2.9

**Узагальнені результати сформованості у студентів емпатії
(констатувальний експеримент)**

№ з/п	Рівні сформованості	Експериментальна група (187 осіб)		Контрольна група (185 осіб)	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	40	21,4	40	21,8
2	Середній	63	33,7	62	33,5
3	Низький	84	44,9	83	44,7

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ і КГ наявний здебільшого низький (45,9% і 44,7% відповідно) рівень сформованості емпатії.

Результати тестування студентів за методикою діагностики саморегуляції та комунікативного контролю (М. Шнайдер) наведено в табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Узагальнені результати сформованості у студентів саморегуляції та комунікативного контролю (констатувальний експеримент)

№ з/п	Рівні сформованості	Експериментальна група (187 осіб)		Контрольна група (185 осіб)	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	23	12,3	23	12,5
2	Середній	69	36,9	68	36,8
3	Низький	95	50,8	94	50,7

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ і КГ наявний здебільшого низький (50,8% і 50,7% відповідно) рівень сформованості саморегуляції та комунікативного контролю.

Результати тестування студентів за методикою комунікативних умінь Міхельсона наведено в табл. 2.11.

Таблиця 2.11

**Узагальнені результати сформованості у студентів
комунікативних умінь і навичок (констатувальний експеримент)**

№ з/п	Рівні сформованості	Експериментальна група (187 осіб)		Контрольна група (185 осіб)	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	15	8,4	16	8,7
2	Середній	67	35,5	65	35,1
3	Низький	105	56,1	104	56,2

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ і КГ наявний здебільшого низький (56,1% і 56,2% відповідно) рівень сформованості комунікативних умінь і навичок.

Узагальнені результати сформованості лідерських якостей студентів за комунікативним критерієм наведено в табл. 2.12.

Таблиця 2.12

**Узагальнені результати сформованості у студентів лідерських
якостей за комунікативним критерієм**

№ з/п	Рівні сформованості	Експериментальна група (187 осіб)		Контрольна група (185 осіб)	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	29	15,2	29	15,8
2	Середній	68	36,4	66	35,5
3	Низький	92	48,4	90	48,7

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ і КГ наявний здебільшого низький (48,4% і 48,7% відповідно) рівень сформованості лідерських якостей за комунікативним критерієм.

Наступним кроком нашого дослідження була діагностика показників сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів за особистісно-операційним критерієм, здійснювана за такими методиками: діагностика комунікативних та організаторських схильностей (КОС), діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький), методика оцінки стилю лідерства, розробленими нами анкетами оцінки рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів та експертної оцінки рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

Результати тестування студентів (діагностика комунікативних та організаторських схильностей) наведено в табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Узагальнені результати сформованості у студентів комунікативних та організаторських схильностей (констатувальний експеримент)

№ з/п	Рівні сформованості	Експериментальна група (187 осіб)		Контрольна група (185 осіб)	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	32	17,6	33	17,8
2	Середній	71	37,9	69	37,5
3	Низький	84	44,5	83	44,7

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ і КГ наявний здебільшого низький (44,5% і 44,7% відповідно) рівень сформованості комунікативних та організаторських схильностей.

Результати тестування студентів за методикою діагностики лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький) наведено в табл. 2.14.

Таблиця 2.14

**Узагальнені результати сформованості у студентів
лідерських здібностей (констатувальний експеримент)**

№ з/п	Рівні сформованості	Експериментальна група (187 осіб)		Контрольна група (185 осіб)	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	18	9,7	18	9,8
2	Середній	67	35,8	67	36,0
3	Низький	102	54,5	100	54,2

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ і КГ наявний здебільшого низький (54,5% і 54,2% відповідно) рівень сформованості лідерських здібностей.

При цьому в переважній більшості студентів ЕГ і КГ (78,8%) відзначаємо непослідовний стиль лідерства (за методикою оцінки стилю лідерства), що зумовлено відсутністю досвіду управлінської діяльності.

Наступним кроком нашого дослідження було анкетування студентів за анкетною оцінкою рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів. Узагальнені відомості наведено в табл. 2.15.

Таблиця 2.15

**Узагальнені результати сформованості у студентів лідерських якостей
(констатувальний експеримент)**

№ з/п	Рівні сформованості	Експериментальна група (187 осіб)		Контрольна група (185 осіб)	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	15	8,4	16	8,7
2	Середній	67	35,5	65	35,1
3	Низький	105	56,1	104	56,2

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ і КГ наявний здебільшого низький (56,1% і 56,2% відповідно) рівень сформованості лідерських якостей.

Результати вивчення експертної оцінки керівництва студентського самоврядування щодо рівня сформованості лідерських якостей у студентів за допомогою розробленої нами анкети експертної оцінки рівня сформованості лідерських якостей студентів підтверджують результати анкетування студентів ($r=0,91$, при $p<0,001$).

Узагальнені результати сформованості лідерських якостей студентів за особистісно-операційним критерієм наведено в табл. 2.16.

Таблиця 2.16

**Узагальнені результати сформованості лідерських якостей
студентів за особистісно-операційним критерієм**

№ з/п	Рівні сформованості	Експериментальна група (187 осіб)		Контрольна група (185 осіб)	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	16	8,4	16	8,7
2	Середній	59	31,5	58	31,1
3	Низький	112	60,1	111	60,2

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ і КГ наявний здебільшого низький (60,1% і 60,2% відповідно) рівень сформованості лідерських якостей за особистісно-операційним критерієм.

Крім того, ми провели анкетування представників керівництва органів місцевого самоврядування з метою з'ясування особливостей формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

За результатами анкетування було виявлено значні труднощі у формуванні лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування. З'ясовано, що 79,8% опитаних розуміють ступінь значущості формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування. Водночас на питання, які методи вони використовують для формування лідерських якостей студентів, 38,9% відзначили, що вони цілеспрямовано цим не займаються. Також з'ясовано, що 36,4% опитуваних мають слабкі знання про шляхи формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

На питання „Які труднощі виникають у Вашій роботі під час формування лідерських якостей студентів?” 83,1% опитуваних відповіли, що причина утруднень в недостатньо розробленій методичній базі з цього питання; 72,2% відзначили, що з цієї проблеми дуже мало методичної літератури.

Результати анкетування свідчать про те, що керівництво органів студентського самоврядування усвідомлює важливість формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування. Водночас керівництво зазнає значних труднощів у формуванні лідерських якостей студентів, що зумовлено недостатнім рівнем їхньої управлінської компетентності.

Загальні результати констатувального етапу експерименту представлено в табл. 2.17, 2.18 та у вигляді діаграми на рис. 2.1.

Таблиця 2.17

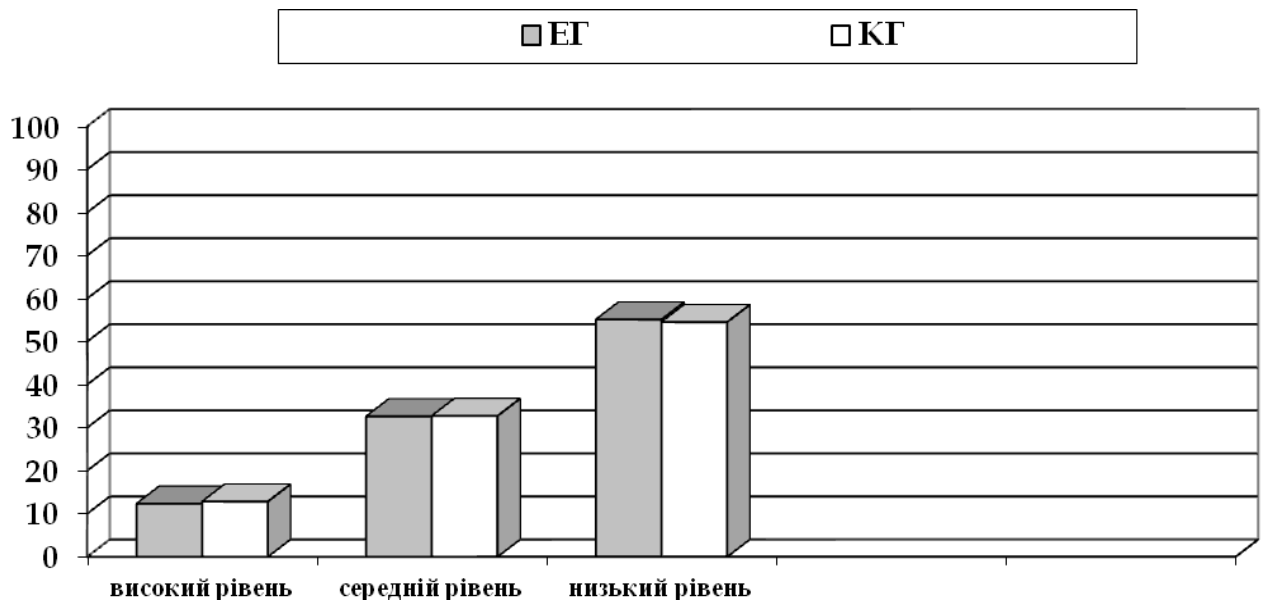
**Рівні сформованості лідерських якостей студентів
(констатувальний експеримент)**

Рівні сформованості	Експериментальна група (187 осіб)		Контрольна група (185 осіб)	
	осіб	%	осіб	%
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за когнітивним критерієм				
Високий	17	9,1	17	9,3
Середній	65	34,7	61	33,5
Низький	105	56,2	107	57,2
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за мотиваційним критерієм				
Високий	34	18,1	32	17,4
Середній	50	26,3	49	26,5
Низький	104	55,6	104	56,1
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за комунікативним критерієм				
Високий	29	15,2	29	15,8
Середній	68	36,4	66	35,5
Низький	92	48,4	90	48,7
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за особистісно-операційним критерієм				
Високий	16	8,4	16	8,7
Середній	59	31,5	58	31,1
Низький	112	60,1	111	60,2

Таблиця 2.18

**Результати констатувального етапу експерименту: рівні сформованості
лідерських якостей студентів (констатувальний експеримент)**

№ з/п	Рівні сформованості	Експериментальна група (187 осіб)		Контрольна група (185 осіб)	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	23	12,3	24	12,8
2	Середній	61	32,6	60	32,7
3	Низький	103	55,1	101	54,5



**Рис. 2.1. Результати констатувального етапу експерименту:
рівні сформованості лідерських якостей студентів (у%)**

Як видно з наведених відомостей, загальний рівень сформованості лідерських якостей студентів за всіма критеріями (когнітивним, мотиваційним, комунікативним та особистісно-операційним) є низьким (55,1% і 54,5% відповідно).

При цьому за когнітивним критерієм на високому рівні перебувають 9,1% студентів ЕГ і 9,3% студентів КГ, на середньому – 34,7% і 33,5%, на низькому – 56,2% і 57,2% відповідно; за мотиваційним критерієм

на високому рівні перебувають 18,1% студентів ЕГ і 17,4% студентів КГ, на середньому – 26,3% і 26,5%, на низькому – 55,6% і 56,1% відповідно; за комунікативним критерієм на високому рівні перебувають 15,2% студентів ЕГ і 15,8% КГ, на середньому – 36,4% і 35,5%, на низькому – 48,4% і 48,7% відповідно; за особистісно-операційним критерієм на високому рівні перебувають 8,4% студентів ЕГ і 8,7% студентів КГ, на середньому – 31,5% і 31,1%, на низькому – 60,1% і 60,2% відповідно.

Це зумовлено такими причинами: недостатній рівень організації процесу формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування, що зумовлено такими характерними недоліками, як недостатня управлінська компетентність керівників органів студентського самоврядування; недостатня активність студентської громади в реалізації діяльності студентських самоврядних організацій; низький ступінь інформованості студентського активу щодо обласних, всеукраїнських проектів; недостатня реалізація можливостей органів студентського самоврядування, низькі мотивація та рівень результативної активності студентського активу; низький рівень комплексного планування та пролонгованого контролю процесу формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування; практично відсутні науково-методичні розробки, які дозволяють комплексно використовувати сучасні підходи до формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Отже, у ході констатувального етапу експерименту експериментально підтверджено актуальність дослідження. Отримані відомості свідчать про те, що сьогодні вкрай необхідно визначити та експериментально перевірити організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів

у процесі діяльності органів студентського самоврядування, що потребує подальшого вивчення та впровадження в системі вищої освіти.

Висновки до розділу 2

Проведене експериментальне дослідження з вивчення сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів дозволило зробити такі висновки.

1. Аналіз різних підходів до розв'язання проблеми ефективності формування лідерських якостей у студентів дав можливість визначити основні критерії, показники та рівні сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

Когнітивний критерій визначає сформованість системи знань студентів про лідерство (домінантні лідерські якості, сучасні теорії та стилі лідерства, формальне та неформальне лідерство, закономірності розвитку колективу (команди), особливості організаторської діяльності) та знання про студентське самоврядування (мета, завдання, принципи, функції, організаційні форми студентського самоврядування, правова та економічна основа його діяльності та ін.).

Мотиваційний критерій передбачає наявність активності, ініціативності, цілеспрямованості, наполегливості, потребу успіху, позитивного ставлення й інтересу до суспільного життя й прагнення брати в ньому участь, свідомого прагнення до оволодіння організаційними та комунікативними вміннями, зацікавленість у комунікативній взаємодії, орієнтацією на партнерство та співпрацю в спільній діяльності.

Комунікативний критерій містить тактовність, доброзичливість, товариськість, чесність і порядність у стосунках, уміння слухати співрозмовника, уміння встановлювати й підтримувати контакт, зворотний

зв'язок; уміння говорити, уміння розуміти емоційний стан людини, уміння розв'язувати конфлікти, комунікативні знання, уміння та навички.

Особистісно-операційний критерій містить індивідуально-типологічні якості (емоційна стійкість, упевненість в собі, відповідальність, наявність сили волі, інтелектуальну лабільність) та характеризує лідерські вміння (уміння впливати на оточуючих, їхню поведінку), організаторські вміння (здатність до організаторської роботи, організаторська проникливість, здатність активно впливати на інших, уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях, рішучість, готовність до самостійного виконання завдань, готовність до ризику, уміння управляти собою) та рефлексивні вміння: здатність до самопізнання (пізнання власних лідерських, комунікативних та організаторських умінь; передбачення результативності діяльності), самоаналіз та аналіз діяльності інших (усвідомлення та аналіз власних думок, почуттів, емоційних переживань, вольових прагнень інших осіб, аналіз власної лідерської діяльності: здатність виокремлювати складники, визначати сутність її компонентів; зіставлення бажаних та реальних результатів), адекватна самооцінка (уявлення про себе як лідера, оцінка цього уявлення, самооцінні критичні судження, оцінка бажаних і досягнутих результатів), самоконтроль (здатність контролювати власну лідерську та організаторську діяльність в студентському самоврядуванні, досягати поставлених цілей; усвідомлення правильності своєї діяльності) та саморегуляція (цілепокладання, моделювання, планування, оцінювання власної лідерської та організаторської діяльності в студентському самоврядуванні, уміння бачити кінцеву мету діяльності, самостійно знаходити оптимальні шляхи її досягнення).

Відповідно до виділених критеріїв пропонуємо виділити такі показники та рівні, що характеризують ступінь сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів: високий, середній, низький.

2. Результати констатувального експерименту свідчать, що сформованість лідерських якостей студентів за всіма критеріями (когнітивним, мотиваційним, комунікативним та особистісно-операційним) перебуває на низькому рівні (55,1% і 54,5% відповідно). При цьому за когнітивним критерієм на високому рівні перебувають 9,1% студентів ЕГ і 9,3% студентів КГ, на середньому – 34,7% і 33,5%, на низькому – 56,2% і 57,2% відповідно; за мотиваційним критерієм на високому рівні перебувають 18,1% студентів ЕГ і 17,4% студентів КГ, на середньому – 26,3% і 26,5%, на низькому – 55,6% і 56,1% відповідно; за комунікативним критерієм на високому рівні перебувають 15,2% студентів ЕГ і 15,8% КГ, на середньому – 36,4% і 35,5%, на низькому – 48,4% і 48,7% відповідно; за особистісно-операційним критерієм на високому рівні перебувають 8,4% студентів ЕГ і 8,7% студентів КГ, на середньому – 31,5% і 31,1%, на низькому – 60,1% і 60,2% відповідно.

За результатами констатувального етапу експерименту також було з'ясовано причини низького рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів: недостатній рівень організації процесу формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування, що зумовлено такими характерними недоліками, як недостатня управлінська компетентність керівників органів студентського самоврядування; недостатня активність студентської громади в реалізації діяльності студентських самоврядних організацій; низький ступінь інформованості студентського активу щодо обласних, всеукраїнських проектів; недостатня реалізація можливостей органів студентського самоврядування, низькі мотивація та рівень результативної активності студентського активу; низький рівень комплексного планування та пролонгованого контролю процесу формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування; практично

відсутні науково-методичні розробки, які дозволяють комплексно використовувати сучасні підходи до формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Отже, у ході констатувального етапу експерименту експериментально підтверджено актуальність дослідження. Отримані відомості свідчать про те, що сьогодні вкрай необхідно визначити та експериментально перевірити організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів у процесі діяльності органів студентського самоврядування, що потребує подальшого вивчення та впровадження в системі вищої освіти.

РОЗДІЛ 3

ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

3.1. Модель реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування

З метою впровадження визначених організаційно-педагогічних умов (див. підрозділ 1.3) у діяльність органів студентського самоврядування було розроблено модель їх реалізації, яка охоплює всі складники цього процесу.

У нашому дослідженні ми пропонуємо модель реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування, яку визначаємо як органічне поєднання системоутворюючих елементів, що відображають процес її формування та реалізацію організаційно-педагогічних умов задля досягнення результату – сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

Мета запропонованої моделі – реалізація організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Модель спрямована на вирішення таких завдань:

1) створення виховного простору для формування у студентів мотивації до участі в студентському самоврядуванні та розвитку лідерських якостей, соціальної активності, громадянської свідомості, взаємодопомоги, групової єдності;

2) сприяння оволодінню студентами знаннями про лідерство та студентське самоврядування, набуттю ними лідерських умінь, розвитку умінь працювати в команді та здійснювати соціальне проектування;

3) навчання та практичне стажування молоді для ознайомлення з основами діяльності органів місцевого та студентського самоврядування;

4) виховання лідерських якостей майбутніх фахівців;

5) формування комунікативних, організаційних, управлінських умінь і навичок студентської молоді, залучення її до самоврядної діяльності;

6) спонукання студентів до саморегуляції їхньої організаторської діяльності;

7) розвиток навичок рефлексії, самовиховання та самовдосконалення.

Розроблена нами модель виконує такі функції:

1) організаційно-виховну – створення виховного простору для розвитку лідерських якостей, соціальної активності, громадянської свідомості, взаємодопомоги, групової єдності;

2) пізнавальну – задоволення інформаційних та інтелектуальних потреб особистості;

3) прогностичну – розкриття творчого потенціалу студентів, їхньої готовності до соціально значущої діяльності, саморегуляції лідерської діяльності;

4) компенсаторну – усунення прогалин у знаннях з лідерства, студентського та місцевого самоврядування та ін.;

5) адаптивну – здобуття й розвиток навичок самоосвіти, навчання основ самоменеджменту, формування вміння створювати соціальні проекти;

6) оцінно-діагностичну – вивчення сформованості у студентів лідерських якостей на різних етапах експериментальної роботи за допомогою підбраного діагностичного інструментарію.

Моделюючи процес формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у діяльності органів студентського самоврядування, ми

спиралися на такі підходи: суб'єктно-діяльнісний, особистісно зорієнтований, суб'єкт-суб'єктний, культурологічний, системний, акмеологічний (див. підрозділ 1.3).

Під час побудови моделі було виділено базові принципи формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування: єдності біологічного й соціального, гуманізму, створення виховного середовища, толерантності й комунікативної спрямованості, колективізму, діалектики у вихованні й самовихованні лідерів, включення студентів у соціально значимі відносини з позиції лідера (див. підрозділ 1.3).

У моделі представлено методи (навчальна дискусія, творчі завдання, брейнстормінг, case-study, проблемні й рольові ігри та ін.), інформаційно-комунікаційні засоби (комп'ютер, проектор, мультимедійні програмні засоби, мультимедійна дошка), інтернет-технології (технології Web-квест, електронні конференції, електронні посібники та підручники), а також організаційні форми, які використовують у процесі реалізації організаційно-педагогічних умов (аудиторні та позааудиторні: проблемні лекції, семінарські та практичні заняття, тренінги, спецпрактикуми, самостійна робота студентів та ін.).

За визначеними критеріями (когнітивним, мотиваційним, комунікативним, особистісно-операційним), показниками та рівнями оцінено ефективність сформульованих організаційно-педагогічних умов.

Модель реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування представлено на рис. 3.1.

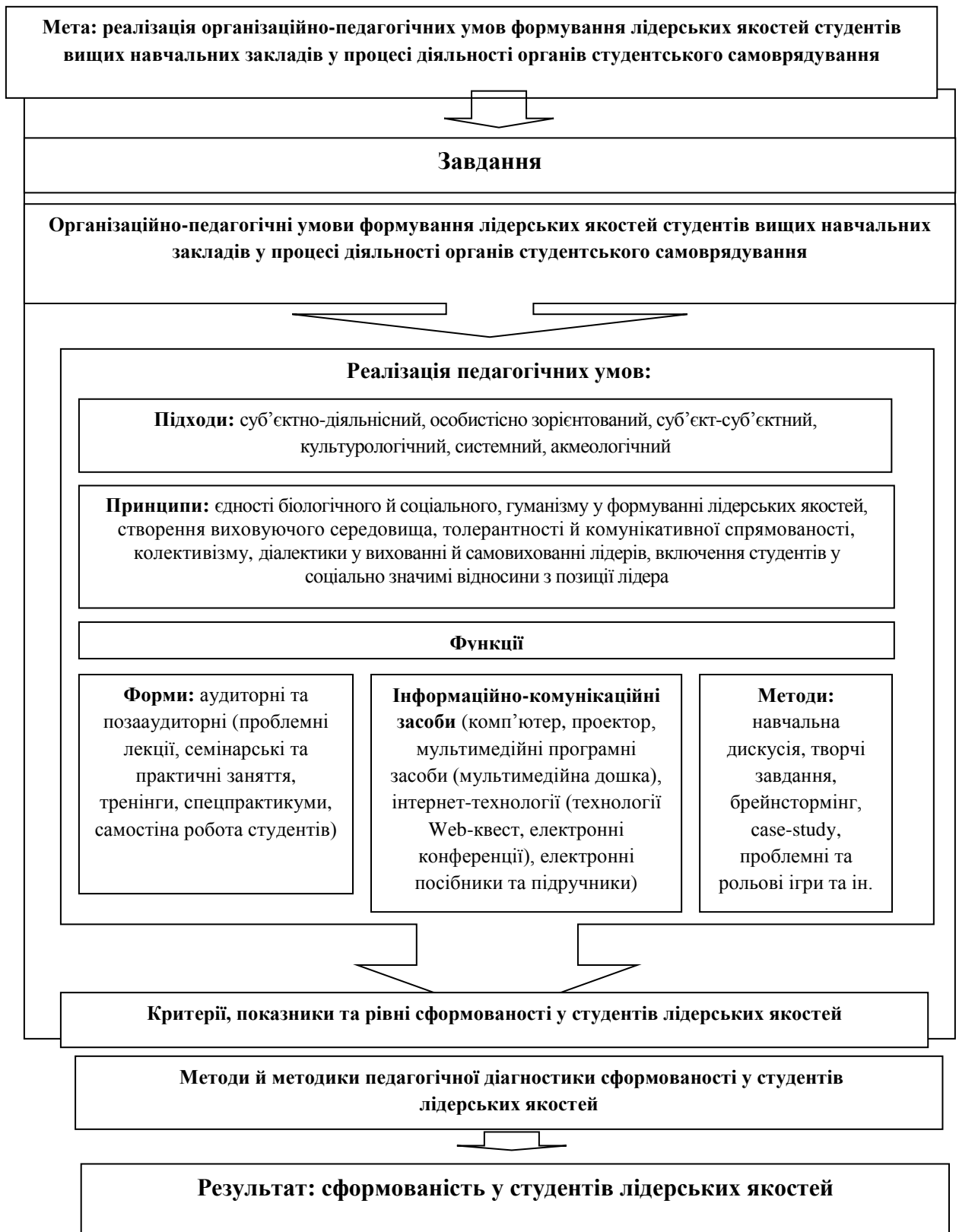


Рис. 3.1. Модель реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування
 Перенесення суспільних уявлень у свідомість окремої людини – інтеріоризація – зумовлює перетворення загальнолюдських цінностей

на вищі психічні функції індивідуальності. Тому найперспективнішою моделлю формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів є та, яка містить соціальні та професійні аспекти й інтегрує їх зі сферами індивідуальності. З огляду на це вважаємо за доцільне виділити три етапи, через які повинен проходити студент у його професійному становленні.

1. Навчально-теоретичний етап, спрямований на накопичення теоретичних знань, формування теоретичних умінь і здібностей студентів вирішувати теоретичні завдання в процесі професійної підготовки.

2. Навчально-практичний етап, пов'язаний з формуванням здібностей студентів застосовувати знання й уміння в ситуаціях ігрової взаємодії, а також самостійно проектувати способи вирішення професійних проблем.

3. Практичний етап, спрямований на безпосереднє використання сформованих знань, умінь, навичок в умовах реальної професійної діяльності, що передбачає наявність схильності до постійного професійного самовдосконалення.

Звичайно, названі етапи не ізольовані один від одного. Вони входять до єдиного за його суттю психолого-педагогічного процесу становлення особистості студента як професіонала.

Запропонована нами модель реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування є невід'ємною частиною освітнього процесу, тому важливо знайти місце кожному її компоненту. При цьому формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування проходить шлях від з'ясування суті основних понять, формування знань, навичок і вмінь до практичної їх реалізації, формування у студентів здатності самостійно формулювати цілі навчальної, професійної й суспільної діяльності, навчання їх способів вирішення проблемних

професійних ситуацій, методики аналізу ефективності власної роботи на основі зіставлення результату роботи з поставленою метою, оволодіння прийомами корекції діяльності, стимулювання самоосвіти й самовиховання студентів.

Отже, розроблений нами механізм формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування виглядає так: знання та уявлення підкріплюються відповідною мотивацією, що має емоційне забарвлення (відчуття й відносини) та закріплюється на рівні вмінь і навичок особистості, втілюваних у відповідних вчинках і поведінці.

Запропоновану нами модель реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування було впроваджено під час проведення формувального етапу експерименту.

Шляхи реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування наведено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Шляхи реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування

Умови	Шляхи реалізації
1) створення виховного простору в діяльності органів студентського самоврядування	<ul style="list-style-type: none"> - забезпечення сприятливих умов для розвитку особистості в процесі діяльності органів студентського самоврядування; - розробка та впровадження в діяльність ОСС пропозицій щодо цілеспрямованого формування у представників студентського активу необхідних для управлінської діяльності знань і навичок, лідерських якостей; - створення у ВНЗ єдиної інформаційної мережі „Діяльність органів студентського самоврядування”; - системне й комплексне формування лідерських якостей студентів;

Продовж. табл. 3.1

Умови	Шляхи реалізації
	<ul style="list-style-type: none"> - пролонгований контроль процесу формування лідерських якостей студентів; - підвищення управлінської компетентності керівників органів студентського самоврядування та ін.
<p>2) поступове делегування управлінських повноважень активістам студентського самоврядування в організації різних видів суспільно-громадської діяльності</p>	<ul style="list-style-type: none"> - залучення студентів до участі в громадській діяльності в університеті та за його межами; - організація спільної діяльності студентів з лідерами студентського самоврядування; - самостійна організація та проведення культурно-масових заходів студентами; - інформування студентів про результати студентської громадської діяльності; - упровадження системи інформування про участь студентів у заходах різного спрямування (студентський сайт, газета, інформаційні стенди).
<p>3) забезпечення цілеспрямованого формування у представників студентського активу необхідних для управлінської діяльності знань і навичок у межах роботи Школи лідерів</p>	<ul style="list-style-type: none"> - організація навчально-пізнавальних заходів, спрямованих на формування соціальної активності студентської молоді; - організація тренінгової діяльності (Школа лідерів, круглі столи, семінари з питань розвитку студентського самоврядування). - організація регіональної семінарської діяльності.

Реалізація першої з визначених умов передбачала створення виховного простору, який забезпечить сприятливі умови для розвитку особистості в процесі діяльності органів студентського самоврядування задля формування у студентів мотивації до участі в самоврядуванні та розвитку лідерських якостей, соціальної активності, громадянської свідомості, взаємодопомоги, групової єдності.

З метою створення виховного простору в діяльності органів студентського самоврядування було розроблено пропозиції до Плану заходів на 2012 – 2013, 2013 – 2014 навчальні роки, які передбачали вдосконалення й підвищення ефективності процесу формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування. На нарадах, які проходили в присутності керівництва органів студентського самоврядування, було прийнято рішення

про впровадження зазначених пропозицій у діяльність органів студентського самоврядування. У загальному вигляді вони полягали в такому:

- забезпечити цілеспрямоване формування у представників студентського активу необхідних для управлінської діяльності знань і навичок, лідерських якостей у межах роботи Школи лідерів;
- забезпечити системне й комплексне формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування;
- розробити програму та запровадити роботу Школи лідерів;
- постійно організовувати навчально-пізнавальні заходи, спрямовані на формування соціальної активності студентської молоді;
- організовувати спільну діяльність студентів з лідерами студентського самоврядування;
- упровадити систему інформування про участь студентів у заходах різного спрямування (студентський сайт, газета, інформаційні стенди);
- інформувати студентів про результати студентської громадської діяльності;
- систематично проводити семінари щодо особливостей діяльності студентського самоврядування, сприяння участі в студентських форумах і конференціях;
- систематично проводити пізнавальні семінари, тренінги, дебати для широкого кола студентів;
- здійснювати планування та пролонгований контроль процесу формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування;
- передбачити під час вступу на навчання діагностику рівнів сформованості лідерських якостей студентів;

- розробити й використовувати спецпрактикуми, тренінги, спрямовані на формування лідерських якостей студентів;
- постійно підвищувати управлінську компетентність керівників органів студентського самоврядування;
- створити єдину інформаційну мережу у ВНЗ „Діяльність органів студентського самоврядування”;
- у процесі діяльності органів студентського самоврядування стимулювати розвиток механізмів самовдосконалення та самовиховання у студентів.

Створення виховного простору в процесі діяльності органів студентського самоврядування, спрямованого на підвищення ефективності формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів, стимулюватиме інтелектуальну, емоційну й духовно-етичну активність студентів, ураховуватиме сучасні соціокультурні реалії, специфіку майбутньої професійної діяльності. Вплив виховного простору на студентів повинен здійснюватися за допомогою використання традиційного механізму (нормативні знання, отримувані від сім'ї та найближчого оточення), інституціонального (суспільно схвалюваний досвід, засвоюваний за допомогою взаємодії навчально-виховної системи навчального закладу з професійним середовищем) та рефлексії (відповідальність особистості й усвідомлення суб'єктивної приналежності до соціально-професійної групи), які забезпечуватимуть організацію процесу формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування, заснованих на пізнанні навколишнього світу, професійного середовища та власної ролі в суспільстві загалом та в процесі виконання професійних функцій зокрема.

Усі зазначені заходи було впроваджено в навчально-виховний процес Державного закладу „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка” (довідка про впровадження № 1592/1 від 28.04.2015 р.),

Відокремленого підрозділу, „Лисичанський педагогічний коледж Луганського національного університету імені Тараса Шевченка” (довідка про впровадження № 1592/1 від 28.04.2015 р.), Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (довідка про впровадження № 1497 від 17.04.2015 р.), Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка (довідка про впровадження № 2055/01-55/33 від 03.06.2015 р.).

Результати проведеної роботи постійно обговорювалися на спільних засіданнях кафедр педагогіки та соціальної педагогіки, до експериментальної програми вносилися відповідні корективи й позитивні напрацювання. Усі описані форми роботи, передбачені відповідними планами, аспірант упроваджував за місцем роботи.

Також з метою підвищення управлінської компетентності керівників органів студентського самоврядування стосовно формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування ми провели додаткові семінарські заняття з ними (згідно з розробленим тематичним планом) за такими темами:

1. Проблема формування лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів. Сутність і структура лідерських якостей студентів.

2. Підходи до вивчення лідерства.

3. Теорія лідерських якостей. Концепції лідерської поведінки.

4. Концепції ситуаційного лідерства: концепція лідерської поведінки Танненбаума-Шмідта, модель ситуаційного лідерства Фідлера, модель ситуаційного лідерства Херсея та Бланшарда.

5. Роль студентського самоврядування в процесі формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

6. Методи й засоби формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Під час занять було надано рекомендації щодо подолання труднощів, пов'язаних з формуванням лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Реалізація другої з визначених умов передбачала поступове делегування управлінських повноважень студентам-активістам студентського самоврядування в організації різних видів суспільно-громадської діяльності.

З метою залучення студентів до участі в громадській діяльності університету було активізовано всі напрямки роботи студентської ради як органу студентського самоврядування. Для цього з метою поширення культурно-просвітницької й організаційної роботи в університеті на кожному факультеті було створено структурні підрозділи студентської ради, що охоплювали всі сфери діяльності: навчально-наукову, культурно-масову, спортивно-оздоровчу, соціально-побутову, інформаційну. Отже, активісти всіх факультетів мали змогу брати безпосередню участь в організації діяльності студентського самоврядування за напрямком, що їх найбільше цікавить, а кожен член студентської ради очолював сектор або брав участь у його роботі. Для ефективної діяльності секторів було розроблено план роботи на навчальний рік і положення, що регламентує діяльність сектора, у межах чинного законодавства, статуту університету та положення про студентське самоврядування університету.

Залучення студентської молоді до запланованих заходів сприяло популяризації активної громадської позиції, діяльності органів студентського самоврядування.

Залучення студентів до спільної діяльності з лідерами студентського самоврядування стало можливим під час організації „Дебюту першокурсників” і змагань КВК, де студенти мали змогу вдосконалити їхні організаційні вміння. До першого заходу студентські активи факультетів разом з адміністрацією провели ретельний відбір талановитих номерів

першокурсників, після чого за кожним виконавцем було закріплено групу студентів для допомоги в підготовці костюмів, освітлення, музичного супроводу, додаткового оснащення, окрема група студентів розробляла сценарій, розміщала гостей, глядачів, а інша безпосередньо організовувала святковий концерт (ведучі, оперативний загін, помічники під час нагородження, відповідальні за музичний супровід й освітлення та ін.). Студенти з відповідальністю поставилися до виконання поставлених завдань і мали змогу особисто відчувати всю відповідальність за підготовку та проведення факультетських заходів, перейняти досвід самоорганізації, управління колективом від лідерів органів студентського самоврядування.

Під час підготовки змагання між факультетами з КВК студенти разом з активом студентської ради університету призначили відповідальних за підготовку команд (проведення додаткових репетицій, виготовлення необхідного реквізиту, добір музичного супроводу та ін.), розміщення гостей (виготовлення й розповсюдження запрошень, зустріч і розміщення в актовій залі, підготовка листів-подяк спонсорам і поважним гостям), проведення змагання (ведучий, оперативний загін, відповідальні за музику, світло, обладнання, подарунки та ін.).

Окрім того, було організовано загальноуніверситетське інтелектуальне змагання „Брейн-ринг”, що стало традицією університету. Основні цілі заходу: розвиток розумових, творчих здібностей студентів університету, створення сприятливого культурно-комунікативного простору, який сприяє всебічному розвитку молоді, збереження та примноження моральних, культурних традицій студентства.

Після кожного заходу актив студентського самоврядування та студенти, які брали участь у підготовці, підводили підсумки, розглядали зауваження, розробляли пропозиції на майбутнє щодо поліпшення рівня підготовки, висловлювали подяку всім учасникам. Зауважимо, що загальний рівень організаційної роботи був доволі високим, що відзначили викладачі та

адміністрація університету. Студенти, своєю чергою, зауважили, що навіть не здогадувалися, який значний обсяг роботи передує щорічним стандартним культурно-масовим заходам, і висловили задоволення від виконаної роботи й бажання надалі брати участь у таких заходах. Це свідчить про розвиток у студентів організаційних здібностей і вмінь планувати й аналізувати власну діяльність.

Предметом самостійної організації та проведення культурно-масових заходів студентами став студентський конкурс фотографій і відеороликів. Для цього, оголосивши тему, вимоги й терміни подання фоторобіт, провели відбір фотографій і розмістили їх на фотовиставці, а найкращі роботи взяли участь у загальноуніверситетському конкурсі. Також у межах самостійної організації та проведення культурно-масових заходів було проведено акції соціального спрямування: акції „Міняю цигарку на цукерку”, „Твори добро”, „Серце до серця”, благодійний аукціон „З любов'ю в серці” (допомога Обласному спеціалізованому центру для ВІЛ-інфікованих дітей), благодійні акції „Наповни барвами життя” (зібрали одяг та кошти для дітей-сиріт, відвідали вихованців школи-інтернату, провели концертно-розважальну програму), „Новорічні дива” (допомога дитячим будинкам).

З нагоди Міжнародного дня студента було проведено благодійний студентський бал.

Для інформування студентів про результати студентської громадської діяльності на факультетах було розповсюджено інформаційні листівки щодо діяльності органів студентського самоврядування в університеті, що передбачали ознайомлення студентів з їхніми правами й обов'язками, завданнями студентського самоврядування, планом діяльності органів студентського самоврядування на навчальний рік; на інформаційних стендах систематично подавали відомості про науково-практичні, освітні, громадські, студентські заходи в університеті та за його межами. З цією метою також постійно проводились семінари щодо особливостей діяльності студентського

самоврядування, круглі столи за темами: „Студентське самоврядування: проблеми сьогодення”, „Структура діяльності органів студентського самоврядування”, „Досвід студентських молодіжних об’єднань” та ін.

З метою популяризації суспільної діяльності, зокрема самоврядних організацій, серед студентської громади було впроваджено систему інформування про участь студентів у заходах різного спрямування як засіб презентації учасниками студентського самоврядування досягнутих результатів у єдиному інформаційно-комунікативному полі. Для цього було висвітлено діяльність органів студентського самоврядування та їх учасників на студентському сайті, у блогах, соціальних мережах, студентській газеті. Крім того, студенти розробили цикл відеороликів соціального спрямування („Яскраве студентське життя”, „Життя без куріння”, „Діти – це наше майбутнє”, „Поважай ближнього свого” та ін.), святкові відеопривітання від студентів і викладачів (до Дня вчителя, Міжнародного дня студента та ін.), які демонстрували під час святкових концертів.

Реалізація третьої з визначених умов передбачала передусім організацію навчально-пізнавальних заходів, спрямованих на формування соціальної активності студентської молоді.

Було організовано тренінгову діяльність (Школа лідерів, круглі столи, семінари з питань розвитку студентського самоврядування).

Розроблений проект „Школа лідерів студентського самоврядування” було впроваджено в експериментальних ВНЗ.

Мета Школи: виховати лідерські якості, надати знання, сформувані вміння й навички, необхідні в діяльності лідеру студентського самоврядування.

Основними завданнями Школи є:

- виховання лідерських якостей майбутніх фахівців;

- формування комунікативних, організаційних, управлінських умінь і навичок студентської молоді, залучення їх до самоврядної діяльності;
- навчання та практичне стажування молоді для ознайомлення з основами діяльності органів місцевого та студентського самоврядування;
- ознайомлення молоді з найактуальнішими проблемами міста – залучення молодих осіб до участі в реалізації державної молодіжної політики на місцевому рівні;
- розробка та впровадження інноваційних методів, технологій і форм роботи з різними категоріями молоді;
- планування й організація діяльності громадського об'єднання, органу студентського самоврядування;
- формування команди: пошук однодумців, формування цілей і завдань діяльності організацій, розподіл функцій та повноважень;

Діяльність Школи спиралась на такі принципи: активності, самодіяльності та творчої ініціативи студентів; добровільності, колегіальності, взаємної підтримки, періодичної виборності та звітності; соціально значущої домінанти в діяльності студентського самоврядування; гуманізації та встановлення суб'єкт-суб'єктних партнерських стосунків між адміністрацією та студентським самоврядуванням, між професорсько-викладацьким та студентським колективами, поєднання відповідних форм, методів, технологій навчання й виховання.

Школа функціонує в позаурочний час з жовтня до червня та створює сприятливі умови для реалізації різних форм і методів роботи: лекцій, тренінгів, бесід, дискусій, рольових ігор, виконання творчих завдань і вправ, розробки й захисту соціальних проектів.

Навчання в Школі відбувається у два етапи: теоретичний і практичний. Теоретичний забезпечують лекції, семінари, тренінги, диспути, тестування

тощо; практичний – стажування студентів у виконавчих органах місцевого самоврядування, організація й участь у реалізації міських молодіжних проєктів, культурно-масових заходів, тематичних ток-шоу, круглих столів, студентських конференцій та ін.

Програма Школи лідерів

1. Ознайомлення з досвідом студентських молодіжних об'єднань.
2. Семінар „Діяльність органів студентського самоврядування”.
3. Тренінг лідерських якостей „Лідер майбутнього”.
4. Зустріч з діячами студентського самоврядування.
5. Організація та проведення міжвузівських заходів.
6. Стажування студентів у виконавчих органах місцевого самоврядування, організація та участь у реалізації міських молодіжних проєктів, культурно-масових заходів, тематичних ток-шоу, круглих столів, студентських конференцій та ін.

Ознайомлення з досвідом студентських молодіжних об'єднань здійснювалось шляхом проведення круглих столів, перегляду презентацій про діяльність молодіжних організацій, опитування щодо відомих студентам молодіжних студентських об'єднань; повідомлення про всеукраїнські та регіональні студентські самоврядні організації, їхні завдання та сферу діяльності, реалізовані проєкти.

Семінар „Діяльність органів студентського самоврядування” складався з шести занять (24 години, на кожне заняття відведено чотири години). Заняття проводилися зі студентами експериментальної групи один раз на тиждень протягом перших двох місяців після включення до органів студентського самоврядування.

Тематика занять.

Заняття 1. Історія становлення й розвитку студентського самоврядування. Принципи, завдання, функції та організаційні форми сучасного студентського самоврядування.

Заняття 2. Структура, права та обов'язки діяльності органів студентського самоврядування. Захист прав студентів. Створення молодіжної громадської організації на базі органу студентського самоврядування.

Заняття 3. Державне управління, місцеве самоврядування. Діловодство. Законодавча база функціонування студентського самоврядування. Співпраця з владними інституціями.

Заняття 4. Проектна діяльність студентського самоврядування. Фандрайзинг.

Заняття 5. Інформаційно-комунікаційні технології в діяльності студентського самоврядування. PR-технології. Взаємодія із засобами масової комунікації.

Заняття 6. Культурно-дозвільні та спортивно-масові проекти студентського самоврядування. Креатив. Організація Всеукраїнських студентських науково-практичних конференцій та участь у них.

Тренінг лідерських якостей „Лідер майбутнього”.

Тренінг складається з восьми занять. Загальна тривалість – 48 годин (кожне заняття – шість годин). Ми скомпонували 18 груп (по 10 – 14 студентів у кожній). Заняття проводили зі студентами експериментальної групи один раз на тиждень протягом року в позанавчальний час.

Мета тренінгу: формування лідерських якостей студентів.

Завдання:

- 1) сприяння оволодінню студентами знаннями про лідерство;
- 2) виховання організаційних, управлінських умінь і навичок; розвиток умінь працювати в команді та здійснювати соціальне проектування;
- 3) розвиток у студентів уміння встановлювати й підтримувати контакт, зворотний зв'язок; мовної компетентності, емпатії, толерантності та поваги, тактовного й уважного ставлення до інших, культури мислення й мовлення, мовленнєвої активності; інших комунікативних якостей (самовладання, здатність до саморегуляції та рефлексії та ін.);

4) розвиток навичок рефлексії, самовиховання та самовдосконалення.

Програма тренінгу.

Заняття 1 „Лідерами народжуються чи стають?” (Лідер – це... Теорії лідерства. У якому віці починає формуватись лідерська позиція в особистості? Типологія лідерів. Сфери діяльності лідера). Сутність і структура лідерських якостей студентів.

Заняття 2. Теорія лідерських якостей. Концепції лідерської поведінки. Концепції ситуативного лідерства: концепція лідерської поведінки Танненбаума-Шмідта, модель ситуативного лідерства Фідлера, модель ситуативного лідерства Херсея та Бланшарда.

Заняття 3. „Пізнайте себе”. Самооцінка та рівень домагань. Сила характеру. Акцентуації характеру. Тип темпераменту. Чи організована Ви людина? Чи здатні Ви впливати на інших? Найсильніший той, хто має владу над собою. Самооцінка професійно значущих особистісних характеристик.

Заняття 4. „Лідер і керівник”. Стилi лідерства: авторитарний, демократичний, ліберальний, гнучкий. Стиль лідерства в різних ситуаціях. Лідер-організатор. Система організації справи. Робота в команді. Тимбілдинг. Конфлікт-менеджмент.

Заняття 5. „Лідер і колектив”. Система взаємин у колективі. Психологічний мікроклімат. Психологічна сумісність людей. Механізм ціннісного обміну як основа динаміки лідерства в групі. Лідер – індикатор колективу. Специфіка колективів учнів молодшого шкільного віку. Студентський колектив.

Заняття 6. „Мистецтво розпізнавати людей”. Типи темпераментів. Характер. Здібності. Інтелект. Емоції. Воля. Мотивація лідерської поведінки.

Заняття 7. „Комунікативна компетентність лідера”. Особистість у дзеркалі спілкування. Роль слова в житті людини. Спілкування як вид діяльності. Чинники й закономірності ефективності спілкування. Вербальна й невербальна комунікація. Роль емпатії в процесі спілкування. Стилi

й моделі спілкування. Професійний такт та етика ділового спілкування. Саморегуляція в процесі спілкування.

Заняття 8. „Самовиховання і самовдосконалення”. Я-концепція. Розвиток навичок рефлексії, самовиховання й самовдосконалення.

Усі заняття детально описані, містять покроковий алгоритм дій з визначенням мети й завдань, які вони вирішують, завдання для самостійної роботи. Повний опис тренінгових вправ, використовуваних під час проведення тренінгу, наведено в Додатку Н.

Під час проведення занять ми використовували інтерактивні методи навчання (тренінги, програмоване навчання, навчальні групові дискусії, брейнстормінг (мозкова атака), case-study (аналіз конкретних, практичних, проблемних ситуацій), ділові й рольові ігри та ін.), а також, такі інформаційно-комунікаційні засоби навчання, як комп'ютер і проектор, мультимедійні програмні засоби (мультимедійна дошка та ін.), інтернет-технології (технології Web-квест, електронні конференції), електронні посібники та підручники. Усі форми роботи, методи та вправи, використовувані нами, мають гуманістичну спрямованість.

При цьому порядок роботи над WEB-квестом був таким.

1. Ознайомлення з цілями й завданнями веб-квесту.
2. Розподіл ролей у команді для вирішення загальних завдань.
3. Індивідуальна робота в команді на спільний результат. Учасники одночасно відповідно до вибраних ролей шукають інформацію, виконують завдання.
4. Підведення командою підсумків виконання кожного завдання, обмін учасників матеріалами для досягнення спільної мети.
5. Розробка структури презентації.
6. Створення матеріалів презентації.
7. Доопрацювання матеріалів презентації.
8. Формулювання висновків і пропозицій за результатами дослідження.

9. Оцінювання внеску кожного учасника в роботу над проектом.

10. Захист, репрезентувати дослідження.

Ми підібрали такі теми для Web-квестів: „Виховання особистісних якостей майбутніх фахівців у системі студентського самоврядування”, „Теорія і практика виховання лідерських якостей особистості в системі студентських самоврядних організацій”, „Лідерство та студентське самоврядування у фаховій підготовці майбутніх спеціалістів” та ін.

Було організовано круглі столи з лідерами студентського самоврядування, які закінчили університет (поради починаючим активістам), та лідерами профспілкового руху (обговорення новин у законодавстві освіти, соціальний захист студентів).

Організацію та проведення міжвузівських заходів було здійснено під час реалізації проекту „Студентські турніри”.

Мета проекту:

- сприяння встановленню дружньої, партнерської взаємодії між студентами різних вищих навчальних закладів;
- формування управлінської культури студентської молоді;
- розвиток лідерських якостей.
- активізація студентських лідерів для міжвузівської партнерської діяльності.

Завдання:

- налагодження дружніх, партнерських стосунків між студентськими активами різних навчальних закладів під час турнірних змагань з різних напрямків;
- практичне відпрацювання управлінських, лідерських, організаційних навичок студентів під час планування, організації та координації міжвузівського проекту;
- визначення напрямів розвитку студентського самоврядування та обмін досвідом активістів під час дебатів лідерів;

- сприяння розвитку творчих, інтелектуальних та спортивних здібностей під час студентських турнірів.

Студентські турніри проводились один раз на рік протягом одного – двох днів за такими напрямками:

1. Презентація команд – відеоролик від кожної команди-учасниці з відображенням основних здобутків органів студентського самоврядування, особливостей їхньої діяльності;

2. Інтелектуальний турнір – вікторина між учасниками всіх команд;

3. Спортивний турнір – турніри з різних видів спорту між учасниками всіх команд;

4. Дебати з питань розвитку студентського самоврядування – обговорення важливих питань діяльності студентських самоврядних організацій.

5. Ярмарок творчих робіт – виставка художніх, творчих робіт, фотографій, зроблених студентами різних навчальних закладів.

Головною особливістю проведення турнірів є самостійна організація студентів на всіх етапах заходу – від запрошення, планування змісту турнірів, розміщення команд до безпосередньої реалізації, нагородження й підведення підсумків, що сприяє формуванню управлінської культури, організаційних, комунікативних і лідерських здібностей студентів, популяризації студентського самоврядування.

Окрім того, було організовано стажування студентів у виконавчих органах місцевого самоврядування та їх участь у реалізації міських молодіжних проектів, культурно-масових заходів, тематичних ток-шоу, круглих столів, студентських конференцій. Так, активісти студентського самоврядування в межах роботи Школи лідерів систематично брали участь як у всеукраїнських науково-практичних конференціях за тематикою розвитку лідерських якостей студентів у діяльності органів студентського самоврядування („Виховання особистісних якостей майбутніх фахівців

у системі студентського самоврядування”, „Теорія і практика виховання лідерських якостей особистості в системі студентських самоврядних організацій”, „Лідерство та студентське самоврядування у фаховій підготовці майбутніх спеціалістів”), так і в молодіжних форумах: міжнародній науково-практичній конференції „Молодь і держава”, „Молодь без кордонів”, всеукраїнській студентській конференції „Органи студентського самоврядування в просторі вищої освіти України”, круглому столі „Студентське самоврядування сьогодні – надійний партнер навчального закладу в покращенні якості вищої освіти та організації навчально-виховного процесу”

Під час участі в студентських конференціях і форумах, присвячених розвитку студентського самоврядування, вирішенню важливих молодіжних проблем, студенти не лише здобували досвід діяльності в громадських об'єднаннях, а й сповнювалися позитивними емоціями, натхненням на плідну роботу в органах студентського самоврядування, ділилися враженнями з іншими студентами, втілювали в університетське життя здобуті знання.

За результатами експериментального дослідження, наведеними в наступному підрозділі, констатуємо, що визначені нами організаційно-педагогічні умови сприяють формуванню лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

3.2. Аналіз та оцінка результатів дослідно-експериментальної роботи з формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування

У цьому підрозділі наведено відомості, отримані в ході дослідження під час контрольного етапу експерименту. Основним завданням на цьому

етапі було з'ясування ефективності визначених нами організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Для вирішення поставлених завдань було розроблено такий алгоритм експериментального дослідження:

I етап – констатувальний: аналіз різних підходів з проблеми дослідження, оцінка рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів за допомогою підбраного діагностичного інструментарію (2010 – 2011 рр.).

II етап – розробка та впровадження моделі реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів (2012 – 2014 рр.).

III етап – контрольний – педагогічна діагностика сформованості у студентів ЕГ і КГ лідерських якостей (2014 р.).

IV етап – аналіз і зіставлення отриманих відомостей. Висновок про результати експериментального дослідження.

На контрольному етапі експерименту виявлення рівня сформованості у студентів лідерських якостей здійснювалось за методиками, які було використано на констатувальному етапі експерименту.

Рівень сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів за когнітивним критерієм ми визначали на основі написання студентами тематичних міні-творів „Якості лідера”, „Органи студентського самоврядування: мета, завдання, зміст діяльності” та ін. Для обробки студентських робіт було застосовано контент-аналіз.

Узагальнені результати сформованості лідерських якостей студентів експериментальної та контрольної груп за когнітивним критерієм наведено в табл. 3.2 і 3.3.

Таблиця 3.2

**Узагальнені результати сформованості лідерських якостей
студентів ЕГ за когнітивним критерієм
(порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	17	9,1	154	82,7
2	Середній	65	34,7	21	11,1
3	Низький	105	56,2	12	6,2

Таблиця 3.3

**Узагальнені результати сформованості лідерських якостей
студентів КГ за когнітивним критерієм (порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	17	9,3	36	19,4
2	Середній	61	33,5	80	43,3
3	Низький	107	57,2	69	37,3

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ наявна значна позитивна динаміка, тоді як у студентів КГ також є позитивні зміни, але значно менші, ніж у студентів ЕГ. Так, сформованість у студентів ЕГ лідерських якостей за когнітивним критерієм здебільшого перебуває на високому рівні (82,7%), тоді як більшість студентів КГ мають середній рівень сформованості лідерських якостей за цим критерієм (43,3%). Окрім того, спостерігаємо значне зменшення студентів ЕГ з низьким рівнем лідерських якостей за когнітивним критерієм (- 50%), тоді як у студентів КГ за цим показником суттєвих змін не спостережено.

Наступним кроком дослідження було визначення рівня сформованості лідерських якостей студентів за мотиваційним критерієм (анкета „Інтерес

до суспільного життя” (О. Ступак), методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса). Результати анкетування студентів (анкета „Інтерес до суспільного життя” (О. Ступак)) наведено в табл. 3.4 і 3.5.

Таблиця 3.4

**Узагальнені результати сформованості у студентів ЕГ інтересу
до суспільного життя та прагнення брати в ньому участь
(порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	29	15,5	112	59,9
2	Середній	72	38,4	52	27,8
3	Низький	86	46,1	23	12,3

Таблиця 3.5

**Узагальнені результати сформованості у студентів КГ інтересу
до суспільного життя та прагнення брати в ньому участь
(порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	28	15,4	51	27,5
2	Середній	71	38,4	62	33,3
3	Низький	86	46,2	72	39,2

Як видно з таблиць, у студентів ЕГ наявна значна позитивна динаміка, тоді як у студентів КГ також є позитивні зміни, але несуттєві.

Узагальнені результати діагностики студентів за методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса представлено у відсотковому співвідношенні в табл. 3.6, 3.7.

Таблиця 3.6

Результати діагностики студентів ЕГ за методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	33	18,1	115	61,5
2	Середній	60	32,1	55	29,4
3	Низький	94	49,8	17	9,1

Таблиця 3.7

Результати діагностики студентів КГ за методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	32	17,4	51	27,5
2	Середній	59	31,9	62	33,3
3	Низький	94	50,7	72	39,2

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ наявна значна позитивна динаміка, тоді як у студентів КГ також є позитивні зміни, але несуттєві. Отримані відомості підтверджують результати попереднього тестування ($r=0,90$, при $p<0,001$).

Узагальнені результати сформованості у студентів лідерських якостей за мотиваційним критерієм наведено в табл. 3.8 і 3.9.

Таблиця 3.8

**Узагальнені результати сформованості у студентів ЕГ
лідерських якостей за мотиваційним критерієм
(порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	33	18,1	115	61,5
2	Середній	50	26,3	55	29,4
3	Низький	104	55,6	17	9,1

Таблиця 3.9

**Узагальнені результати сформованості у студентів
лідерських якостей за мотиваційним критерієм
(порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	32	17,4	51	27,5
2	Середній	49	26,5	62	33,3
3	Низький	104	56,1	72	39,2

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ наявна значна позитивна динаміка, тоді як у студентів КГ також є позитивні зміни, але значно менші, ніж у студентів ЕГ. Так, сформованість лідерських якостей за мотиваційним критерієм у студентів ЕГ здебільшого перебуває на високому рівні – 61,5% (початкові дані – 18,1%), тоді як у студентів КГ ці показники залишаються на низькому рівні (39,2%).

Наступним кроком нашого дослідження було визначення рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів за комунікативним критерієм (діагностика комунікативної толерантності (В. Бойко), методика діагностики рівня емпатії (В. Бойко), діагностика саморегуляції й комунікативного контролю (М. Шнайдер), тест комунікативних умінь Міхельсона).

Результати тестування студентів за методикою діагностики комунікативної толерантності (В. Бойко) наведено в табл. 3.10 і 3.11.

Таблиця 3.10

**Узагальнені результати сформованості у студентів ЕГ
комунікативної толерантності (порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	18	9,7	94	50,3
2	Середній	67	35,8	65	34,6
3	Низький	102	54,5	28	15,1

Таблиця 3.11

**Узагальнені результати сформованості у студентів КГ
комунікативної толерантності (порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	18	9,8	34	18,4
2	Середній	67	36,0	71	38,2
3	Низький	100	54,2	80	43,2

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ наявна значна позитивна динаміка у сформованості комунікативної толерантності, тоді як у студентів КГ також є позитивні зміни, але значно менші, ніж у студентів

ЕГ. Отримані відомості підтверджують результати попереднього тестування ($r=0,90$, при $p<0,001$).

За результатами тестування студентів за методикою діагностики рівня емпатії (В. Бойко) було отримано такі відомості (табл. 3.12 і 3.13).

Таблиця 3.12

**Узагальнені результати сформованості у студентів ЕГ емпатії
(порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	40	21,4	109	58,3
2	Середній	63	33,7	58	31,0
3	Низький	84	44,9	20	10,7

Таблиця 3.13

**Узагальнені результати сформованості у студентів КГ емпатії
(порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	40	21,8	58	31,4
2	Середній	62	33,5	65	35,0
3	Низький	83	44,7	62	33,6

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ наявна значна позитивна динаміка у сформованості емпатії, тоді як у студентів КГ також є позитивні зрушення, але несуттєві.

Результати тестування студентів за методикою діагностики саморегуляції та комунікативного контролю (М. Шнайдер) наведено в табл. 3.14 і 3.15.

Таблиця 3.14

**Узагальнені результати сформованості у студентів ЕГ
саморегуляції та комунікативного контролю (порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	23	12,3	98	52,4
2	Середній	69	36,9	61	33,0
3	Низький	95	50,8	28	14,6

Таблиця 3.15

**Узагальнені результати сформованості у студентів КГ
саморегуляції та комунікативного контролю (порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	23	12,5	38	20,6
2	Середній	68	36,8	73	39,3
3	Низький	94	50,7	74	40,1

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ наявний здебільшого високий рівень сформованості саморегуляції та комунікативного контролю (52,4%), тоді як у студентів КГ також є позитивні зрушення, але несуттєві.

Результати тестування студентів за методикою комунікативних умінь Міхельсона наведено в табл. 3.16 і 3.17.

Таблиця 3.16

**Узагальнені результати сформованості у студентів ЕГ
комунікативних умінь і навичок (порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	15	8,4	98	52,4
2	Середній	67	35,5	61	33,0
3	Низький	105	56,1	28	14,6

Таблиця 3.17

**Узагальнені результати сформованості у студентів КГ
комунікативних умінь і навичок (порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	16	8,7	27	14,4
2	Середній	65	35,1	69	37,5
3	Низький	104	56,2	89	48,1

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ наявна значна позитивна динаміка у сформованості комунікативних умінь і навичок, тоді як у студентів КГ також є позитивні зрушення, але несуттєві.

Отримані відомості підтверджують результати попереднього тестування ($r=0,90$, при $p<0,001$).

Узагальнені результати сформованості у студентів лідерських якостей за комунікативним критерієм наведено в табл. 3.18 і 3.19.

Таблиця 3.18

**Узагальнені результати сформованості у студентів ЕГ
лідерських якостей за комунікативним критерієм
(порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	29	15,2	102	54,4
2	Середній	68	36,4	59	31,9
3	Низький	92	48,4	26	13,7

Таблиця 3.19

**Узагальнені результати сформованості у студентів КГ
лідерських якостей за комунікативним критерієм
(порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	29	15,8	45	24,7
2	Середній	66	35,5	68	36,6
3	Низький	90	48,7	72	38,7

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ наявна значна позитивна динаміка, тоді як у студентів КГ також є позитивні зміни, але несуттєві. Так, сформованість лідерських якостей за комунікативним критерієм у студентів ЕГ здебільшого перебуває на високому рівні – 54,4%, тоді як у студентів КГ цей показник залишається на низькому рівні.

Наступним кроком нашого дослідження була діагностика показників сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів за особистісно-операційним критерієм, здійснювана за такими методиками:

діагностика комунікативних і організаторських схильностей (КОС), діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький), методика оцінки стилю лідерства, розробленими нами анкетами оцінки рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів та експертної оцінки рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

Результати тестування студентів (діагностика комунікативних та організаторських схильностей) наведено в табл. 3.20, 3.21.

Таблиця 3.20

**Узагальнені результати сформованості у студентів ЕГ
комунікативних та організаторських схильностей (порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	32	17,6	99	52,8
2	Середній	71	37,9	61	33,1
3	Низький	84	44,5	27	14,1

Таблиця 3.21

**Узагальнені результати сформованості у студентів КГ
комунікативних та організаторських схильностей (порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	33	17,8	47	25,6
2	Середній	69	37,5	73	39,3
3	Низький	83	44,7	65	35,1

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ наявна значна позитивна динаміка у сформованості комунікативних і організаторських схильностей, тоді як у студентів КГ також є позитивні зміни, але набагато менші, ніж у студентів ЕГ.

Результати тестування студентів за методикою діагностики лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький) наведено в табл. 3.22 і 3.23.

Таблиця 3.22

**Узагальнені результати сформованості у студентів ЕГ
лідерських здібностей (порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	18	9,7	98	53,4
2	Середній	67	35,8	61	33,0
3	Низький	102	54,5	28	14,6

Таблиця 3.23

**Узагальнені результати сформованості у студентів КГ
лідерських здібностей (порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	18	9,8	34	18,4
2	Середній	67	36,0	69	37,5
3	Низький	100	54,2	82	44,1

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ наявна значна позитивна динаміка у сформованості лідерських здібностей, тоді як у студентів КГ також є позитивні зрушення, але несуттєві.

У переважної більшості студентів ЕГ (67,8%) відзначаємо демократичний стиль лідерства (за методикою оцінки стилю лідерства), а в студентів КГ він, як і на констатувальному етапі експерименту, залишається непослідовним (65,4%).

Наступним кроком нашого дослідження було анкетування студентів за анкетною оцінкою рівня сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів. Узагальнені відомості наведено в табл. 3.24 і 3.25.

Таблиця 3.24

**Узагальнені результати сформованості у студентів ЕГ
лідерських якостей (порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	15	8,4	102	53,4
2	Середній	67	35,5	61	32,5
3	Низький	105	56,1	28	14,1

Таблиця 3.25

**Узагальнені результати сформованості у студентів КГ
лідерських якостей (порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	16	8,7	27	14,4
2	Середній	65	35,1	69	37,5
3	Низький	104	56,2	89	48,1

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ наявна значна позитивна динаміка у сформованості лідерських якостей, тоді як у студентів КГ також є позитивні зрушення, але несуттєві.

Результати вивчення експертної оцінки керівництва студентського самоврядування щодо рівня сформованості лідерських якостей у студентів за допомогою розробленої нами анкети експертної оцінки рівня сформованості лідерських якостей студентів підтверджують результати анкетування студентів ($r=0,91$, при $p<0,001$).

Узагальнені результати сформованості лідерських якостей студентів за особистісно-операційним критерієм наведено в табл. 3.26, 3.27.

Таблиця 3.26

Узагальнені результати сформованості лідерських якостей студентів ЕГ за особистісно-операційним критерієм (порівняльний аналіз)

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	16	8,4	99	52,4
2	Середній	59	31,5	61	33,0
3	Низький	112	60,1	27	14,6

Таблиця 3.27

Узагальнені результати сформованості лідерських якостей студентів КГ за особистісно-операційним критерієм (порівняльний аналіз)

№ з/п	Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	16	8,7	27	14,4
2	Середній	58	31,1	69	37,5
3	Низький	111	60,2	89	48,1

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ наявна значна позитивна динаміка, тоді як у студентів КГ також є позитивні зміни, але несуттєві. Так, сформованість лідерських якостей студентів ЕГ за особистісно-операційним критерієм здебільшого перебуває на високому рівні – 52,4%, тоді як у студентів КГ цей показник залишається на низькому рівні (48,1%).

Загалом на підставі тестування та анкетування студентів КГ і ЕГ було отримано такі результати (табл. 3.28 – 3.32).

Таблиця 3.28

**Рівні сформованості лідерських якостей у студентів ЕГ
(порівняльний аналіз)**

Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу		Приріст	
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за когнітивним критерієм						
	абс. кількість	%	абс. кількість	%	абс. кількість	%
високий	17	9,1	154	82,7	+137	+73,6
середній	65	34,7	21	11,1	-44	-23,6
низький	105	56,2	12	6,2	-93	-50,0
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за мотиваційним критерієм						
високий	33	18,1	115	61,5	+82	+43,4
середній	50	26,3	55	29,4	+5	+3,1
низький	104	55,6	17	9,1	-87	-46,5

Продовж. табл. 3.28

Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу		Приріст	
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за комунікативним критерієм						
високий	29	15,2	102	54,4	+73	+39,2
середній	68	36,4	59	31,9	-9	-4,5
низький	92	48,4	26	13,7	-66	-34,7
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за особистісно-операційним критерієм						
високий	16	8,4	99	52,4	+83	+44,0
середній	59	31,5	61	33,0	+2	+1,5
низький	112	60,1	27	14,6	-85	-45,5

Таблиця 3.29

**Рівні сформованості лідерських якостей у студентів КГ
(порівняльний аналіз)**

Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу		Приріст	
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за когнітивним критерієм						
	абс. кількість	%	абс. кількість	%	абс. кількість	%
високий	17	9,3	36	19,4	+10,1	+19
середній	61	33,5	80	43,3	+9,8	+19
низький	107	57,2	69	37,3	-19,9	-38

Продовж. табл. 3.29

Рівні сформованості	Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу		Приріст	
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за мотиваційним критерієм						
високий	32	17,4	51	27,5	+10,1	+19
середній	49	26,5	62	33,3	+6,8	+13
низький	104	56,1	72	39,2	-16,9	-32
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за комунікативним критерієм						
високий	29	15,8	45	24,7	+8,9	+16
середній	66	35,5	68	36,6	+1,1	+2
низький	90	48,7	72	38,7	-10,0	-18
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за особистісно-операційним критерієм						
високий	16	8,7	27	14,4	+5,7	+11
середній	58	31,1	69	37,5	+5,7	+11
низький	111	60,2	89	48,1	-11,4	-22

Таблиця 3.30

Рівні сформованості лідерських якостей у студентів ЕГ

(порівняльний аналіз)

№ з/п	Рівні	Результати					
		Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу		Приріст	
		осіб	%	осіб	%	осіб	%
1.	Високий	23	12,3	119	64,1	+96	+51,8
2.	Середній	61	32,6	47	25,2	-14	-7,4
3.	Низький	103	55,1	21	10,7	-82	-44,4

Таблиця 3.31

**Рівні сформованості лідерських якостей у студентів КГ
(порівняльний аналіз)**

№ з/п	Рівні	Результати					
		Відомості констатувального етапу		Відомості контрольного зрізу		Приріст	
		осіб	%	осіб	%	осіб	%
1.	Високий	24	12,8	40	21,5	+16	+8,7
2.	Середній	60	32,7	70	37,6	+10	+4,9
3.	Низький	101	54,5	75	40,9	-26	-13,6

Таблиця 3.32

**Порівняльний аналіз сформованості лідерських якостей у студентів
(відомості контрольного зрізу)**

№ з/п	Рівні сформованості	ЕГ		КГ	
		осіб	%	осіб	%
1	Високий	119	64,1	40	21,5
2	Середній	47	25,2	70	37,6
3	Низький	21	10,7	75	40,9

Як видно з наведених відомостей, у студентів ЕГ наявна значна позитивна динаміка, тоді як у студентів КГ також є позитивні зміни, але значно менші, ніж у студентів ЕГ. Так, сформованість лідерських якостей за когнітивним критерієм у студентів ЕГ здебільшого перебуває на високому рівні – 82,7% (початкові дані – 9,1%), тоді як у більшості студентів КГ наявні здебільшого середній і низький рівні (43,3% і 37,5% відповідно).

Сформованість лідерських якостей за мотиваційним критерієм у студентів ЕГ здебільшого перебуває на високому рівні – 61,5% (початкові дані – 18,1%), тоді як у більшості студентів КГ ці показники залишаються на низькому рівні (39,2%).

Сформованість лідерських якостей за комунікативним критерієм у студентів ЕГ здебільшого перебуває на високому рівні – 54,4%, тоді як у студентів КГ теж спостерігаємо позитивні зрушення, але значно менші, ніж у студентів ЕГ.

Сформованість лідерських якостей за особистісно-операційним критерієм у студентів ЕГ здебільшого перебуває на високому рівні – 52,4% (початкові дані – 8,4%), тоді як у більшості студентів КГ ці показники залишаються на низькому рівні (48,1%).

Отже, рівень сформованості лідерських якостей у студентів ЕГ після проведеної роботи суттєво відрізняється від початкових даних за всіма показниками, що свідчить про наявність у них позитивних змін та ефективність визначених і впроваджених нами організаційно-педагогічних умов. Так, загальний рівень сформованості лідерських якостей у студентів ЕГ здебільшого перебуває на високому рівні (64,1%). При цьому у студентів КГ також відзначаємо позитивні зміни, але, як і на початковому етапі, багато з них мають низький рівень сформованості лідерських якостей (40,9%).

Схематично загальні результати педагогічного експерименту наведено на рис. 3.2 – 3.4.

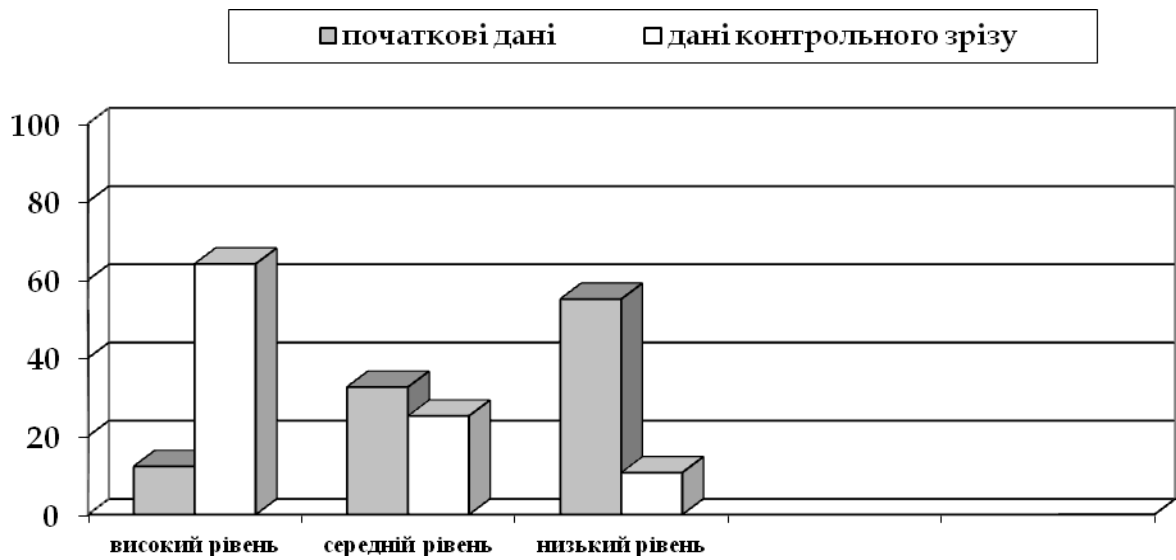


Рис. 3.2. Рівні сформованості лідерських якостей у студентів ЕГ у % (порівняльний аналіз)

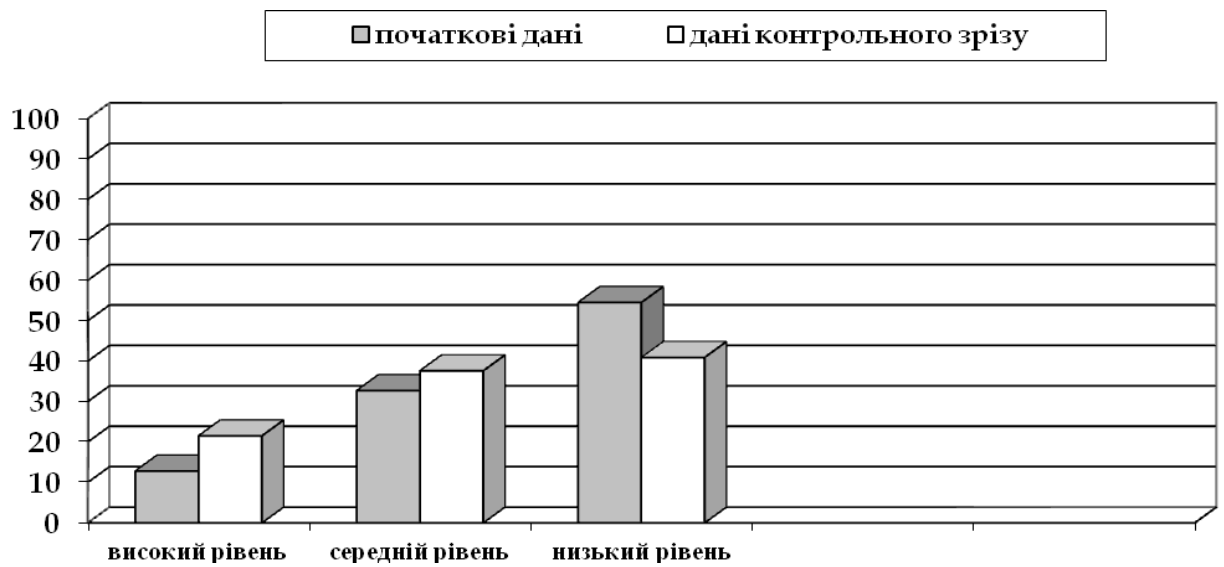


Рис. 3.3. Рівні сформованості лідерських якостей у студентів КГ у % (порівняльний аналіз)

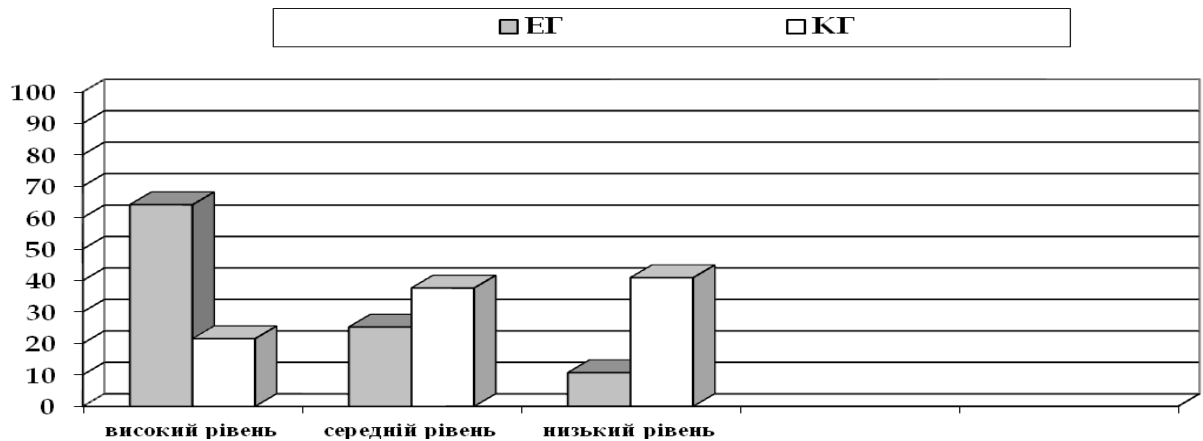


Рис. 3.4. Порівняльний аналіз сформованості лідерських якостей у студентів у % (відомості контрольного зрізу)

Як видно з наведених відомостей, у студентів EG помітні значні позитивні зміни у сформованості лідерських якостей за всіма критеріями (когнітивним, мотиваційним, комунікативним, особистісно-операційним) (при $p \leq 0,001$), тоді як у контрольній групі зміни цих ознак є, але неістотні.

Математичний розрахунок достовірності отриманих результатів дослідження за критерієм χ^2 наведено нижче.

Для перевірки вірогідності отриманих результатів було використано критерій χ^2 , який застосовують для порівняння розподілу об'єктів двох сукупностей за станом деяких ознак у двох вибірках з аналізованих сукупностей.

Перевірка гіпотези дослідження за допомогою критерію χ^2 дозволяє підрахувати значення статистики критерію T за формулою:

$$T = \frac{1}{n_1 \cdot n_2} \sum_{i=1}^c \frac{(n_1 O_{2i} - n_2 O_{1i})^2}{O_{1i} + O_{2i}}, \quad (3.1)$$

де n_1 та n_2 – обсяги двох вибірок із двох сукупностей;

$O_{1i(i=1,2...C)}$

– кількість об'єктів першої вибірки;

$O_{2i(i=1,2...C)}$

– кількість об'єктів другої вибірки;

C – кількість результатів досліджуваних властивостей.

Нехай α – прийнятий рівень значущості. Для педагогічних досліджень приймають п'ятивідсотковий рівень значущості, тобто $\alpha = 0,05$. Тоді значення T , отримане – на підставі експериментальних даних, порівнюємо з критичним значенням статистики $\chi_{1-\alpha(T_k)}$, визначеним за таблицею критичних значень статистик, що мають розподіл χ^2 з кількістю ступенів свободи ν , для рівнів значущості α^* з урахуванням вибраного значення α . При виконанні нерівності $T > \chi_{1-\alpha}$ нульова гіпотеза відхиляється на рівні α та застосовується альтернативна. У педагогічних дослідженнях під нульовою гіпотезою (H_0) розуміють відмінність у результатах виконання двома групами тих самих завдань, викликану випадковими причинами, а насправді рівень виконання цієї роботи для обох груп однаковий. Перевірку нульової гіпотези було здійснено шляхом порівняння її з іншою гіпотезою, яку називають альтернативною (H_1).

Для критерію χ^2 нульова гіпотеза матиме вигляд: $H_0: p_{1i} = p_{2i}$, а альтернативна – $H_1: p_{1i} \neq p_{2i}$.

Розподіл об'єкта на C категорій за станом властивостей, які ми вивчали, різний у двох досліджуваних сукупностях. Якщо виконується нерівність $T \leq \chi_{1-\alpha}$, то немає достатніх підстав вважати стан властивостей різним в обох сукупностях.

Для застосування критерію χ^2 необхідне виконання таких вимог:

- 1) обидві вибірки випадкові;
- 2) вибірки незалежні;
- 3) шкала вимірювань може бути найпростішою шкалою найменувань з кількома (C) категоріями.

Для розрахунків вірогідності результатів, отриманих у ході експериментальної роботи, ми використовували не відсоткові, а кількісні показники (табл. 3.33).

Таблиця 3.33

Рівні сформованості лідерських якостей у студентів

Рівні сформованості	Експериментальна група (187 осіб)	Контрольна група (1853 осіб)
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за когнітивним критерієм		
високий	154	36
середній	21	80
низький	12	69
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за мотиваційним критерієм		
високий	115	51
середній	55	62
низький	17	72
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за комунікативним критерієм		
високий	102	45
середній	59	68
низький	26	72
Рівні сформованості у студентів лідерських якостей за особистісно-операційним критерієм		
високий	99	27
середній	61	69
низький	27	89

Для перевірки вірогідності даних експерименту було здійснено математичний аналіз кожного критерію сформованості лідерських якостей у студентів з використанням середніх значень усіх показників відповідних критеріїв.

Наявні кількісні значення всіх трьох рівнів для кожного критерію сформованості лідерських якостей у студентів згідно з таблицею критичних значень статистик, що мають розподіл χ^2 з кількістю ступенів свободи ν , для

рівнів залежності, для рівнів значущості α^* де $\nu = C - 1 = 3 - 1 = 2$, критичне значення $T_k = 5,991$.

Таблиця 3.34

**Розподіл показників сформованості у студентів
лідерських якостей за когнітивним критерієм
(експериментальної (Е1) та контрольної (К1) груп)**

Групи	Категорія 1	Категорія 2	Категорія 3
	високий рівень	середній рівень	низький рівень
Е1, n1 = 187	O11 = 154	O12 = 21	O13 = 12
К1, n2 = 185	O21 = 36	O22 = 80	O23 = 69

$$T = \frac{1}{n_1 \cdot n_2} \sum_{i=1}^C \frac{(n_1 O_{2i} - n_2 O_{1i})^2}{O_{1i} + O_{2i}} = \frac{1}{n_1 \cdot n_2} \left[\frac{(n_1 O_{21} - n_2 O_{11})^2}{O_{11} + O_{21}} + \frac{(n_1 O_{22} - n_2 O_{12})^2}{O_{12} + O_{22}} + \frac{(n_1 O_{23} - n_2 O_{13})^2}{O_{13} + O_{23}} \right]$$

$$T = \frac{1}{187 \cdot 185} \left[\frac{(187 \cdot 154 - 185 \cdot 36)^2}{154 + 36} + \frac{(187 \cdot 21 - 185 \cdot 80)^2}{21 + 80} + \frac{(187 \cdot 12 - 185 \cdot 69)^2}{12 + 69} \right] = 16,1$$

Тобто $T_n > T_k$, $16,1 > 5,99$ – результат вірогідний.

Таблиця 3.35

**Розподіл показників сформованості у студентів
лідерських якостей за мотиваційним критерієм
(експериментальної (Е2) та контрольної (К2) груп)**

Групи	Категорія 1	Категорія 2	Категорія 3
	високий рівень	середній рівень	низький рівень
Е2, n1 = 187	O11 = 115	O12 = 55	O13 = 17
К2, n2 = 185	O21 = 51	O22 = 62	O23 = 72

$$T = \frac{1}{n_1 \cdot n_2} \sum_{i=1}^c \frac{(n_1 O_{2i} - n_2 O_{1i})^2}{O_{1i} + O_{2i}} = \frac{1}{n_1 \cdot n_2} \left[\frac{(n_1 O_{21} - n_2 O_{11})^2}{O_{11} + O_{21}} + \frac{(n_1 O_{22} - n_2 O_{12})^2}{O_{12} + O_{22}} + \frac{(n_1 O_{23} - n_2 O_{13})^2}{O_{13} + O_{23}} \right]$$

$$T = \frac{1}{187 \cdot 185} \left[\frac{(187 \cdot 115 - 185 \cdot 51)^2}{115 + 51} + \frac{(187 \cdot 55 - 185 \cdot 62)^2}{55 + 62} + \frac{(187 \cdot 17 - 185 \cdot 72)^2}{17 + 72} \right] = 19,7$$

Тобто $T_n > T_k$, $19,7 > 5,99$ – результат вірогідний.

Таблиця 3.36

**Розподіл показників сформованості у студентів
лідерських якостей за комунікативним критерієм
(експериментальної (Е3) та контрольної (К3) груп)**

Групи	Категорія 1	Категорія 2	Категорія 3
	високий рівень	середній рівень	низький рівень
Е3, n1 = 187	O11 = 102	O12 = 59	O13 = 26
К3, n2 = 185	O21 = 45	O22 = 68	O23 = 72

$$T = \frac{1}{n_1 \cdot n_2} \sum_{i=1}^c \frac{(n_1 O_{2i} - n_2 O_{1i})^2}{O_{1i} + O_{2i}} = \frac{1}{n_1 \cdot n_2} \left[\frac{(n_1 O_{21} - n_2 O_{11})^2}{O_{11} + O_{21}} + \frac{(n_1 O_{22} - n_2 O_{12})^2}{O_{12} + O_{22}} + \frac{(n_1 O_{23} - n_2 O_{13})^2}{O_{13} + O_{23}} \right]$$

$$T = \frac{1}{187 \cdot 185} \left[\frac{(187 \cdot 102 - 185 \cdot 45)^2}{102 + 45} + \frac{(187 \cdot 59 - 185 \cdot 68)^2}{59 + 68} + \frac{(187 \cdot 26 - 185 \cdot 72)^2}{26 + 72} \right] = 17,4$$

Тобто $T_n > T_k$, $17,4 > 5,99$ – результат вірогідний.

Таблиця 3.37

**Розподіл показників сформованості у студентів
лідерських якостей за особистісно-операційним критерієм
(експериментальної (Е4) та контрольної (К4) груп)**

Групи	Категорія 1	Категорія 2	Категорія 3
	високий рівень	середній рівень	низький рівень
Е4, n1 = 187	O11 = 99	O12 = 61	O13 = 27
К4, n2 = 185	O21 = 27	O22 = 69	O23 = 89

Тобто $T_n > T_k$, $12,2 > 5,99$ – результат вірогідний.

Загалом у результаті розрахунку отримано такі відомості.

Порівнюючи показники груп Е1 та К1, отримали, що $T_n = 16,1$.

Тобто $T_n > T_k$, $16,1 > 5,99$ – результат вірогідний.

Порівнюючи показники груп Е2 та К2, отримали, що $T_n = 19,7$

Тобто $T_n > T_k$, $19,7 > 5,99$ – результат вірогідний.

Порівнюючи показники груп Е3 та К3, отримали, що $T_n = 17,4$.

Тобто $T_n > T_k$, $17,4 > 5,99$ – результат вірогідний (при $p < 0,001$).

Порівнюючи показники груп Е4 та К4, отримали, що $T_n = 12,2$.

Тобто $T_n > T_k$, $12,2 > 5,99$ – результат вірогідний (при $p < 0,001$).

Зіставлення відомостей, отриманих за наслідками формувального етапу експерименту, з даними констатувального етапу показало, що реалізація визначених організаційно-педагогічних умов у процесі діяльності органів студентського самоврядування дозволила підвищити рівень сформованості лідерських якостей студентів експериментальної групи порівняно з контрольною та довела ефективність пропонованого підходу.

Отже, систематизація та узагальнений аналіз результатів експерименту свідчить про ефективність визначених організаційно-педагогічних умов

формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Вірогідність отриманих результатів і висновків забезпечено методологічною обґрунтованістю вихідних теоретичних положень, критичним аналізом стану досліджуваної проблеми; відповідністю методів наукового пошуку його меті й завданням; поєднанням методів якісного та кількісного аналізу експериментального матеріалу; застосуванням апробованих методів статистичного аналізу; позитивними результатами впровадження розробленої моделі реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Проведене дослідження не вичерпує всієї різноманітності питань, пов'язаних з формуванням лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування. Воно дозволяє окреслити ті проблеми, які потребують додаткового вивчення – пошук шляхів підвищення мотивації та розвитку готовності студентів до діяльності в органах студентського самоврядування.

Висновки до розділу 3

Здійснене експериментальне дослідження з проблеми формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування дозволило зробити такі висновки:

1. З метою запровадження визначених організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування було розроблено модель їх реалізації, яка охоплює всі складники цього процесу. Запропоновану нами модель реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів

студентського самоврядування було впроваджено під час проведення формувального етапу експерименту.

2. Систематизація та узагальнений аналіз результатів експерименту свідчать про ефективність визначених організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Результати формувального та контрольного етапів експерименту свідчать про стійкість позитивної динаміки у сформованості лідерських якостей студентів ЕГ за всіма критеріями (когнітивним, мотиваційним, комунікативним, особистісно-операційним) (при $p \leq 0,001$), тоді як у контрольній групі зміни цих ознак є, але неістотні. Так, загальний рівень сформованості лідерських якостей у студентів ЕГ здебільшого перебуває на високому рівні (64,1%). Позитивні зміни у сформованості лідерських якостей відзначаємо й у студентів КГ, але, як і на початковому етапі, вони здебільшого мають низький рівень сформованості цих якостей (40,9%).

Отже, рівень сформованості лідерських якостей у студентів ЕГ після проведеної роботи суттєво відрізняється від початкових даних за всіма показниками, що свідчить про наявність у них позитивних змін та ефективність визначених і впроваджених нами організаційно-педагогічних умов.

Сформованість лідерських якостей за когнітивним критерієм у студентів ЕГ здебільшого перебуває на високому рівні – 82,7% (початкові дані – 9,1%), тоді як у більшості студентів КГ за цим показником відзначено середній і низький рівні (43,3% і 37,5% відповідно). Сформованість лідерських якостей за мотиваційним критерієм у студентів ЕГ здебільшого перебуває на високому рівні – 61,5% (початкові дані – 18,1%), тоді як у більшості студентів КГ вона залишається на низькому рівні (39,2%). Сформованість лідерських якостей за комунікативним критерієм у студентів ЕГ здебільшого перебуває на високому рівні – 54,4%, у КГ теж спостерігаємо позитивні зрушення, але значно менші, ніж у студентів ЕГ. Сформованість лідерських якостей за особистісно-операційним критерієм у студентів ЕГ здебільшого перебуває на високому рівні – 52,4% (початкові дані – 8,4%), тоді як у більшості студентів КГ вона залишається на низькому рівні (48,1%).

Зіставлення відомостей, отриманих за наслідками формувального етапу експерименту, з даними констатувального етапу показало, що реалізація визначених організаційно-педагогічних умов у процесі діяльності органів студентського самоврядування дозволила підвищити рівень сформованості лідерських якостей студентів експериментальної групи порівняно з контрольною та довела ефективність пропонованого підходу.

Вірогідність отриманих результатів і висновків забезпечено методологічною обґрунтованістю вихідних теоретичних положень, критичним аналізом стану досліджуваної проблеми; відповідністю методів наукового пошуку його меті й завданням; поєднанням методів якісного й кількісного аналізу експериментального матеріалу; застосуванням апробованих методів статистичного аналізу; позитивними результатами впровадження розробленої моделі реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Проведене дослідження не вичерпує всієї різноманітності питань, пов'язаних з формуванням лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування. Воно дозволяє окреслити проблеми, які потребують додаткового вивчення – пошук шляхів підвищення мотивації та розвитку готовності студентів до діяльності в органах студентського самоврядування.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й наукове розв'язання проблеми формування лідерських якостей у студентської молоді, що полягає в обґрунтуванні, розробці та експериментальній перевірці організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

1. Під лідерськими якостями студентів вищих навчальних закладів розуміємо сукупність стійких характеристик особистості, які забезпечують ефективність діяльності та допомагають особистості займати позицію лідера в групі, проявляються в організаторських здібностях, умінні здійснювати значний вплив на поведінку і настрій людей, бути прикладом для наслідування.

До структури лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів належать індивідуально-особистісний, мотиваційний, соціально-психологічний, індивідуально-комунікативний, організаторський компоненти.

2. Студентське самоврядування визначено як цілісний структурний механізм, який дозволяє студентам шляхом самоорганізованої діяльності брати участь у керівництві справами свого колективу у взаємодії зі всіма органами управління вищого навчального закладу, захищати власні права й інтереси, сприяти гармонійному розвитку особистості майбутнього фахівця, виховуючи лідерські якості, соціальну активність.

До основних функцій студентського самоврядування віднесено: виховання реальних лідерів українського суспільства, донесення проблем молоді до суспільства і держави, набуття організаторських умінь, виховання почуття обов'язку, участь студентів в управлінні та визначенні змісту і якості освіти в ролі конструктивних партнерів.

3. Організаційно-педагогічними умовами формування лідерських якостей особистості у діяльності студентських громадських об'єднань визначено сукупність специфічних взаємопов'язаних факторів (мети, змісту, напрямів,

форм, методів, засобів діяльності, ситуацій, обставин, соціального середовища тощо), необхідних для здійснення системного педагогічного впливу з метою формування соціально важливих лідерських якостей особистості у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

На основі теоретичного аналізу психолого-педагогічної літератури, вивчення зарубіжного й вітчизняного досвіду з досліджуваної проблеми було науково обгрунтовано й розроблено організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів в процесі діяльності органів студентського самоврядування: 1) створення виховного простору, що передбачає забезпечення сприятливих умов для розвитку особистості в процесі діяльності органів студентського самоврядування; системне і комплексне формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів, пролонгований контроль процесу формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів, підвищення управлінської компетентності керівників органів студентського самоврядування; 2) поступове делегування управлінських повноважень студентам-активістам студентського самоврядування в організації різних видів суспільно-громадської діяльності; 3) забезпечення цілеспрямованого формування у представників студентського активу необхідних для управлінської діяльності знань і навичок у межах роботи Школи лідерів.

4. Аналіз різних наукових підходів до розв'язання проблеми ефективності формування лідерських якостей особистості став підставою для визначення критеріїв, показників та рівнів сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів.

Когнітивний критерій визначає сформованість системи знань студентів про лідерство та студентське самоврядування (мета, завдання, принципи, функції, організаційні форми, правова та економічна основа діяльності тощо).

Мотиваційний критерій передбачає наявність активності, ініціативності, цілеспрямованості, наполегливості, потреби в успіху, позитивного ставлення й інтересу до суспільного життя та прагнення брати в ньому участь, свідоме

прагнення до оволодіння організаційними та комунікативними вміннями, зацікавленість у комунікативній взаємодії, орієнтація на партнерство та співпрацю у спільній діяльності.

Комунікативний критерій включає тактовність, доброзичливість, товариськість, чесність і порядність у відносинах; уміння слухати співрозмовника, встановлювати й підтримувати контакт, зворотній зв'язок, говорити, розуміти емоційний стан людини, розв'язувати конфлікти; комунікативні знання, уміння та навички.

Особистісно-операційний критерій характеризує індивідуально-типологічні якості та лідерські, організаторські й рефлексивні вміння особистості студента.

Відповідно до критеріїв запропоновано показники й рівні сформованості лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів: високий, середній, низький.

Дані констатувального експерименту засвідчили низький загальний рівень сформованості лідерських якостей студентів за всіма критеріями – когнітивним, мотиваційним, комунікативним і особистісно-операційним – 55,1% в КГ і 54,5% у ЕГ; підтвердили необхідність упровадження в освітній процес ВНЗ організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів у діяльності студентського самоврядування.

5. Модель реалізації організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування містила мету, завдання, організаційно-педагогічні умови, наукові підходи, принципи, функції, форми, методи, засоби, етапи, результат експериментальної діяльності.

Упровадження умов відбувалося відповідно до розробленої моделі в межах організації роботи Школи лідерів, семінару „Діяльність органів студентського самоврядування”, тренінгу лідерських якостей „Лідер майбутнього”, Web-квестів, проведення міжвузівських заходів, стажування студентів у виконавчих органах місцевого самоврядування, участі студентів у

реалізації міських молодіжних проектів, культурно-масових заходах, тематичних ток-шоу, круглих столах, студентських конференціях тощо.

6. Оцінку й аналіз результатів експериментальної роботи з упровадження організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування було здійснено за чотирма критеріями – когнітивним, мотиваційним, комунікативним і особистісно-операційним.

Так, сформованість лідерських якостей за когнітивним критерієм у студентів ЕГ після експерименту переважно знаходиться на високому рівні – 82,7% (до експерименту – 9,1%). Водночас у більшості студентів КГ сформованість лідерських якостей за когнітивним критерієм залишилася на середньому і низькому рівнях (43,3% і 37,5% відповідно). Сформованість лідерських якостей за мотиваційним критерієм у студентів ЕГ здебільшого знаходиться на високому рівні – 61,5% (до експерименту – 18,1%), у той час як у більшості студентів КГ сформованість лідерських якостей за мотиваційним критерієм продовжує перебувати на низькому рівні (39,2%). Сформованість лідерських якостей за комунікативним критерієм у студентів ЕГ здебільшого знаходиться на високому рівні – 54,4% (до експерименту – 15,2%), у той час, як рівень сформованості лідерських якостей студентів КГ за комунікативним критерієм залишається переважно низьким (38,7%). Сформованість лідерських якостей за особистісно-операційним критерієм у студентів ЕГ здебільшого знаходиться на високому рівні – 52,4% (до експерименту – 8,4%), у більшості ж студентів КГ сформованість лідерських якостей за особистісно-операційним критерієм продовжує знаходитися на низькому рівні (48,1%).

Отже, рівень сформованості лідерських якостей у студентів ЕГ після проведеної експериментальної роботи суттєво підвищився за всіма критеріями і показниками, що свідчить про ефективність науково обгрунтованих, розроблених та експериментально перевірених організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Проведене дослідження не вичерпує всієї різноманітності питань, пов'язаних з формуванням лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування. Потребують додаткового вивчення шляхи і механізми підвищення мотивації та розвитку готовності студентів до діяльності в органах студентського самоврядування, подальша розробка змісту і технологій формування лідерських якостей студентської молоді у діяльності органів студентського самоврядування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаир Д. Психология лидерства / Д. Адаир. – М. : Эксмо, 2005. – 352 с.
2. Адизес И. Развитие лидеров : как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / Ицхак Калдерон Адизес ; пер. с англ. – 3-е изд. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 259 с.
3. Акманова С. В. Развитие навыков самообучения у студентов университета / Акманова С. В. – Магнитогорск : МИИТ, 2004. – 200 с.
4. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси ; пер. с англ. А. Б. Коломойцев. – СПб. : Питер, 2001. – 688 с.
5. Андреева Г. М. Социальная психология : учеб. для психол. фак-тов ун-тов / Галина Михайловна Андреева. – М. : МГУ, 1980. – 416 с.
6. Анісімов П. Ф. Управління якістю вищої освіти / П. Ф. Анісімов. – К. : Освіта, 2001. – 256 с.
7. Аносов І. П. Соціально-педагогічні основи студентського самоврядування як джерела демократизації вищої школи (управлінський аспект) / Аносов І. П., Приходько В. М., Приходько М. І. – Мелітополь : Вид. будинок ММД, 2008. – 196 с.
8. Антонюк М. С. Психологічні особливості формування у студентів умінь і навичок самостійної роботи / М. С. Антонюк // Сучасні педагогічні технології у вищій школі. – К., 1995. – С. 111 – 113.
9. Артюшенко А. О. Формування в учнів загальноосвітньої школи особистісної мобільності у процесі фізичного виховання: монографія / А. О. Артюшенко. – Черкаси : Видавець Чабаненко Ю. А., 2011. – 394 с.
10. Балл Г. Проблема іміджу навчального закладу в контексті гуманізації освіти / Г. Балл // Освіта і управління / за заг. ред. М. І. Дробнохода. – К., 2004. – № 1. – С. 139 – 141.
11. Баранова П. Є. Якість освіти / Є. П. Баранова – К. : Наук. думка, 2003. – 63 с.

12. Бахтін М. Гуманізм як принцип виховання сучасної молоді / М. Бахтін // Вища освіта України. – 2007. – № 1. – С. 117 – 120.
13. Белозерцев Е. П. Самоуправление в условиях педагогического института / Е. П. Белозерцев // Сов. педагогика. – 1989. – № 3. – С. 99 – 103.
14. Бендас Т. В. Психология лидерства : учеб. пособие / Т. В. Бендас. – СПб. : Питер, 2009. – 448 с.
15. Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем : проблемы и методы психолого-педагогического обеспечения технологий обучающих систем / Беспалько В. П. – Воронеж : Изд-во ВорГУ, 1977. – 304 с.
16. Бех І. Д. Виховання особистості : навч.-метод. посіб. : у 2 кн. / Бех І. Д. – К. : Либідь, 2003. –
Кн. 1. Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади. – 2003. – 280 с.
17. Беляєва Н. В. Підготовка майбутнього менеджера до управлінської діяльності / Н. В. Беляєва // Вісн. ЛНУ імені Тараса Шевченка / за заг. ред. проф. В. С. Курила. – Луганськ, 2010. – № 16, ч. II. – С. 92 – 97.
18. Блауберг И. В. Становление и сущность системного подхода / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин. – М. : Наука, 1973. – 270 с.
19. Бодалев А. А. Общая психодиагностика / А. А. Бодалев, В. В. Столин, В. С. Аванесов. – СПб. : Речь, 2006. – 440 с.
20. Большая советская энциклопедия : в 30 т. / под ред. А. М. Прохорова. – М. : Сов. энцикл., 1969 – 1978. –
Т. 23. – 1976. – 640 с.
21. Большой толковый социологический словарь (Collins) : в 2 т. / пер. с англ. Б. О. Шагун. – М. : Вече, АСТ, 1999. –
Т. 2 (П – Я). – 1999. – 300 с.
22. Бочарова В. Г. Профессиональная социальная работа : личностно-ориентированный подход / Бочарова В. Г. – М. : Ин-т педагогики и соц. работы РАО, 1999. – 182 с.

23. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике / Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М.; отв. ред. С. Б. Крымский. – Киев : Наук. думка, 1989. – 200 с.
24. Буряк Т. П. Сучасні підходи до лідерства / Т. П. Буряк. – К. : Наук. думка, 2009. – 200 с.
25. Бухаркова О. В. Имидж лидера : технология создания и продвижения : тренинговая программа / Бухаркова О. В., Горшкова Е. Г. – СПб. : Речь, 2007. – 222 с.
26. Вакуленко В. М. Акмеологічний підхід у теорії й практиці вищої педагогічної освіти України, Білорусі, Росії : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : спец. 13.00.01 „Загальна педагогіка та історія педагогіки” / В. М. Вакуленко. – Луганськ, 2008. – 46 с.
27. Ванькович У. Студентське самоврядування в Україні / У. Ванькович. – К. : Молодіжна альтернатива, 2004. – 60 с.
28. Василевська. Н. Є. Якості лідера. Сформованість поняття студентством / Н. Є. Василевська // Сучасні аспекти виховання студентської молоді : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. – Х. : ХНАМГ, 2009. – С. 17.
29. Варламова Л. Д. Студенческое самоуправление как условие формирования гуманистической направленности личности будущих инженеров : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук : спец. 13.00.01 „Общая педагогика, история педагогики и образования” / Л. Д. Варламова. – Якутск, 2009. – 24 с.
30. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника / Васильченко Л. В. – Х. : Основа, 2007. – 176 с.
31. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга : психотехники / Вачков И. В. – 2-езд., перераб. и доп. – М. : Ось-89, 2000. – 224 с.
32. Вдовиченко Р. П. Управлінська компетентність керівника школи / Вдовиченко Р. П. – Х. : Основа, 2007. – 112 с.

33. Вежевич Т. Е. Педагогические условия развития лидерских качеств учащихся : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Вежевич Татьяна Ефимовна. – Улан-Удэ, 2001. – 198 с.
34. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ір-пінь : Перун, 2002. – 1440 с.
35. Вербицький В. В. Поняття управлінської культури керівника навчального закладу / В. В. Вербицький // Вісн. ЛНУ імені Тараса Шевченка / за заг. ред. проф. В. С. Курила. – Луганськ, 2010. – № 16. – С. 130 – 137.
36. Веснин В. Р. Основы менеджмента : курс лекций / Веснин В. Р. – М. : Знание России; Центр. ин-т непрерыв. образования, 1996. – 472 с.
37. Всеукраїнська студентська рада [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
http://vsr.com.ua/?page_id=1290
38. Вяткин П. В. Лидерство в студенческой группе / П. В. Вяткин. – М. : Педагогика, 2010. – 153 с.
39. Гаєвський Б. А. Основы науки управління : навч. посібник. – 2-е вид., стер. / Б. А. Гаєвський. – К. : МАУП, 1998. – 112 с.
40. Галус О. М. Формування творчої активності майбутніх педагогів як засіб їх професійної адаптації / О. М. Галус // Пед. науки. – Суми, 2004. – Ч. II. – С. 112 – 120.
41. Гапонюк З. Г. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов гуманитарных вузов : автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08 „Теория и методика профессионального образования” / З. Г. Гапонюк. – М., 2008. – 24 с.
42. Гарбузова Г. В. Студенческое самоуправление как средство формирования профессиональной идентичности будущих специалистов : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. психол. наук : спец. 19.00.07 „Педагогическая психология” / Г. В. Гарбузова. – Ярославль, 2008. – 22 с.
43. Гармаш С. А. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху / С. А. Гармаш, О. Е. Гашутіна // Управління інноваційними проектами

та об'єктами інтелектуальної власності : зб. наук. пр. – Сер. „Державне управління”. – 2009. Т. 10. – Вип. 121. – С. 37 – 44.

44. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.

45. Глузман А. В. Профессионально-педагогическая подготовка студентов университета : теория и опыт исследования : моногр. / Глузман А. В. – Киев : Поисково-изд. агентство, 1998. – 252 с.

46. Голова Н. І. Виховання відповідальності у старшокласників у процесі учнівського самоврядування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07 „Соціальна педагогіка” / Н. І. Голова. – Миколаїв, 2010. – 20 с.

47. Горб В. Г. Педагогический мониторинг образовательного процесса как фактор повышения его уровня и результатов / В. Г. Горб // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2000. – № 5. – С. 33 – 37.

48. Грабарь М. И. Применение математической статистики в педагогических исследованиях. Непараметрические методы / М. И. Грабарь. – М. : Педагогика, 1977. – 136 с.

49. Граничина О. А. Статистические методы психолого-педагогических исследований / О. А. Граничина. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2002. – 48 с.

50. Гребеник Т. В. Управління процесами громадського виховання студентів ВНЗ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Гребеник Тетяна Вікторівна. – Суми, 2011. – 283 с.

51. Грудзинская Е. Ю. Эффективное лидерство в управлении человеческими ресурсами с использованием информационных технологий : учеб.-метод. материал по программе повышения квалификации „Информационные технологии в управлении учебным и научным процессом” / Грудзинская Е. Ю. – Нижний Новгород : Изд-во НГУ, 2006. – 78 с.

52. Давлетова А. И. Развитие лидерских качеств студентов педагогического вуза : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. психол. наук :

спец 19.00.07 „Педагогическая психология” / А. И. Давлетова. – М., 2007. – 24 с.

53. Давыдова А. И. Студенческое самоуправление как средство повышения качества подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук : спец. 13.00.08 „Теория и методика профессионального образования” / А. И. Давыдова. – Ульяновск, 2009. – 26 с.

54. Дмитренко Г. А. Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій / Г. А. Дмитренко, М. П. Лукашевич та ін. ; М. Ф. Головатий (кер. авт. кол.) ; за заг. ред. М. Ф. Головатого. – К. : МАУП, 2004. – 366 с.

55. Дяків А. А. Виховання лідера / А. А. Дяків. – К. : Наук. думка, 2011. – 231 с.

56. Евтихов О. В. Тренинг лидерства : моногр. / Евтихов О. В. – СПб. : Речь, 2007. – 256 с.

57. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика / Евтихов О. В. – СПб. : Речь, 2007. – 238 с.

58. Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

59. Євдокимов В. І. Педагогічні технології : навч. посіб. / В. І. Євдокимов, І. Ф. Прокопенко. – Х. : Колегіум, 2005. – 223 с.

60. Європейська практика студентського самоврядування в університетах України : метод. матеріали / за ред. проф. Буяльської Т. Б. – Вінниця : Друк (ЧП), 2005. – 82 с.

61. Єльнікова Г. В. Наукові основи адаптивного управління закладами та установами загальної середньої освіти : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : спец. 13.00.01 „Загальна педагогіка та історія педагогіки”/ Г. В. Єльнікова. – Луганськ, 2005. – 44 с.

62. Єльнікова Г. Управлінська компетентність / Г. В. Єльнікова. – К. : Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с.

63. Жалдак Л. М. Відродження студентського самоврядування на рівні академічної групи у вищому аграрному закладі освіти / Л. М. Жалдак // Нові технології навчання. – 2004. – Вип. 36. – С. 210 – 219.

64. Загайтова Л. Я. Студенческое самоуправление как основа расширения демократии в высшей школе : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук : спец. 13.00.01. „Теория и история педагогики” / Л. Я. Загайтова. – М., 1989. – 17 с.

65. Закон України „Про вищу освіту” : із змінами, внесеними від 16.10.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.

66. Закон України „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” [Електронний ресурс] // Відом. Верховної Ради України (ВВР). – 1993. – № 16. – Режим доступу :

<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>.

67. Заверико Н. В. Формирование лидерства в условиях летнего оздоровительного лагеря : метод. пособие / Н. В. Заверико. – Запорожье : Юнь Запоріжжя, 2003. – 164 с.

68. Зеер Э. Ф. Личностно ориентированные технологии профессионального развития специалиста / Э. Ф. Зеер, О. Н. Шахматова. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1999. – 274 с.

69. Земба А. Б. Проблема ефективності управління студентською групою: тренінг розвитку лідерських якостей студентів / А. Б. Земба // Практик. психологія та соц. робота. – 2007. – № 3. – С. 42 – 49.

70. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высш. образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34 – 42.

71. Зорина А. В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук : спец. 13.00.01 „Общая педагогика, история педагогики и образования” / А. В. Зорина. – Нижний Новгород, 2009. – 24 с.

72. Качалов В. Проблеми якості освіти / В. Качалов, Т. Лукіна. – К. : Знання, 2007. – 358 с.
73. Каюмова О. Участь органів студентського самоврядування та їх об'єднань у формуванні та реалізації освітньої та молодіжної політики / О. Каюмова, Т. Яцків, Я. Хауляк. – Л. : Юриспруденція, 2008. – 176 с.
74. Кежковска І. Л. Формування організаторських умінь і навичок старшокласників у позаурочному навчально-виховному процесі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07 „Теорія та методика виховання” / І. Л. Кежковска. – Т., 2010. – 22 с.
75. Кетс де Вриес М. Ф. Р. Лидеры, шуты и мошенники : эссе на тему психологии лидерства : пер. с англ. / М. Ф. Р. Кетс де Вриес. – М. : Аквармариновая Книга, 2008. – 184 с.
76. Кипнис М. Ш. Тренинг лидерства / Кипнис М. Ш. – 2-е изд., стер. – М. : Ось-89, 2006. – 144 с.
77. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления : учеб. для вузов по специальности „Менеджмент” / Кнорринг В. И. – 2-е изд., изм. и доп. – М. : НОРМА, 2001. – 528 с.
78. Коджаспирова Г. Педагогический словарь / Г. Коджаспирова, А. Коджаспиров ; ред. В. Е. Якун. – М. : Академия, 2000. – 176 с.
79. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : моногр. / Коломінський Н. Л. – К. : МАУП, 2000. – 286 с.
80. Конаржевский Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление / Конаржевский Ю. А. – М. : Пед. поиск, 1999. – 224 с.
81. Кончиц І. Як визначити лідера в дитячому колективі / І. Кончиц // Психолог. – 2006. – № 20. – С. 8 – 12.
82. Конышева Л. Н. Формирование лидерских качеств студентов посредством участия в деятельности органов самоуправления : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Конышева Людмила Николаевна. – Киров, 2009. – 189 с.

83. Коротяєв Б. І. Освітній простір : очікування та виклики часу й життя : моногр. / Б. І. Коротяєв, В. С. Курило. – Луганськ : ДЗ „ЛНУ ім. Т. Шевченка”, 2009. – 308 с.
84. Кравцов А. А. Критерии анализа методик диагностики воспитанности / А. А. Кравцов // Пед. диагностика. – 2002. – № 2. – С. 68 – 79.
85. Краткий психологический словарь / под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Наука, 1985 – 407 с.
86. Кращенко Ю. П. Студентське самоврядування як середовище виховання лідерських якостей майбутніх учителів / Ю. П. Кращенко // Проблеми сучасної педагогічної освіти : зб. наук. пр. / Крим. гуманіт. ун-т. – Ялта, 2010. – Вип. 26, ч. 3. – С. 38 – 45. – (Педагогіка і психологія).
87. Кращенко Ю. Протиріччя розвитку студентського самоврядування / Ю. Кращенко // Вища шк. – 2011. – № 5 – 6. – С. 117 – 123.
88. Кращенко Ю. П. Виховання лідерських якостей у професійній підготовці вчителя / Ю. П. Кращенко // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2011. – № 6. – С. 70 – 77.
89. Кращенко Ю. П. Виховання лідерських якостей майбутніх учителів у Полтавському молодіжному проекті „Школа місцевого і студентського самоврядування «Лідер майбутнього»” / Ю. П. Кращенко // Наук. зап. Тернопіл. нац. пед. ун-ту імені Володимира Гнатюка. – 2011. – № 3. – С. 398 – 404. – (Педагогіка).
90. Кращенко Ю. Концептуальні засади розвитку студентського самоврядування в Україні / Ю. Кращенко, А. Ігнатович // Вища шк. – 2011. – № 9. – С. 117 – 125.
91. Кращенко Ю. П. Сучасне студентське самоврядування в контексті ідей А. Макаренка / Ю. П. Кращенко // Витоки педагогічної майстерності : зб. наук. пр. / Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2011. – Вип. 8, ч. I. – С. 194 – 199. – (Педагогічні науки).
92. Креймс Д. А. 4 правила лидерства Джека Уэлча / Д. А. Креймс ; пер. с англ. А. Б. Модестова. – М. : Поколение, 2007. – 110 с.

93. Крижко В. В. Теорія і практика менеджменту в освіті : навч. посіб. / В. В. Крижко. – Вид. 2-е, доопр. – К. : Освіта України, 2005. – 256 с.

94. Крисюк С. Удосконалення управління освітою в умовах формування громадянського суспільства / С. Крисюк, В. Луговий, В. Майборода // Формування громадянського суспільства в Україні : стан, проблеми, перспективи. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – С. 181 – 211.

95. Кричевский Р. Л. О механизме детерминации статуса личности в социальной группе / Р. Л. Кричевский // Проблемы формирования ценностных ориентаций и активности личности в её онтогенезе : межвуз. сб. науч. тр. – М. : МГПИ им. В. И. Ленина, 1987. – С. 128 – 143.

96. Кузнецова И. А. Зарубежный опыт как основа технологии эффективного формирования управленческой культуры студентов – будущих педагогов : автореф. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук : спец. 13.00.01 „Общая педагогика, история и образование” / И. А. Кузнецова. – Ижевск, 2006. – 22 с.

97. Лидерство / пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 264 с.

98. Лідерство і керівництво в управлінській діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу: сутність і проблеми : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. „Професійний розвиток педагога в ситсемі безперервної педагогічної освіти” [Електронний ресурс] / Лідія Даниленко // Нова пед. думка. – 2010. – № 1. – Режим доступу до журн. :

http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npd/2010_1/Danilen.pdf.

99. Луговий В. І. Управління освітою : навч. посіб. / Луговий В. І. – К. : Магістр, 1996. – 225 с.

100. Лукашевич М. П. Теорія і практика самоменеджменту : навч. посіб. / М. П. Лукашевич. – К. : МАУП, 1999. – 360 с.

101. Лукашевич М. П. Соціалізація. Виховні механізми і технології : навч.-метод. посіб. / Лукашевич М. П. – К. : ІЗМН, 1998. – 112 с.

102. Лях Т. Л. Соціально-педагогічна діяльність студентських волонтерських груп : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Лях Тетяна Леонідівна. – Л., 2009. – 304 с.

103. Максвелл Д. 21 неопровержимый закон лидерства / Максвелл Д. – Минск : Попурри, 2005. – 167 с.

104. Максименко Ю. Б. Основы теории вероятностей и математической статистики для психологов / Ю. Б. Максименко, Г. П. Матвеев ; Ин-т психологии и предпринимательства . – Донецк : Юго-Восток, 2001. – 122 с.

105. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті : секрети успішного управління / Мармаза О. І. – Х. : Основа, 2005. – 176 с.

106. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Мараховська Наталя Владиславівна. – Х., 2009. – 254 с.

107. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04. „Теорія і методика професійної освіти” / Н. В. Мараховська. – Х., 2009. – 20 с.

108. Маслов В. І. Принципи менеджменту в установах освіти / В. І. Маслов, В. В. Шаркунов // Освіта і управління. – 1997. – № 1. – С. 77 – 84.

109. Матвієнко Ю. С. Система студентського самоврядування як середовище виховання соціальної активності / Ю. С. Матвієнко // Наукові записки. Сер. : Педагогічні науки. – Кіровоград : РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2013. – Вип. 125. – С. 116–121.

110. Мельник В. Керівниками не народжуються : управлінська підготовка керівника навчального закладу в системі підвищення кваліфікації / В. Мельник // Управління освітою. – 2011. – № 8. – С. 8 – 9.

111. Менегетти А. Психология лидера / А. Менегетти ; пер. с итал. – Изд. 4-е, доп. – М. : ННБФ „Онтотпсихология”, 2004. – 256 с.

112. Мескон М. Х. Основы менеджмента : пер. с англ. / Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. – М. : Дело, 1998. – 704 с.
113. Мильнер Б. З. Системный подход к организации управления / Мильнер Б. З., Евенко Л. И., Рапопорт В. С. – М. : Экономика, 1983. – 224 с.
114. Мокляк В. М. Студентське самоврядування в історії розвитку вищої школи України (XIX – початок XX століття) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Мокляк Володимир Миколайович. – Полтава, 2011. – 256 с.
115. Моніторинг якості освіти : світові досягнення та українські перспективи / за заг. ред. О. І. Локшиної. – К. : К.І.С., 2004. – 128 с.
116. Москаленко В. В. Соціальна психологія : підруч. / В. В. Москаленко. – К. : Центр навч. л-ри, 2005. – 624 с.
117. Мудрик А. В. Социальная педагогика : учеб. для студентов пед. вузов / под ред. В. А. Слостенина. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Академия, 2000. – 200 с.
118. Мурзіна А. В. Особливості формування соціальної активності студентів у процесі діяльності молодіжних громадських об'єднань / А. В. Мурзіна // Вісн. ЛНУ імені Тараса Шевченка / за заг. ред. проф. В. С. Курила. – Луганськ, 2009. – № 23. – С. 11 – 14.
119. Набока Б. С. Розвиток ідей про учнівське самоврядування у вітчизняній педагогічній теорії та практиці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 „Загальна педагогіка та історія педагогіки” / Б. С. Набока. – К., 2001. – 21 с.
120. Нагаївська Д. Ю. Комплексний підхід до розвитку навичок студентського самоврядування / Д. Ю. Нагаївська // Сучасні аспекти виховання студентської молоді : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. – Х. : ХНАМГ, 2009. – С. 96 – 97.
121. Невмержицька О. О. Студентське самоуправління у контексті демократизації вищої освіти України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук : спец. 09.00.10 „Філософія освіти” / О. О. Невмержицька. – К., 2009. – 20 с.

122. Ніколаєнко С. Студентське самоврядування на шляху до європейського простору вищої освіти / С. Ніколаєнко // Освіта України. – 2007. – 6 липня. – С. 2.

123. Оржеховська В. М. Учнівське самоврядування : пошук ефективних моделей і технологій / В. М. Оржеховська, Г. Г. Ковганич. – К. : ІПВ, 2007. – 234 с.

124. Осташова В. А. Правове самовиховання студентської молоді в умовах формування громадянського суспільства в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 „Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень” / В. А. Осташова. – К., 2011. – 22 с.

125. Педагогическая энциклопедия / под ред. Б. Балышева. – М. : ИСЭ, 1999. – 672 с.

126. Пилипенко В. Е. Молодежь Украины : ожидания, ориентации, поведение : моногр. / Пилипенко В. Е., Вишняк А. И., Донченко А. А. – Киев : Наук. думка, 1993. – 159 с.

127. Плачинда Т. С. Педагогічні умови стимулювання активності студентів вищих навчальних закладів до фізкультурної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 „Теорія та методика професійної освіти” / Т. С. Плачинда. – Кіровоград, 2008. – 22 с.

128. Поздняков А. П. Формирование управленческой культуры будущего специалиста социальной работы в вузе : автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра пед. наук : спец. 13.00.08 „Теория и методика профессионального образования” / А. П. Поздняков. – Тамбов, 2007. – 39 с.

129. Положення про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах // Вища освіта : інформ. вісн. – К. – 2002. – № 7.

130. Пометун О. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання / О. Пометун, Л. Пирожниченко. – К. : А.С.К., 2004. – 98 с.

131. Потопа К. Л. Соціально-педагогічні умови організації студентського самоврядування у вищих навчальних закладах : автореф. дис. на

здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.05 „Соціальна педагогіка” / К. Л. Потопа. – К., 2006. – 21 с.

132. Потопа К. Л. Соціально-педагогічні умови організації студентського самоврядування у вищих навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Потопа Катерина Леонідівна. – Запоріжжя, 2006 – 193 с.

133. Права та гарантії студента : зб. норматив.-прав. док. / укл. Г. Ф. Труханов, С. М. Романюк, А. І. Клименко, О. С. Цибін. – К. : Четверта хвиля, 2005. – 380 с.

134. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. – СПб. : Питер., 2000. – 560 с.

135. Психологический словарь / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – М. : Педагогика-Пресс, 1996. – 440 с.

136. Психология : слов. / под ред. А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского. – М. : Педагогика, 1990. – 458 с.

137. Психология личности : тесты, опросники, методики / авт.-сост. Н. В. Киршева и Н. В. Рябчикова. – М. : Геликон, 1995. – 653 с.

138. Психология лидерства : хрестоматия / сост. К. В. Сельченко. – Минск : Харвест, 2004. – 368 с. – (Библиотека практической психологии).

139. Прокопенко І. А. Формування професійно-менеджерської культури майбутнього вчителя : дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Прокопенко Ірина Андріївна. – Х., 2008 – 226 с.

140. Пузиревич К. Організація шкільного самоврядування / К. Пузиревич // Соц. педагог. – 2009. – № 9. – С. 56 – 62.

141. Пучков Н. П. Организация воспитательной работы в вузе по формированию лидерских качеств обучающихся : метод. рек. / Н. П. Пучков, А. В. Авдеева. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2009. – 28 с.

142. Рашидов С. Методологічні засади студентського самоврядування / Сайфулла Рашидов // Гуманізація навчально-виховного процесу / за заг. ред. проф. В. І. Сипченка. – 2009. – Вип. 46. – С. 129 – 133.

143. Реан А. А. Психология и педагогика / А. А. Реан, Н. В. Бордовская, С. И. Розум. – СПб. : Питер, 2002. – 432 с.
144. Решетило В. Формування лідерських якостей студентів як відповідь на виклики сучасності / В. Решетило // Сучасні аспекти виховання студентської молоді : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. – Х. : ХНАМГ, 2009. – С. 119.
145. Ромек В. Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях / Ромек В. Г. – СПб. : Речь, 2003. – 175 с.
146. Российская педагогическая энциклопедия / под ред. В. П. Мануйлова. – М. : Большая рос. энцикл. – 1993. – 1376 с.
147. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С. Л. – СПб. : Питер, 2000. – 712 с.
148. Савченко С. В. Соціальна педагогіка: теорія і технології / С. В. Савченко. – К. : Центр навч. л-ри, 2006. – 316 с.
149. Савченко С. В. Науково-теоретичні засади соціалізації студентської молоді в позанавчальній діяльності в умовах регіонального освітнього простору : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : спец. 13.00.05 „Соціальна педагогіка” / С. В. Савченко. – Луганськ, 2004. – 42 с.
150. Савченко С. В. Науково-теоретичні засади соціалізації студентської молоді в позанавчальній діяльності в умовах регіонального освітнього простору : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.05 / Савченко Сергій Вікторович. – Луганськ, 2004. – 455 с.
151. Савченко С. В. Социализация студенческой молодежи в условиях регионального образовательного пространства : моногр. / Савченко С. В. – Луганск : Альма-матер, 2003. – 406 с.
152. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии / Г. К. Селевко. – М. : Нар. образование, 1998. – 256 с.
153. Семенова И. О. Формирование управленческой культуры будущего учителя в процессе допрофессиональной педагогической подготовки : дис. канд. пед. наук : 13.00.08 / Семенова Ирина Олеговна. – Калининград, 2007. – 195 с.

154. Семченко Н. О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Семченко Надія Олександрівна. – Х., 2005. – 215 с.

155. Семченко Н. О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 „Загальна педагогіка та історія педагогіки” / Н. О. Семченко. – Х., 2005. – 20 с.

156. Севаст'янова О. А. Соціально-педагогічні умови соціалізації студентської молоді у виховному процесі вищого навчального закладу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.05 „Соціальна педагогіка” / О. А. Севаст'янова. – Луганськ, 2007. – 22 с.

157. Сипченко В. І. Розвиток студентських самоврядних економічних об'єднань університетів України (XIX – початок XX століття) / В. І. Сипченко // Гуманізація навчально-виховного процесу / за заг. ред. проф. В. І. Сипченка. – Слов'янськ, 2011. – Вип. 57. – С. 140 – 147.

158. Слостенин В. А. Педагогика : инновационная деятельность / В. А. Слостенин, Л. С. Подымова. – М. : ИЧП Магистр, 1997. – 308 с.

159. Слостенин В. А. Гуманизация образования и педагогические ценности / В. А. Слостенин, Е. И. Шиянов // Гуманизация образования. – Набережные Челны. – 1996. – № 1. – С. 53 – 58.

160. Современный словарь по педагогике / сост. Рапацевич Е. С. – М. : Современ. слово, 2001. – 928 с.

161. Соловей М. І. Студентське самоврядування у вищому навчальному закладі / М. І. Соловей, В. С. Демчук. – К. : Вид. центр КНЛУ, 2002. – 95 с.

162. Сопівник Р. В. Зростання ролі студентства у навчально-виховному процесі у вищих навчальних закладах України : історичний аспект (90-ті рр. XX – початок XIX ст.) : автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд. іст. наук : спец. 07.00.01 „Історія України” / Р. В. Сопівник. – Луганськ, 2004 – 24 с.

163. Сорочан Т. М. Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної

педагогічної освіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Сорочан Тамара Михайлівна. – Луганськ, 2005. – 472 с.

164. Соціальна педагогіка : навч. посіб. / Капська А. Й., Міщик Л. І., Зайцева З. Г. – К. : Центр навч. л-ри, 2000. – 264 с.

165. Стрезікозін В. М. Управління навчальним процесом / В. М. Стрезікозін. – К. : Освіта, 2007. – 269 с.

166. Студентське самоврядування в Україні / упоряд. Н. Демчук, Л. Кудіна. – К. : Молодіж. альтернатива, 2004. – 60 с.

167. Студентське самоврядування як невід'ємна складова демократизації вищої школи : рек. / уклад. : М. Ф. Степко, Я. Я. Болубаш, В. Д. Шинкарук, К. М. Левківський, В. І. Даниленко. – К. : Знання, 2005. – 55 с.

168. Ступак О. Ю. Студентське самоврядування як фактор формування основ управлінської культури студентської молоді / О. Ю. Ступак // Вісн. ЛНУ імені Тараса Шевченка / за ред. проф. В. С. Курила. – Луганськ, 2009. – № 23. – С. 285 – 292.

169. Ступак О. Ю. Місце і роль студентського самоврядування в системі управління вищим навчальним закладом / О. Ю. Ступак // Гуманізація навчально-виховного процесу / за заг. ред. проф. В. І. Сипченка. – Слов'янськ, 2009. – Вип. 47. – С. 98 – 105.

170. Ступак О. Ю. Роль студентського самоврядування в процесі соціалізації студентської молоді / О. Ю. Ступак // Гуманізація навчально-виховного процесу. – Ч. II. / за заг. ред. проф. В. І. Сипченка. – Слов'янськ, 2010. – Вип. LI. – С. 199 – 205.

171. Ступак О. Ю. Місце і роль студентського самоврядування у діяльності педагогічного університету / О. Ю. Ступак // Вісн. ЛНУ імені Тараса Шевченка / за заг. ред. проф. В. С. Курила. – Луганськ, 2011. – № 54. – С. 285 – 292.

172. Троцько Г. В. Студентське самоврядування як засіб розвитку особистості / Г. В. Троцько // Педагогічна і психологічна науки в Україні : у 5 т. – Т. 1. Теорія та історія педагогіки. – К. : Пед. думка, 2007. – С. 296 – 307.

173. Українська асоціація студентського самоврядування [Електронний ресурс] – Режим доступу :

<http://uass.org.ua/index.php/about/shortabout>

174. Уманский Л. И. Психология и педагогика работы комсорга / Л. И. Уманский, А. Н. Лутошкин. – М. : Мол. гвардия, 1984. – 206 с.

175. Управление качеством образования / под ред. Ю. Конаржевского. – М. : Наука, 2004. – 343 с.

176. Фатхутдинов Р. А. Менеджмент в образовании / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Дело, 2010. – 342 с.

177. Федоров Г. В. Системний підхід до управлінської діяльності керівника навчальних закладів у ринкових умовах : моногр. / Федоров Г. В. – К. : Дорадо-Друк, 2012. – 240 с.

178. Фернхем А. Личность и социальное поведение / Фернхем А., Хейвен П. – СПб. : Питер, 2001. – 368 с. – (Сер. „Мастера психологии”).

179. Филанович С. Р. Лидерство и практические навыки менеджера : 17-модульная программа для менеджеров „Управление развитием организации”. Модуль 9 / Филанович С. Р. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 328 с.

180. Філіппов Ю. М. Основні аспекти трудової соціалізації молоді у діяльності громадських організацій / Ю. М. Філіппов // Вісн. ЛНУ імені Тараса Шевченка / за ред. проф. В. С. Курила. – Луганськ, 2010. – № 9. – С. 122 – 131.

181. Філософський словник / за ред. В. І. Шинкарука. – К. : Голов. ред. УРЕ, 1986. – 559 с.

182. Философский словарь / под ред. И. Г. Фролова. – М. : Политиздат, 1989. – 480 с.

183. Философский энциклопедический словарь / под ред. Б. М. Прокофьева. – М. : БСЭ, 1997. – 300 с.

184. Фоллет М. П. Практика управления / М. П. Фоллет. – М. : ИНФРА-М, 1992. – 121 с.

185. Фрейджер Р. Теории личности и личностный рост : пер. с англ. – 4-е изд. / Р. Фрейджер, Д. Фэйдимен. – М. : ОЛМА ПРЕСС, 2004. – 657 с.
186. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом : навч. посіб. / Є. М. Хриков. – К. : Знання, 2006. – 365 с.
187. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Нар. образование. – 2003. – № 2. – С. 58 – 64.
188. Хуторской А. В. Управление качеством образования / А. В. Хуторской // Нар. образование. – 2004. – № 6. – С. 59 – 68.
189. Черкасова С. О. Просвітницько-педагогічна діяльність студентських громадських організацій університетів України (друга половина ХІХ – початок ХХ ст.) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 „Загальна педагогіка та історія педагогіки” / С. О. Черкасова. – Х., 2001 – 17 с.
190. Чернуха Н. М. Особливості формування громадянськості учнівської молоді через інтеграцію виховних впливів суспільства / Н. М. Чернуха // Вісн. ЛНУ імені Тараса Шевченка / за ред. проф. В. С. Курила. – Луганськ, 2009. – № 5. – С. 218 – 224.
191. Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В. Д. Шадриков // Высш. образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 26 – 31.
192. Шеїна Л. О. Студентське самоврядування як засіб соціалізації молоді : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Шеїна Лариса Олександрівна. – Х., 2010. – 227 с.
193. Шигапова Л. П. Формирование лидерских качеств студентов вуза в деятельности органов самоуправления : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук : спец. 13.00.01 „Общая педагогика, история педагогики и образования” / Л. П. Шигапова. – Казань, 2008 – 22 с.
194. Шигапова Л. П. Формирование лидерских качеств студентов вуза в деятельности органов самоуправления : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Шигапова Людмила Павловна. – Казань, 2008. – 228 с.

195. Шпаківська О. В. Формування колективу студентів засобами студентського самоврядування: категорійний аналіз / О. В. Шпаківська // Вісн. ЛНУ імені Тараса Шевченка / за ред. проф. В. С. Курила. – Луганськ, 2011. – № 10. – Ч. 2. – С. 63 – 69.

196. Щотка О. П. Формування психологічної готовності студентів педагогічних університетів до професійно-управлінського самовизначення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 „Педагогічна та вікова психологія” / О. П. Щотка. – К., 2003. – 20 с.

197. Щуркова Н. Е. Диагностика воспитанности: педагогические методики / Н. Е. Щуркова // Воспитание: новый взгляд с позиции культуры. – М.: Пед. поиск, 1997. – С. 62 – 75.

198. Энциклопедический словарь / под общ. ред. В. Г. Левкина. – СПб.: Питер, 1998. – 828 с.

199. Энциклопедический словарь / под ред. И. Ф. Андриевского. – М.: БСЭ, 1989. – 1422 с.

200. Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности / Э. Г. Юдин. – М.: Наука, 1978. – 391 с.

201. Якібчук М. І. Формування управлінської культури керівників профспілкових організацій у системі післядипломної освіти: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.06 „Теорія та методика управління освітою” / М. І. Якібчук. – Луганськ, 2010. – 23 с.

202. Якименко Ю. Вдосконалення системи контролю якості вищої технічної освіти і Болонський процес / Ю. Якименко // Вища шк. – 2004. – № 5 – 6. – С. 80 – 85.

203. Яковлев Е. В. Теория и практика внутривузовского управления качеством образования: автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра пед. наук: спец. 13.00.01 „Общая педагогика, история педагогики и образования” / Е. В. Яковлев. – Челябинск, 2000. – 45 с.

204. Яновский Б. Г. Управление качеством: в чем смысл этого понятия / Б. Г. Яновский // Высш. образование сегодня. – 2007. – № 3. – С. 18 – 21.

205. Янчук Ж. Психологічні аспекти управління : семінар-тренінг / Ж. Янчук, Л. Сирота, О. Сульжик // Управління освітою. – 2005. – № 13 – 14. – С. 24 – 51.
206. Яременко П. С. Якість освіти в Україні / П. С. Яременко. – К. : Лібра, 2011. – 157 с.
207. Ясінець П. С. Якість освіти у ВНЗ / П. С. Ясінець. – К. : Лібра, 2008. – 212 с.
208. Ящук І. П. Оптимізація діяльності органів студентського самоврядування у вищих навчальних закладах у контексті реалізації ідей А.С. Макаренка / І. П. Ящук // Витоки педагогічної майстерності. – Полтава, 2008. – Вип. 4. – С. 214 – 221.
209. Яхнін Я. К. Сучасні підходи до виховання лідера / Я. К. Яхнін. – К. : Наук.думка, 2010. – 143 с.
210. Adair J. Develop Your Leadership Skills / J. Adair. – Kogan Page Publishers, 2007. – 89 p.
211. Chance P. L. Introduction to Educational Leadership and Organizational Behavior: Theory into Practice / P. L. Chance, E. W. Chance // Eye on Education, 2002. – 237 p.
212. Danielson C. Teacher Leadership that Strengthens Professional Practice / C. Danielson // Association for Supervision and Curriculum Development, 2006. – 150 p.
213. Garvey R. Self-concept and success in student teaching / R. Garvey // Journal of Teacher Education. – 1970. – V. 21. – P. 61.
214. Geibriel K. A. Berufliche Sozialisation-strategie funktionaler, sozialer undhumaner competence. In: Verbände der lehres an den beruflichen Schulen NW (Hrsg.): Berufliche Socialization / K. A Geibriel. – Krefeld, 1981. – 134 s.
215. Grane C. Attitudes towards acceptance of self and others and adjustment to teaching / C. Grane // British Journal of Educational Psychology. 1974. – V. 44. – P. 6.

216. Granman C.F. Einführung in die Psychologie. Pand Motivation / C. F. Granman. – Frankfurt/M., 1969.
217. Gwinet D. Learn Teaching Teach Learning / D. Gwinet. – London, Boston, Heyly, 1979.
218. Harter S. Causes correlates and functional role of global selfworth: A spanperspective / S. Harter // Competence considered. – New Haven, 1990. – 204 p.
219. Hornby W. Assessing Using Grade-related Criteria: A Single Currency for Universities / W. Hornby // Assessment and Evaluation in Higher Education. – 2003. – V. 284. –P. 435 – 453.
220. Hutmacher Walo. Key competencies for Europe // Report of the Symposium Berne, Switzerland 27 – 30 March, 1996. Council for Cultural Cooperation (CDCC) a Secondary Education for Europe Strsburg, 1997.
221. Kotler P. Marketing Management. – 5-th ed. / P. Kotler. – N.Y. : Prentice-Hall, 1984.
222. Morrison K. Management Theories for Educational Change / K. Morrison. – Paul Chapman Publishing Ltd., 2007. – 242 p.
223. Parsons T. Family, Socialization and Integration Process / T. Parsons and others. – Chicago : Free Press, 1955.
224. Peter F. Druker, „A new Discipline” / F. Peter // Successl. – 1987. – January – February. – P. 18.
225. Research methods in psychology / J. J. Shaugnessy, E. B. Zechmeister, J. S. Zechmeister. – 5th ed. – Boston etc. : McGraw-Hill Higher Education, 2000. – 560 p.
226. Sowell Th. Knowledge and decisions / Th. Sowell. – New York : Basic books, 2005. – 145 p.
227. Stones E. Psychopedagogy. Psychological Theory and the Practice of Teaching / E. Stones. – London, 1979. – 400 p.

ДОДАТОК А

Методика „Інтерес до суспільного життя” (О. Ступак)

Мета: виявити ступінь зацікавленості студентів суспільним життям та прагнення брати участь у ньому.

Умови проведення: студентам надавалися питання та система координат для відмітки результатів опитування.

Процедура проведення: студентам були представлені 4 блоки тверджень, кожен із яких визначає ступінь розвитку зацікавленості суспільним життям.

Методичні рекомендації щодо оцінювання: при встановленні результатів методики враховується кількість відмічених перетинів на шкалах.

Сутність авторської методики „Інтерес до суспільного життя” полягала у виявленні ступеня зацікавленості студентів суспільним життям та прагнення брати участь у ньому. Опитуваним були представлені чотири блоки тверджень по три у кожному блоці. Кожен блок визначав ставлення до змін в оточуючому середовищі, активності в суспільному житті, потребу в спілкуванні й творчій реалізації. Необхідно було визначити, наскільки кожне з тверджень відповідає дійсності та у разі згоди відмітити це на перетині відповідних шкал, де горизонтальна шкала відповідала за блок тверджень, а вертикальна – за номер твердження. При встановленні результатів методики враховувалися кількість відмічених перетинів на шкалах. Чим їх більше, тим вище рівень зацікавленості суспільним життям.

Інструкція

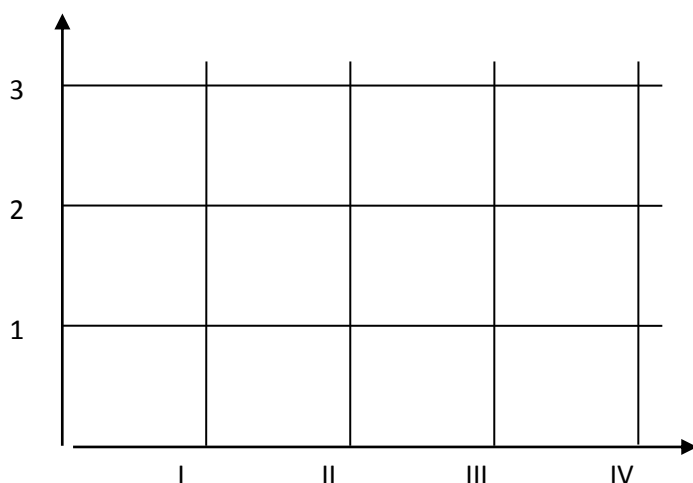
Вам представлені 4 блоки тверджень, кожен із яких визначає ступінь розвитку окремих якостей особистості. Необхідно визначити, наскільки Вам підходить кожне з тверджень, і відмітити це на відповідній шкалі.

1. Інтерес до суспільного життя.

2. Участь у суспільному житті.
3. Міжособистісні зв'язки.
4. Креативність.

Я хочу:

- I.** 1. Бути в курсі останніх новин у ВНЗ.
2. Відвідувати усі культурно-масові заходи на факультеті та в університеті.
3. Завжди цікавитися новинами у світі та країні.
- II.** 1. Брати участь у суспільних заходах ВНЗ, факультету.
2. Брати участь в організації культурно-масових заходів, дозвілля студентів.
3. Бути в курсі проблем студентів щодо покращення студентського життя.
- III.** 1. Мати доброзичливі стосунки з людьми.
2. Мати гарних співрозмовників.
3. Бути зрозумілим для інших.
- IV.** 1. Створювати нові підходи до вирішення стандартних ситуацій.
2. Відрізнитися від інших нестандартністю в усьому.
3. Втілювати нові ідеї в життя.



ДОДАТОК Б

**МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ ДО
УСПІХУ Т. ЕЛЕРСА**

Інструкція для учасників дослідження. Вам запропонована 41 обставина, на кожную з яких дайте відповідь «ТАК» чи «НІ».

Текст опитувальника

1. Коли є вибір між двома варіантами, то краще, не відкладаючи, зробити вибір.
2. Я нервую, коли помічаю, що не можу виконати завдання на 100 відсотків.
3. Коли я працюю, то так виглядає, ніби я ставлю усе для здобуття успіху.
4. Якщо виникає проблемна ситуація, я здебільшого приймаю рішення один з останніх.
5. Коли в мене два дні підряд немає чим зайнятися, то я втрачаю спокій.
6. У певні дні мої успіхи є нижчими за «норму».
7. Стосовно себе я є більш вимогливий, ніж щодо інших людей.
8. Я є більш привітний, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, то згодом собі дорікаю, бо переконаний, що зміг би впоратися з завданням.
10. Під час виконання роботи я потребую невеликих перепочинків.
11. Старанність – головна риса моєї вдачі.
12. Мої досягнення не завжди однаково успішні.
13. Мені до душі інша праця, ніж та, якою я тепер займаюся.
14. Зауваження більше сприяють моїй активності, ніж похвала.
15. Я переконаний в тому, що колеги сприймають мене добрим спеціалістом.
16. Перешкоди допомагають мені приймати більш тверді рішення.

17. Іншим не важко зачепити почуття моєї гідності.
18. Коли я працюю без особливого бажання, це легко помітити.
19. Під час виконання роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Деколи я відкладаю на потім роботу, яку повинен виконати тепер.
21. Слід покладатися лише на власні сили.
22. У житті мало речей, які більш важливі за гроші.
23. Завжди, коли я маю виконати важливе доручення я не відволікаюся на інші проблеми.
24. Почуття мого честолюбства є меншим, ніж в інших.
25. Наприкінці відпустки я переважно з радістю повертаюся до роботи.
26. Коли робота мені до вподоби, я виконую її більш якісно, ніж іншу працю.
27. Мені приємніше мати справу з людьми, які здатні інтенсивно працювати.
28. Коли у мене немає заняття, я відчуваю дискомфорт.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше за інших.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, то я стараюся знайти найкращий спосіб вирішення завдання.
31. Мої товариші деколи вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи певною мірою залежать від моїх колег.
33. Немає сенсу йти всупереч волі керівника.
34. Деколи я не знаю яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не вдається зробити, то я втрачаю терпіння.
36. Я переважно не надаю значення своїм досягненням.
37. Коли я працюю разом з іншими, то результати моєї праці є вищими, ніж результати інших людей.
38. Багато за що я брався я не доводив до завершення.
39. Я заздрю людям, які є менш завантаженими за мене.
40. Я не рівняюся на тих, хто прагне влади і посад.

41. Коли я переконаний у вірності власної позиції, я здатний зробити все, щоб довести власну правоту.

Обробка результатів:

Щоб отримати результати по цій методиці, слід оцінити отримані Вами відповіді згідно КЛЮЧА. Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються.

КЛЮЧ

Номери запитань з відповіддю «ТАК» (+)	Оцінка	Номери запитань з відповіддю «НІ» (-)	Оцінка
2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41	1	6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39	1

Отримані оцінки слід підсумувати. Кількісні результати по цій методиці означають:

1 – 10 балів: мотивація до успіху низька, особа не прагне досягти перемоги, не схильна докладати власних сил у працю, апатична, пасивно ставиться до життя.

11 – 16 балів: середня мотивація до успіху. При такій мотивації людина не боїться ризикувати, вона не є скованою у своїх діях, бо можлива невдача не надто хвилює її.

17 – 20 балів: висока мотивація до успіху. Такі особи здатні йти на середнього рівня ризик для досягнення бажаного, схильні орієнтуватися на власні сили, гнучко і наполегливо добиватися поставленої мети.

Вище від 21 балу: мотивація до успіху надто висока. Це може спричиняти надмірну самокритичність до власних можливостей. При цьому особа може зазнавати надмірного хвилювання та страху зазнати невдачі. Підсвідома зневіра у власні сили викликає в людини меншу готовність до ризику, особистісну скованість. У результаті при надмірній мотивації до успіху людина може втрачати віру в те, що вона доб'ється бажаного.

Дослідження показали, що люди з помірно високою орієнтацією на успіх надають переваги середньому рівню ризику. Ті ж, хто побоюються невдач, надають переваги малому чи, навпаки, надто завеликому рівню ризику.

Чим вища мотивація людини до успіху — досягнення мети, тим нижчий показник готовності до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на сподівання на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай більш, ніж при слабкій. До того ж людям, мотивованим на успіх і тим, що мають великі на нього, притаманно уникати великого ризику.

Ті, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше потрапляють в незручні ситуації, ніж ті люди, що мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), це є перешкодою мотиву до успіху — досягнення мети.

ДОДАТОК В

Диагностика коммуникативной толерантности (В.В.Бойко)

Инструкция к тесту

Вам предоставляется возможность совершить экскурс в многообразие человеческих отношений. С этой целью вам предлагается оценить себя в девяти предложенных несложных ситуациях взаимодействия с другими людьми. При ответе важна первая реакция. Помните, что нет плохих или хороших ответов. Отвечать надо, долго не раздумывая, не пропуская вопросы. Свои ответы следует проставлять («V» или «+») в одной из четырех колонок.

Меру согласия с суждения выражайте следующим образом:

0 – баллов – совсем неверно,

1 – верно в некоторой степени (несильно),

2 – верно в значительной степени (значительно),

3 – верно в высшей степени (очень сильно).

Проверьте себя: насколько вы способны принимать или не принимать индивидуальности встречающихся нам людей. Ниже приводятся суждения; воспользуйтесь оценками от 0 до 3 баллов, чтобы выразить, сколь верны они по отношению лично к вам.

Медлительные люди обычно действуют мне на нервы.

Меня раздражают суетливые, непоседливые люди.

Шумные детские игры переношу с трудом.

Оригинальные, нестандартные, яркие личности обычно действуют на меня отрицательно.

Безупречный во всех отношениях человек насторожил бы меня.

Проверьте себя: нет ли у вас тенденции оценивать людей, исходя из собственного «Я». Меру согласия с суждениями, как и в предыдущем случае, выражайте в баллах от 0 до 3.

Меня обычно выводит из равновесия несообразительный собеседник.

Меня раздражают любители поговорить.

Я тяготился бы разговором с безразличным для меня попутчиком в поезде, самолете, если бы он проявил инициативу.

Я тяготился бы разговорами случайного попутчика, который уступает мне по уровню знаний и культуры.

Мне трудно найти общий язык с партнерами иного интеллектуального уровня, чем у меня.

Проверьте себя: в какой мере категоричны или неизменны ваши оценки в адрес окружающих.

Современная молодежь вызывает неприятные чувства своим внешним видом (прическа, косметика, наряды).

Так называемые «новые русские» обычно производят неприятное впечатление либо бескультурьем, либо рвачеством.

Представители некоторых национальностей в моем окружении откровенно несимпатичны мне.

Есть тип мужчин (женщин), который я не выношу.

Терпеть не могу деловых партнеров с низким профессиональным уровнем.

Проверьте себя: в какой степени вы умеете скрывать или сглаживать неприятные впечатления при столкновении с некоммуникабельными качествами людей (степень согласия с суждениями оценивайте от 0 до 3 баллов).

Считаю, что на грубость надо отвечать тем же.

Мне трудно скрыть, если человек чем-либо неприятен.

Меня раздражают люди, стремящиеся в споре настоять на своем.

Мне неприятны самоуверенные люди.

Обычно мне трудно удержаться от замечания в адрес озлобленного или нервного человека, который толкается в транспорте.

Проверьте себя: есть ли у вас склонность переделывать и перевоспитывать партнера (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

Я имею привычку поучать окружающих.

Невоспитанные люди возмущают меня.

Я часто ловлю себя на том, что пытаюсь воспитывать кого-либо.

Я по привычке постоянно делаю кому-либо замечания.

Я люблю командовать близкими.

Проверьте себя: в какой степени вы склонны подгонять партнеров под себя, делать их удобными (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

Меня раздражают старики, когда они в час пик оказываются в городском транспорте или в магазинах.

Жить в номере гостиницы с посторонним человеком для меня просто пытка.

Когда партнер не соглашается в чем-то с моей правильной позицией, то обычно это раздражает меня.

Я проявляю нетерпение, когда мне возражают.

Меня раздражает, если партнер делает что-то по своему, не так, как мне того хочется.

Проверьте себя: свойственна ли вам такая тенденция поведения (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

Обычно я надеюсь, что моим обидчикам достанется по заслугам.

Меня часто упрекают в ворчливости.

Я долго помню обиды, причиненные мне теми, кого я ценю или уважаю.

Нельзя прощать сослуживцам бестактные шутки.

Если деловой партнер непреднамеренно заденет мое самолюбие, то я на него тем не менее обижусь.

Проверьте себя: в какой степени вы терпимы к дискомфортным состояниям окружающих (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

Я осуждаю людей, которые плачутся в чужую жилетку.

Внутренне я не одобряю коллег (приятелей), которые при удобном случае рассказывают о своих болезнях.

Я стараюсь уходить от разговора, когда кто-нибудь начинает жаловаться на свою семейную жизнь.

Обычно я без особого внимания выслушиваю исповеди друзей (подруг).

Иногда мне нравится позлить кого-нибудь из родных и друзей.

Проверьте себя: каковы ваши адаптационные способности во взаимодействии с людьми (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

Обычно мне трудно идти на уступки партнерам.

Мне трудно ладить с людьми, у которых плохой характер.

Обычно я с трудом приспосабливаюсь к новым партнерам по совместной работе.

Я избегаю поддерживать отношения с несколько странными людьми.

Обычно я из принципа настаиваю на своем, даже если понимаю, что партнер прав.

Обработка и интерпретация результатов теста

Итак, вы ознакомились с некоторыми поведенческими признаками, свидетельствующими о низком уровне общей коммуникативной толерантности. Подсчитайте сумму баллов, полученных вами по всем признакам, и сделайте вывод: чем больше баллов, тем ниже уровень коммуникативной толерантности. Максимальное число баллов, которые можно заработать – 135, свидетельствует об абсолютной нетерпимости к окружающим, что вряд ли возможно для нормальной личности. Точно так же невероятно получить ноль баллов – свидетельство терпимости ко всем типам партнеров во всех ситуациях. В среднем, по нашим данным, опрошенные набирают: руководители – 40 баллов,

персонал – 43 балла. Сравните свои данные с приведенными и сделайте вывод о своей коммуникативной толерантности. Обратите внимание на то, по каким из 9 предложенных выше поведенческих признаков у вас высокие суммарные оценки (здесь возможен интервал от 0 до 15 баллов). Чем больше баллов по конкретному признаку, тем менее вы терпимы к людям в данном аспекте отношений с ними. Напротив, чем меньше ваши оценки по тому или иному поведенческому признаку, тем выше уровень общей коммуникативной толерантности по данному аспекту отношений с партнерами.

ДОДАТОК Г

Методика диагностики уровня эмпатических способностей (В. Бойко)

Оцените, свойственны ли вам следующие особенности, согласны ли вы с утверждениями.

1. У меня есть привычка внимательно изучать лица и поведение людей, чтобы понять их характер, наклонности, способности.
2. Если окружающие проявляют признаки нервозности, я обычно остаюсь спокойным.
3. Я больше доверяю доводам своего рассудка, чем интуиции.
4. Я считаю вполне уместным для себя интересоваться домашними проблемами сослуживцев.
5. Я могу легко войти в доверие к человеку, если потребуется.
6. Обычно я с первой же встречи угадываю «родственную душу» в новом человеке.
7. Я из любопытства обычно завожу разговор о жизни, работе, политике со случайными попутчиками в поезде.
8. Я теряю душевное равновесие, если окружающие чем-то угнетены.
9. Моя интуиция - более надежное средство понимания окружающих, чем знания или опыт.
10. Проявлять любопытство к внутреннему миру другого человека — бестактно.
11. Часто своими словами я обижаю близких мне людей, не замечая этого.
12. Я легко могу представить себя каким-то животным, ощутить его повадки и состояния.

13. Я редко рассуждаю о причинах поступков людей, которые имеют ко мне непосредственное отношение.
14. Я редко принимаю близко к сердцу проблемы своих друзей.
15. Обычно за несколько дней я чувствую: что-то должно случиться с близким мне человеком, и ожидания оправдываются.
16. В общении с деловыми партнерами обычно стараюсь избегать разговоров о личном.
17. Иногда близкие упрекают меня в черствости, невнимании к ним.
18. Мне легко удастся копировать интонацию, мимику людей, подражая людям.
19. Мой любопытный взгляд часто смущает новых партнеров.
20. Чужой смех обычно заражает меня.
21. Часто, действуя наугад, я тем не менее нахожу правильный подход к человеку.
22. Плакать от счастья глупо.
23. Я способен полностью слиться с любимым человеком, как бы растворившись в нем.
24. Мне редко встречались люди, которых я бы понимал с полуслова, без лишних слов.
25. Я невольно или из-за любопытства часто подслушиваю разговоры посторонних людей.
26. Я могу оставаться спокойным, даже если все вокруг меня волнуются.
27. Мне проще подсознательно почувствовать сущность человека, чем понять его, "разложив по полочкам".
28. Я спокойно отношусь к мелким неприятностям, которые случаются у кого-либо из членов семьи.
29. Мне было бы трудно задушевно, доверительно беседовать с настороженным, замкнутым человеком.

30. У меня творческая натура — поэтическая, художественная, артистичная.

31. Я без особого любопытства выслушиваю исповеди новых знакомых.

32. Я расстраиваюсь, когда вижу плачущего человека.

33. Мое мышление больше отличается конкретностью, строгостью, последовательностью, чем интуицией.

34. Когда друзья начинаю говорить о своих неприятностях, я предпочитаю перевести разговор на другую тему.

35. Если я вижу, что у кого-то из близких плохо на душе, то обычно воздерживаюсь от расспросов.

36. Мне трудно понять, почему пустяки могут так сильно огорчать людей.

Обработка результатов. Подсчитывается число совпадений ваших ответов по ключу по каждой шкале, а затем определяется суммарная оценка.

1. Рациональный канал эмпатии: +1, +7, -13, + 19, + 25, -31

2. Эмоциональный канал эмпатии: -2, +8, -14, +20, -26, + 32

3. Интуитивный канал эмпатии: -3, +9, +15, + 21, +27, -33.

4. Установки, способствующие эмпатии: +4, -10, -16, -22, -28, -34

5. Проникающая способность к эмпатии: +5, —1, -17, -23, -29, -35

6. Идентификация в эмпатии: +6, +12, +18, -24, +30, -36.

Оценки по каждой шкале могут варьировать от 0 до 6 баллов и указывают на значимость конкретного параметра в структуре эмпатии.

Рациональный канал эмпатии характеризует направленность внимания, восприятия и мышления человека на понимание сущности любого другого человека, на его состояние, проблемы и поведение. Это спонтанный интерес к другому, открывающий шлюзы эмоционального и интуитивного отражения партнера.

Эмоциональный канал эмпатии фиксируется способностью эмпатирующего входить в эмоциональный резонанс с окружающими - сопереживать, соучаствовать. Эмоциональная отзывчивость становится средством вхождения в энергетическое поле партнера. Понять внутренний мир другого человека, прогнозировать его поведение и эффективно воздействовать возможно только в случае, если произошла энергетическая подстройка к партнеру. Соучастие и сопереживание выполняет роль связующего звена между людьми.

Интуитивный канал эмпатии позволяет человеку предвидеть поведение партнеров, действовать в условиях дефицита исходной информации о них, опираясь на опыт, хранящийся в подсознании. На уровне интуиции замыкаются и обобщаются различные сведения о партнерах.

Установки, способствующие или препятствующие эмпатии.

Эффективность эмпатии снижается, если человек старается избегать личных контактов, считает неуместным проявлять любопытство к другой личности, убедил себя спокойно относиться к переживаниям и проблемам окружающих. Подобные умозрения резко ограничивают диапазон эмоциональной отзывчивости и эмпатического восприятия.

Проникающая способность в эмпатии расценивается как важное коммуникативное свойство человека, позволяющее создавать атмосферу открытости, доверительности, задушевности. Расслабление партнера содействует эмпатии, а атмосфера напряженности, неестественности, подозрительности препятствует раскрытию и эмпатическому постижению.

Идентификация - важное условие успешной эмпатии. Это умение понять другого на основе сопереживаний, постановки себя на место партнера. В основе идентификации легкость, подвижность и гибкость эмоций, способность к подражанию.

Шкальные оценки выполняют вспомогательную роль в интерпретации основного показателя - уровня эмпатии. Суммарный показатель может

изменяться от 0 до 36 баллов. По предварительным данным, считают: 30 баллов и выше - очень высокий уровень эмпатии; 29-22 - средний уровень, 21-15 - заниженный, менее 14 баллов - очень низкий.

ДОДАТОК Д

Диагностика саморегуляции и коммуникативного контроля (М. Шнайдер)

Назначение. Методика предназначена для изучения уровня коммуникативного контроля. Согласно М. Шнайдеру, люди с высоким коммуникативным контролем постоянно следят за собой, хорошо осведомлены, где и как себя вести. Управляют своими эмоциональными проявлениями. Вместе с тем они испытывают значительные трудности в спонтанности самовыражения, не любят непрогнозируемых ситуаций.

Люди с низким коммуникативным контролем непосредственны и открыты, но могут восприниматься окружающими как излишне прямолинейные и навязчивые.

Инструкция. Внимательно прочитайте 10 высказываний, отражающих реакции на некоторые ситуации общения. Каждое из них оцените как верное (В) или неверное (Н) применительно к себе, поставив рядом с каждым пунктом соответствующую букву.

Опросник

- 1 Мне кажется трудным подражать другим людям.
- 2 Я смог бы свалить дурака, чтобы привлечь внимание окружающих.
- 3 Из меня мог бы выйти неплохой актер.
- 4 Другим людям иногда кажется, что мои переживания более глубоки, чем это есть на самом деле.
- 5 В компании я редко оказываюсь в центре внимания.
- 6 В различных ситуациях в общении с другими людьми я часто веду себя по-разному.
- 7 Я могу отстаивать только то, в чем искренне убежден.

8 Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я часто бываю именно таким, каким меня ожидают видеть.

9 Я могу быть дружелюбным с людьми, которых не выношу.

10 Я не всегда такой, каким кажусь.

Обработка и интерпретация

По 1 баллу начисляется на ответ «Н» на вопросы 1, 5,7 и за ответ «В» на все остальные вопросы. Подсчитывается сумма баллов.

0-3 балла - низкий коммуникативный контроль; высокая импульсивность в общении, открытость, раскованность, поведение мало подвержено изменениям в зависимости от ситуации общения и не всегда соотносится с поведением других людей.

4-6 баллов - средний коммуникативный контроль; в общении непосредственен, искренне относится к другим. Но сдержан в эмоциональных проявлениях, соотносит свои реакции с поведением окружающих людей.

7-10 баллов- высокий коммуникативный контроль; постоянно следит за собой, управляет выражением своих эмоций.

ДОДАТОК Е

Тест коммуникативных умений Михельсона

Автор: Л. Михельсон. Перевод и адаптация Ю. З. Гильбуха

Цель: Определение уровня коммуникативной компетентности и качества сформированности основных коммуникативных умений.

Инструкция: Мы просим Вас внимательно прочитать каждую из описанных ситуаций и выбрать один вариант поведения в ней. Это должно быть наиболее характерное для Вас поведение, то, что Вы действительно делаете в таких случаях, а не то, что, по-вашему, следовало бы делать.

Тестовый материал:

1. Кто-либо говорит Вам: "Мне кажется, что Вы замечательный человек".

Вы обычно в подобных ситуациях:

а) Говорите: "Нет, что Вы! Я таким не являюсь".

б) Говорите с улыбкой: "Спасибо, я действительно человек выдающийся".

в) Говорите: "Спасибо".

г) Ничего не говорите и при этом краснеете.

д) Говорите: "Да, я думаю, что отличаюсь от других и в лучшую сторону".

2. Кто-либо совершает действие или поступок, которые, по Вашему мнению, являются замечательными. В таких случаях Вы обычно:

а) Поступаете так, как если бы это действие не было столь замечательным, и при этом говорите: "Нормально!"

б) Говорите: "Это было отлично, но я видел результаты получше".

в) Ничего не говорите.

г) Говорите: "Я могу сделать гораздо лучше".

д) Говорите: "Это действительно замечательно!"

3. Вы занимаетесь делом, которое Вам нравится, и думаете, что оно у Вас получается очень хорошо. Кто-либо говорит: "Мне это не нравится!" Обычно в таких случаях Вы:

а) Говорите: "Вы - болван!"

б) Говорите: "Я все же думаю, что это заслуживает хорошей оценки".

в) Говорите: "Вы правы", хотя на самом деле не согласны с этим.

г) Говорите: "Я думаю, что это выдающийся уровень. Что Вы в этом понимаете".

д) Чувствуете себя обиженным и ничего не говорите в ответ.

4. Вы забыли взять с собой какой-то предмет, а думали, что принесли его, и кто-то говорит Вам: "Вы такой растяпа! Вы забыли бы и свою голову, если бы она не была прикреплена к плечам". Обычно Вы в ответ:

а) Говорите: "Во всяком случае, я толковее Вас. Кроме того, что Вы в этом понимаете!"

б) Говорите: "Да, Вы правы. Иногда я веду себя как растяпа".

в) Говорите: "Если кто-либо растяпа, то это Вы".

г) Говорите: "У всех людей есть недостатки. Я не заслуживаю такой оценки только за то, что забыл что-то".

д) Ничего не говорите или вообще игнорируете это заявление.

5. Кто-либо, с кем Вы договорились встретиться, опоздал на 30 минут, и это Вас расстроило, причем человек этот не дает никаких объяснений своему опозданию. В ответ Вы обычно:

а) Говорите: "Я расстроен тем, что Вы заставили меня столько ожидать".

б) Говорите: "Я все думал, когда же Вы придете".

в) Говорите: "Это был последний раз, когда я заставил себя ожидать Вас".

г) Ничего не говорите этому человеку.

д) Говорите: "Вы же обещали! Как Вы смели так опаздывать!"

6. Вам нужно, чтобы кто-либо сделал для Вас одну вещь. Обычно в таких случаях Вы:

а) Никого ни о чем не просите.

б) Говорите: "Вы должны сделать это для меня".

в) Говорите: "Не могли бы Вы сделать для меня одну вещь?", после этого объясняете суть дела.

г) Слегка намекаете, что Вам нужна услуга этого человека.

д) Говорите: "Я очень хочу, чтобы Вы сделали это для меня".

7. Вы знаете, что кто-то чувствует себя расстроенным. Обычно в таких ситуациях Вы:

а) Говорите: "Вы выглядите расстроенным. Не могу ли я помочь?"

б) Находясь рядом с этим человеком, не заводите разговора о его состоянии.

в) Говорите: "У Вас какая-то неприятность?"

г) Ничего не говорите и оставляете этого человека наедине с собой.

д) Смеясь говорите: "Вы просто как большой ребенок!"

8. Вы чувствуете себя расстроенным, а кто-либо говорит: "Вы выглядите расстроенным". Обычно в таких ситуациях Вы:

а) Отрицательно качаете головой или никак не реагируете.

б) Говорите: "Это не Ваше дело!"

в) Говорите: "Да, я немного расстроен. Спасибо за участие".

г) Говорите: "Пустяки".

д) Говорите: "Я расстроен, оставьте меня одного".

9. Кто-либо порицает Вас за ошибку, совершенную другими. В таких случаях Вы обычно:

а) Говорите: "Вы с ума сошли!"

б) Говорите: "Это не моя вина. Эту ошибку совершил кто-то другой".

в) Говорите: "Я не думаю, что это моя вина".

г) Говорите: "Оставьте меня в покое, Вы не знаете, что Вы говорите".

д) Принимаете свою вину или не говорите ничего.

10. Кто-либо просит Вас сделать что-либо, но Вы не знаете, почему это должно быть сделано. Обычно в таких случаях Вы:

а) Говорите: "Это не имеет никакого смысла, я не хочу это делать".

б) Выполняете просьбу и ничего не говорите.

в) Говорите: "Это глупость; я не собираюсь этого делать".

г) Прежде чем выполнить просьбу, говорите: "Объясните, пожалуйста, почему это должно быть сделано".

д) Говорите: "Если Вы этого хотите...", после чего выполняете просьбу.

11. Кто-то говорит Вам, что по его мнению, то, что Вы сделали, великолепно. В таких случаях Вы обычно:

а) Говорите: "Да, я обычно это делаю лучше, чем большинство других людей".

б) Говорите: "Нет, это не было столь здорово".

в) Говорите: "Правильно, я действительно это делаю лучше всех".

г) Говорите: "Спасибо".

д) Игнорируете услышанное и ничего не отвечаете.

12. Кто-либо был очень любезен с Вами. Обычно в таких случаях Вы:

а) Говорите: "Вы действительно были очень любезны по отношению ко мне".

б) Действуете так, будто этот человек не был столь любезен к Вам, и говорите: "Да, спасибо".

в) Говорите: "Вы вели себя в отношении меня вполне нормально, но я заслуживаю большего".

г) Игнорируете этот факт и ничего не говорите.

д) Говорите: "Вы вели себя в отношении меня недостаточно хорошо".

13. Вы разговариваете с приятелем очень громко, и кто-либо говорит Вам: "Извините, но Вы ведете себя слишком шумно". В таких случаях Вы обычно:

а) Немедленно прекращаете беседу.

б) Говорите: "Если Вам это не нравится, проваливайте отсюда".

в) Говорите: "Извините, я буду говорить тише", после чего ведется беседа приглушенным голосом.

г) Говорите: "Извините" и прекращаете беседу.

д) Говорите: "Все в порядке" и продолжаете громко разговаривать.

14. Вы стоите в очереди, и кто-либо становится впереди Вас. Обычно в таких случаях Вы:

а) Негромко комментируете это, ни к кому не обращаясь, например: "Некоторые люди ведут себя очень нервно".

б) Говорите: "Становитесь в хвост очереди!"

в) Ничего не говорите этому типу.

г) Говорите громко: "Выйди из очереди, ты, нахал!"

д) Говорите: "Я занял очередь раньше Вас. Пожалуйста, станьте в конец очереди".

15. Кто-либо делает что-нибудь такое, что Вам не нравится и вызывает у Вас сильное раздражение. Обычно в таких случаях Вы:

а) Выкрикиваете: "Вы болван, я ненавижу Вас!"

б) Говорите: "Я сердит на Вас. Мне не нравится то, что Вы делаете".

в) Действуете так, чтобы повредить этому делу, но ничего этому типу не говорите.

г) Говорите: "Я рассержен. Вы мне не нравитесь".

д) Игнорируете это событие и ничего не говорите этому типу.

16. Кто-либо имеет что-нибудь такое, чем Вы хотели бы пользоваться. Обычно в таких случаях Вы:

а) Говорите этому человеку, чтобы он дал Вам эту вещь.

б) Воздерживаетесь от всяких просьб.

в) Отбираете эту вещь.

г) Говорите этому человеку, что Вы хотели бы пользоваться данным предметом, и затем просите его у него.

д) Рассуждаете об этом предмете, но не просите его для пользования.

17. Кто-либо спрашивает, может ли он получить у Вас определенный предмет для временного пользования, но так как это новый предмет, Вам не хочется его одалживать. В таких случаях Вы обычно:

а) Говорите: "Нет, я только что достал его и не хочу с ним расставаться; может быть когда-нибудь потом".

б) Говорите: "Вообще-то я не хотел бы его давать, но Вы можете попользоваться им".

в) Говорите: "Нет, приобретайте свой!"

г) Одалживаете этот предмет вопреки своему нежеланию.

д) Говорите: "Вы с ума сошли!"

18. Какие-то люди ведут беседу о хобби, которое нравится и Вам, и Вы хотели бы присоединиться к разговору. В таких случаях Вы обычно:

а) Не говорите ничего.

б) Прерываете беседу и сразу же начинаете рассказывать о своих успехах в этом хобби.

в) Подходите поближе к группе и при удобном случае вступаете в разговор.

г) Подходите поближе и ожидаете, когда собеседники обратят на Вас внимание.

д) Прерываете беседу и тотчас начинаете говорить о том, как сильно Вам нравится это хобби.

19. Вы занимаетесь своим хобби, а кто-либо спрашивает: "Что Вы делаете?" Обычно Вы:

- а) Говорите: "О, это пустяк". Или: "Да ничего особенного".
- б) Говорите: "Не мешайте, разве Вы не видите, что я занят?"
- в) Продолжаете молча работать.
- г) Говорите: "Это совсем Вас не касается".
- д) Прекращаете работу и объясняете, что именно Вы делаете.

20. Вы видите споткнувшегося и падающего человека. В таких случаях Вы:

- а) Рассмеявшись, говорите: "Почему Вы не смотрите под ноги?"
- б) Говорите: "У Вас все в порядке? Может быть я что-либо могу для Вас сделать?"
- в) Спрашиваете: "Что случилось?"
- г) Говорите: "Это все колдобины в тротуаре".
- д) Никак не реагируете на это событие.

21. Вы стукнулись головой о полку и набили шишку. Кто-либо говорит: "С Вами все в порядке?" Обычно Вы:

- а) Говорите: "Я прекрасно себя чувствую. Оставьте меня в покое!"
- б) Ничего не говорите, игнорируя этого человека.
- в) Говорите: "Почему Вы не занимаетесь своим делом?"
- г) Говорите: "Нет, я ушиб свою голову, спасибо за внимание ко мне".
- д) Говорите: "Пустяки, у меня все будет о'кей".

22. Вы допустили ошибку, но вина за нее возложена на кого-либо другого. Обычно в таких случаях Вы:

- а) Не говорите ничего.
- б) Говорите: "Это их ошибка!"
- в) Говорите: "Эту ошибку допустил Я".
- г) Говорите: "Я не думаю, что это сделал этот человек".

д) Говорите: "Это их горькая доля".

23. Вы чувствуете себя оскорбленным словами, сказанными кем-либо в Ваш адрес. В таких случаях Вы обычно:

а) Уходите прочь от этого человека, не сказав ему, что он расстроил Вас.

б) Заявляете этому человеку, чтобы он не смел больше этого делать.

в) Ничего не говорите этому человеку, хотя чувствуете себя обиженным.

г) В свою очередь оскорбляете этого человека, называя его по имени.

д) Заявляете этому человеку, что Вам не нравится то, что он сказал, и что он не должен этого делать снова.

24. Кто-либо часто перебивает, когда Вы говорите. Обычно в таких случаях Вы:

а) Говорите: "Извините, но я хотел бы закончить то, о чем рассказывал".

б) Говорите: "Так не делают. Могу я продолжить свой рассказ?"

в) Прерываете этого человека, возобновляя свой рассказ.

г) Ничего не говорите, позволяя другому человеку продолжать свою речь.

д) Говорите: "Замолчите! Вы меня перебили!"

25. Кто-либо просит Вас сделать что-либо, что помешало бы Вам осуществить свои планы. В этих условиях Вы обычно:

а) Говорите: "Я действительно имел другие планы, но я сделаю то, что Вы хотите."

б) Говорите: "Ни в коем случае! Поищите кого-нибудь еще".

в) Говорите: "Хорошо, я сделаю то, что Вы хотите".

г) Говорите: "Отойдите, оставьте меня в покое".

д) Говорите: "Я уже приступил к осуществлению других планов. Может быть, когда-нибудь потом".

26. Вы видите кого-либо, с кем хотели бы встретиться и познакомиться. В этой ситуации Вы обычно:

а) Радостно окликаете этого человека и идете ему навстречу.

б) Подходите к этому человеку, представляетесь и начинаете с ним разговор.

в) Подходите к этому человеку и ждете, когда он заговорит с Вами.

г) Подходите к этому человеку и начинаете рассказывать о крупных делах, совершенных Вами.

д) Ничего не говорите этому человеку.

27. Кто-либо, кого Вы раньше не встречали, останавливается и окликает Вас возгласом "Привет!" В таких случаях Вы обычно:

а) Говорите: "Что Вам угодно?"

б) Не говорите ничего

в) Говорите: "Оставьте меня в покое".

г) Произносите в ответ "Привет!", представляетесь и просите этого человека представиться в свою очередь.

д) Киваете головой, произносите "Привет!" и проходите мимо.

Данный тест представляет собой разновидность теста достижений, то есть построен по типу задачи, у которой есть правильный ответ. В тесте предполагается некоторый эталонный вариант поведения, который соответствует компетентному, уверенному, партнерскому стилю. Степень приближения к эталону можно определить по числу правильных ответов. Неправильные ответы подразделяются на неправильные "снизу" (зависимые) и неправильные "сверху" (агрессивные). Опросник содержит описание 27 коммуникативных ситуаций. К каждой ситуации предлагается 5 возможных вариантов поведения. Надо выбрать один, присущий именно ему способ поведения в данной ситуации. Нельзя выбирать два или более вариантов или приписывать вариант, не указанный в опроснике. Авторами предлагается ключ, с помощью которого можно определить, к какому типу реагирования относится выбранный вариант ответа: уверенному, зависимому или агрессивному. В итоге

предлагается подсчитать число правильных и неправильных ответов в процентном отношении к общему числу выбранных ответов.

Все вопросы разделены авторами на 5 типов коммуникативных ситуаций:

- ситуации, в которых требуется реакция на положительные высказывания партнера (вопросы 1, 2, 11, 12)

- ситуации, в которых подросток (старшеклассник) должен реагировать на отрицательные высказывания (вопросы 3, 4, 5, 15, 23, 24)

- ситуации, в которых к подростку (старшекласснику) обращаются с просьбой (вопросы 6, 10, 14, 16, 17, 25)

- ситуации беседы (13, 18, 19, 26, 27)

- ситуации, в которых требуется проявление эмпатии (понимание чувств и состояний другого человека (вопросы 7, 8, 9, 20, 21, 22).

Обработка и анализ результатов: Отметьте, какой способ общения Вы выбрали (зависимый, компетентный, агрессивный) в каждой предложенной ситуации в соответствии с ключом. Проанализируйте результаты: какие умения у Вас сформированы, какой тип поведения преобладает?

Блоки умений:

1. Умение оказывать и принимать знаки внимания (комплименты) от сверстника - вопросы 1, 2, 11, 12.

2. Реагирование на справедливую критику - вопросы 4, 13.

3. Реагирование на несправедливую критику - вопросы 3, 9.

4. Реагирование на задевающее, провоцирующее поведение со стороны собеседника - вопросы 5, 14, 15, 23, 24.

5. Умение обратиться к сверстнику с просьбой - вопросы 6, 16.

6. Умение ответить отказом на чужую просьбу, сказать "нет" - вопросы 10, 17, 25.

7. Умение самому оказать сочувствие, поддержку - вопросы 7, 20.

8. Умение самому принимать сочувствие и поддержку со стороны сверстников - вопросы 8, 21.

9. Умение вступить в контакт с другим человеком, контактность - вопросы 18, 26.

10. Реагирование на попытку вступить с тобой в контакт - вопросы 19, 27.

КЛЮЧИ

	зависимые	компетентные	агрессивные
1	АГ	БВ	Д
2	АВ	Д	БГ
3	ВД	Б	АГ
4	БД	Г	АВ
5	Г	АБ	ВД
6	АГ	ВД	Б
7	БГ	АВ	Д
8	АГ	В	БД
9	Д	БВ	АГ
10	БД	Г	АВ
11	БД	Г	АВ
12	БГ	А	ВД
13	АГ	В	БД
14	АВ	Д	БГ
15	ВД	Б	АГ
16	БД	Г	АВ
17	Г	АБ	ДВ
18	АГ	В	БД
19	АВ	Д	БГ
20	ГД	БВ	А
21	Б	ГД	АВ

22	А	ВГ	БД
23	АВ	Д	БГ
24	Г	АБ	ВД
25	В	АД	БГ
26	ВД	АБ	Г
27	БД	АГ	В

ДОДАТОК Ж

Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС)

Шкалы: коммуникативные склонности, организаторские склонности и способности.

Инструкция к тесту

Методика по определению коммуникативных и организаторских склонностей содержит 40 вопросов. На каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-). Время на выполнение методики 10-15 минут.

Тест

1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-либо из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время за книгами или за каким-нибудь другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, легко ли вам отказаться от своих намерений?

9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые старше вас по возрасту?

10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?

11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании (коллективы)?

12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было выполнить сегодня?

13. Легко ли вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?

14. Стремитесь ли вы добиться того, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?

15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?

17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?

18. Часто ли при решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?

19. Раздражают ли вас окружающие люди и хочется ли вам побыть одному?

20. Правда ли, что вы плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?

21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удастся закончить начатое дело?

23. Испытываете ли вы затруднение, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь доказать свою правоту?
29. Полагаете ли вы, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе (на производстве) ?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не сразу было принято товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?
34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей?
38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка и интерпретация результатов теста

Ответы

Коммуникативные склонности (+) да 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
 (-) нет 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Организаторские склонности (+) да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
 (-) нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Обработка результатов теста

Определяются уровни коммуникативных и организаторских склонностей в зависимости от набранных баллов по этим параметрам. Максимальное количество баллов отдельно по каждому параметру – 20. Подсчитываются баллы отдельно по коммуникативным и отдельно по организаторским склонностям с помощью ключа для обработки данных «КОС-2».

За каждый ответ «да» или «нет» для высказываний, совпадающих с отмеченными в ключе отдельно по соответствующим склонностям, приписывается один балл. Экспериментально установлено пять уровней коммуникативных и организаторских склонностей. Примерное распределение баллов по этим уровням показано ниже.

Уровни коммуникативных и организаторских склонностей

Сумма баллов	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
--------------	-----	-----	------	-------	-------

Уровень	Очень низкий	Низкий	Средний	Высокий	Высший
---------	--------------	--------	---------	---------	--------

Испытуемые, получившие оценку 1-4 балла, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Набравшие 5-8 баллов имеют коммуникативные и организаторские склонности на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, набравших 9-12 баллов, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся

к контактам с людьми, отстаивают свое , однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Требуется дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этих качеств личности.

Оценка 13-16 баллов свидетельствует о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях.

Высший уровень коммуникативных и организаторских склонностей (17-20 баллов) у испытуемых свидетельствует о сформированной потребности в коммуникативной и организаторской деятельности. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях. Непринужденно ведут себя в новом коллективе. Инициативны. Принимают самостоятельные решения. Отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений. Любят организовывать игры, различные мероприятия. Настойчивы и одержимы в деятельности.

ДОДАТОК 3

Діагностика лідерських здібностей (Є.Жариков, Є.Крушельницький)

Мета: виявити ступінь розвитку лідерських якостей у студентів.

Умови проведення: студентам надавалася інструкція та опитувальник для самостійного опрацювання.

Процедура проведення: опитувальник має 50 питань, із двох наведених варіантів відповіді на кожне питання необхідно було дати лише одне.

Методичні рекомендації щодо оцінювання: відповідно до ключа визначалася сума балів та результати методики.

Із двох наведених варіантів відповіді на кожне питання необхідно дати лише одне.

Текст опитувальника

1. Чи часто Ви буваєте в центрі уваги оточуючих?

а) так б) ні.

2. Чи вважаєте Ви, що багато людей, що оточують вас, посідають вище становище на службі ніж Ви?

а) так б) ні.

3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати своєї 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 впевнити когось у чомусь?

- а) так б) ні.

6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?

- а) так б) ні.

7. Чи згодні Ви з твердженням: „Усе найкорисніше у світі є результатом діяльності незначного числа видатних людей”?

- а) так б) ні.

8. Чи відчуваєте Ви наполегливу необхідність у порадику, який міг би скеровувати Вашу професійну активність?

- а) так б) ні.

9. Чи втрачали Ви іноді холонокровність у розмові з людьми?

- а) так б) ні.

10. Чи приносить Вам задоволення бачити, що оточуючі побоюються Вас?

- а) так б) ні.

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

- а) так б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей значне (імпазантне) враження?

- а) так б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

- а) так б) ні.

14. Чи розгублюєтесь Ви, якщо оточуючі люди виражають незгоду з Вами?

- а) так б) ні.

15. Чи траплялося Вам за особистою ініціативою займатися організацією робітників, спортивних й інших команд і колективів?

- а) так б) ні.

16. Якщо намічене Вами не дало очікуваних результатів, то Ви:

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

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

17. Яка з цих двох думок вам ближча:

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

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

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покірними людьми.

б) з незалежними та самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

- а) так б) ні.

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

- а) так б) ні.

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

- а) так б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями по лісу Ви загубилися. Наближається вечір, і потрібно брати рішення. Ваші дії?

а) дасте можливість прийняти рішення найбільш компетентному з вас;

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

23. Є такий крилатий вислів Юлія Цезаря: „Краще бути першим в селі, ніж останнім у Римі”. Чи справедлив він?

- а) так б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, що здійснює вплив на інших?

- а) так б) ні.

25. Чи може невдача в прояві ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?

- а) так б) ні.

26. Хто, на Ваш погляд, дійсний лідер?

- а) найкомпетентніша людина;
б) той, у кого найміцніший характер.

27. Чи завжди Ви прагнете зрозуміти й належно оцінити людей?

- а) так б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

- а) так б) ні.

29. Який із наступних двох керівників для Вас має перевагу?

- а) той, який усе вирішує сам;
б) той, який завжди радиться й прислухається до думки інших.

30. Який із зазначених стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для студентської групи?

- а) колегіальний б) авторитарний.

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

- а) так б) ні.

32. Який із наступних двох „портретів” більше нагадує Вас?

- а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом у кишеню не полізе;
б) людина зі спокійним, тихим голосом, стримана.

а) так б) ні.

43. Як вчитине, якщо Вам запропонують провести зміни Вашої установи?

а) введу потрібні зміни негайно;

б) не буду поспішати й спочатку все ретельно обміркую.

44. Чи зумієте Ви перервати дуже балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так б) ні.

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

а) так б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь визначне?

а) так б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати?

а) митцем, поетом, композитором, ученим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємно слухати?

а) могутню й урочисту б) тиху й ліричну.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, чекаючи на зустріч із поважними й відомими людьми?

а) так б) ні.

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

а) так б) ні.

Оцінка результатів і висновки.

Відповідно до наступного ключа визначається сума балів отриманих відповідей.

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.

За кожну відповідь, що співпадає з ключовою отримуєте 1 бал, в іншому випадку — 0 балів.

Якщо сума балів менше 25 балів, то якості лідера виражені слабо.

Якщо сума балів у межах від 26 до 35, то якості лідера виражені середньо.

Якщо сума балів дорівнює від 36 до 40, то лідерські якості виражені сильно.

І, нарешті, якщо сума балів більша за 40, то ця людина як лідер схильна до диктату.

ДОДАТОК І

Методика оцінки стилю лідерства

З метою визначення стилю керівництва рекомендується опитувальник А.Л. Журавльова. Опитувальник містить в собі 27 груп стверджень, які дозволяють визначити стиль керівництва за трьома компонентами: Директивним, Колегіальним, Ліберальним, Непослідовним (Д-К-Л-Н). Експерти, які оцінюють керівника, з кожної групи тверджень повинні вибирати одне твердження характерне для нього. Експерти повинен поставити знак “+” у реєстраційному аркуші в тих клітинах, які відповідають по горизонталі номеру групи тверджень, а по вертикалі – буквеному індексу вибраного твердження.

Методика

1. Керівник

- а) централізує керівництво, а саме: вимагає, щоб про всі справи доповідали саме йому;
- б) пасивний у виконанні управлінських функцій;
- в) чітко розподіляє функції між собою, своїми заступниками і підлеглими.

2. Керівник

- а) у критичних ситуаціях керівник, як правило, переходить на більш жорсткі методи керівництва;
- б) зіштовхуючись із труднощами, керівник починає більш тісно взаємодіяти з підлеглими;
- в) у критичних ситуаціях керівник погано справляється зі своїми обов'язками.

3. Керівник

- а) регулярно спілкується з підлеглими, цікавиться станом справ у колективі, про труднощі, які необхідно буде перебороти;
- б) уміє спілкуватися, але свідомо обмежує спілкування з підлеглими, тримається від них на відстані;
- в) намагається спілкуватися з підлеглими, але при цьому відчуває труднощі в спілкуванні.

4.

- а) під час відсутності керівника підлеглі працюють гірше;
- б) колектив не знижує продуктивності, якщо керівник тимчасово залишає його;
- в) підлеглі постійно працюють не в повну силу, при іншому керівнику могли працювати краще.

5. Керівник

- а) зазвичай на критику не ображається, прислухається до неї;
- б) критику вислуховує, навіть обіцяє вжити заходів, але нічого для цього не робить;
- в) не любить, коли його критикують, та не приховує це.

6. Керівник

- а) сам звертається за порадою до підлеглих;
- б) не припускається, щоб підлеглі йому радили і тим більше заперечували;
- в) підлеглі не тільки радять, але й можуть давати вказівки своєму керівнику.

7. Керівник

- а) контроль за роботою колективу здійснює неплановірно, від випадку до випадку;
- б) завжди дуже строго контролює роботу підлеглих і колективу в цілому;
- в) контролюючи роботу, завжди помічає позитивні результати, хвалить виконавців.

8. Керівник (а)

- а) цікавить тільки виконання наміченого плану і завдань, а не ставлення людей один до одного;
- б) під час вирішення завдань, намагається створити гарні відносини між людьми в колективі;
- в) не зацікавлений у результатах роботи, до вирішення справ підходить формально.

9. Керівник

- а) уміє розпорядитися так, що хочеться виконувати;
- б) наказувати не вміє;
- в) прохання керівника не відрізняється від наказу.

10. Керівник

- а) намагається самостійно вирішувати навіть ті питання, в яких не зовсім добре розбирається;
- б) якщо щось не знає, то не боїться це показати та звертається по допомогу до інших;
- в) якщо не знає, як вирішити питання чи виконати роботу, то доручає це своїм підлеглим.

11. Керівник

- а) такий, що складається враження, що він боїться відповідальності за власні дії та прагне зменшити її;
- б) рівномірно розподіляє відповідальність між собою та своїми підлеглими;
- в) усю відповідальність покладає тільки на себе.

12. Керівник (у)

- а) намагається, щоб його заступники були кваліфікованими фахівцями;
- б) він добивається безвідмовного підпорядкування заступників і помічників;
- в) байдуже, хто у нього працює заступником.

13.

- а) виконавці бувають задоволені, коли керівник відсутній: вони почувають полегшення;
- б) усі очікують повернення керівника, тому що з ним цікаво працювати;
- в) відсутність керівника не помічається підлеглими.

14. Керівник (у)

- а) нерідко доводиться вмовляти своїх підлеглих для виконання якоїсь роботи;
- б) завжди що-небудь наказує, розпоряджається, наставляє, але не просить;
- в) часто звертається до підлеглого з проханнями, за порадою.

15. Керівник

- а) завжди звертається до підлеглих чемно та доброзичливо;
- б) стосовно підлеглих буває нетактовним і навіть грубим;
- в) характер поводження з підлеглими у нього часто змінюється.

16. Керівник

- а) залучає до управління рядових членів колективу;
- б) нерідко перекладає свої функції на інших;
- в) створює ситуації, коли управлінські функції фактично приймають на себе інші члени колективу.

17. Керівник

- а) не може впливати на дисципліну;
- б) уміє підтримувати дисципліну й порядок;
- в) такий, що зовні дисципліна в колективі знаходиться на високому рівні, хоча насправді підлеглі просто його бояться.

18. Керівник

- а) спілкується з підлеглими тільки відносно ділових питань;
- б) під час розмов із підлеглими стосовно службових питань, керівник цікавиться їх особистим життям, родинними взаєностосунками;
- в) такий, що нерідко важко зрозуміти в спілкуванні з ним чого він хоче.

19. Керівник

- а) одноосібно приймає рішення чи скасовує їх;
- б) рідко береться за виконання складної справи, а швидше за все, уникає відповідальності;
- в) намагається вирішувати усе разом із підлеглими, одноосібно вирішує тільки термінові й оперативні питання.

20. Керівник

- а) керує так, що у колективі недостатньо розвинені взаємодопомога і взаємна довіра;
- б) намагається, щоб у підлеглих на роботі був гарний настрій;
- в) керує так, що у колективі спостерігається підвищена плинність кадрів: люди нерідко йдуть із колективу і не шкодують про це.

21. Керівник

- а) сприяє тому, щоб підлеглі працювали самостійно;
- б) іноді нав'язує свою думку, а говорить, що ця думка більшості;
- в) створив таку обстановку, що виконавці залишені самі собі.

22. Керівник

- а) регулярно радиться з виконавцями, особливо, із досвідченими працівниками;
- б) радиться тільки з вищими керівниками;
- в) радиться з підлеглими тільки в складній ситуації.

23. Керівник

- а) ініціативу підлеглих не заохочує;
- б) підтримує ініціативу підлеглих;
- в) не може діяти сам, а чекає «підштовхування» із боку.

24. Керівник

- а) використовує улюблене гасло “Давай, давай!”;
- б) вимогливий, але одночасно і справедливий;

в) мабуть, не дуже вимоглива людина.

25. Керівник

а) консервативний, тому що боїться нового;

б) охоче підтримує доцільні нововведення;

в) нововведення проходять повз керівника.

26. Керівник

а) у своїй роботі часто спирається на громадські організації;

б) деякі важливі справи вирішуються фактично без участі керівника, його функції виконують інші;

в) не враховує думки інших.

27. Керівник (у)

а) байдуже, що про нього думають підлеглі;

б) ніколи і ні в чому не виявляє своєї переваги над виконавцями;

в) вважає себе незамінним у колективі.

Обробка і інтерпретація результатів

№	Твердження			№	Твердження		
	а	б	в		а	б	в
1	А	Л	Д	15	Д	А	Л
2	А	Д	Л	16	Д	А	Л
3	Д	А	Л	17	Л	Д	А
4	А	Д	Л	18	А	Д	Л
5	Д	Л	А	19	А	Л	Д
6	Д	А	Л	20	А	Д	Л
7	Л	А	Д	21	Д	А	Л

8	А	Д	Л	22	Д	Л	А
9	Д	Л	А	23	А	А	А
10	А	Д	Л	24	А	Д	Д
11	Д	Л	А	25	А	Д	Д
12	Д	А	Л	26	Д	Д	Д
13	А	Д	Л	27	Л	Д	Д
14	Л	А	Д				

Діагностика стиля здійснюється на підставі переважання кількості співпадінь із ключем. Якщо явна перевага відсутня, то мова йде про непослідовний стиль керівництва

ДОДАТОК К

Анкета

**оцінки рівня сформованості лідерських якостей студентів
вищих навчальних закладів**

Переконливо просимо Вас взяти участь у експериментальному дослідженні, результати якого будуть використані в наукових інтересах. Ваша участь має для нас велике значення, але вона буде корисною тільки в тому випадку, якщо Ви віднесетея до справи серйозно і щиро.

1. П.І.Б. _____

2. Ваш вік: _____ років

3. Визначте, будь ласка, ступінь прояву у Вас наведених нижче особистісних якостей. Оцінюйте найближчий рік життя. Вибирайте одну відповідь з п'яти можливих, що представлені шкалі можливих відповідей, ставлячи напротиоцінюваної якості галочку в колонці з даною відповіддю. Відповідайте щиро. Збереження таємниці ваших відповідей – професійний обов'язок експериментатора.

Шкала можливих відповідей: 1 – дуже слабка вираженість якості; 2 – слабка вираженість якості; 3 – середня вираженість якості; 4 – висока вираженість якості; 5 – дуже висока вираженість якості.

№	ЯКОСТІ	Можливі відповіді				
		1	2	3	4	5
1	психічна стійкість					

№	ЯКОСТІ	Можливі відповіді				
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
2	відповідальність					
3	врівноваженість					
4	впевненість у собі					
5	наполегливість					
6	цілеспрямованість					
7	рішучість					
8	комунікативність					
9	активність					
10	здатність до організаторської роботи					
11	ініціативність					
12	товариськість					
13	уміння слухати співрозмовника					
14	організаторська проникливість					
15	креативність					
16	здатність активно впливати на інших					
17	потреба до успіху					
18	уміння розв'язувати конфлікти					
19	інтелектуальна лабільність					
20	здатність до емпатії					
21	уміння приймати відповідальні рішення у будь-яких ситуаціях					
22	чесність і порядність у відносинах					
23	готовність до ризику					
24	готовність до самостійного виконання завдань					

№	ЯКОСТІ	Можливі відповіді				
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
25	уміння управляти собою					
26	наявність сили волі					
27	самоконтроль					
28	адекватна самооцінка та самовладання					

Дякуємо Вам за допомогу в роботі!

ДОДАТОК Л

Анкета

**експертної оцінки оцінки рівня сформованості лідерських якостей
студентів вищих навчальних закладів**

З Вашою допомогою ми хотіли б отримати оцінку деяких особистісних якостей студента _____.

Шкала можливих відповідей: 1 – дуже слабка вираженість якості; 2 – слабка вираженість якості; 3 – середня вираженість якості; 4 – висока вираженість якості; 5 – дуже висока вираженість якості.

№	ЯКОСТІ	Можливі відповіді				
		1	2	3	4	5
1	психічна стійкість					
2	відповідальність					
3	врівноваженість					
4	впевненість у собі					
5	наполегливість					
6	цілеспрямованість					
7	рішучість					
8	комунікативність					
9	активність					
10	здатність до організаторської роботи					
11	ініціативність					
12	товариськість					
13	уміння слухати співрозмовника					

№	ЯКОСТІ	Можливі відповіді				
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
14	організаторська проникливість					
15	креативність					
16	здатність активно впливати на інших					
17	потреба до успіху					
18	уміння розв'язувати конфлікти					
19	інтелектуальна лабільність					
20	здатність до емпатії					
21	уміння приймати відповідальні рішення у будь-яких ситуаціях					
22	чесність і порядність у відносинах					
23	готовність до ризику					
24	готовність до самостійного виконання завдань					
25	уміння управляти собою					
26	наявність сили волі					
27	самоконтроль					
28	адекватна самооцінка та самовладання					

Дякуємо Вам за допомогу в роботі!

ДОДАТОК М

Анкета**виявлення особливостей формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів в процесі діяльності органів студентського самоврядування****(заповнюється керівниками органів студентського самоврядування)**

Чи необхідно цілеспрямовано формувати лідерські якості у студентів?
Чому?

Які засоби та методи Ви використовуєте для формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів в процесі діяльності органів студентського самоврядування?

Вкажіть яку цілеспрямовану роботу Ви здійснюєте щодо формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів в процесі діяльності органів студентського самоврядування?

Назвіть, які труднощі виникають у Вашій роботі при формуванні лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів в процесі діяльності органів студентського самоврядування?

ДОДАТОК Н

ВПРАВИ, ЯКІ ВИКОРИСТОВУВАЛИСЬ ПІД ЧАС ТРЕНІНГУ

Вправа „Правила”

Завдання: запропонувати присутнім установити правила заняття, які є типовими і для всіх наступних занять. Занотувати їх на аркуші.

Інструкція: Рекомендуємо обов’язково включити до переліку такі правила:

- приходити вчасно;
- говорити по черзі, стисло, не перебиваючи інших;
- відверто висловлювати власну думку;
- бути позитивно налаштованими;
- працювати із задоволенням;
- пам’ятати про конфіденційність. Правила мають бути реальними для здійснення.

Рефлексія: навіщо ми приймали правила? (Щоб їх дотримуватися). Чи всі погоджуються з такими правилами

Вправа „Очікування”

Мета: виявлення очікувань і сподівань кожного учасника тренінгу.

Інструкція: ведучий оголошує тему заняття, нагадує учасникам, що для успіху в роботі потрібно визначитися, чого очікує від заняття кожний учасник. Вправою „Незакінчене речення” по черзі хтось один і по колу всі продовжують: „Від сьогоднішнього заняття я очікую...”. Викладач усі очікування фіксує на аркуші.

Рефлексія: „Навіщо ми це робили?” Фактично очікування є не що інше, як мета. Саме на них викладач буде спиратися, підбиваючи підсумки проведеного заняття.

Після комунікативних вправ переходимо до другої частини заняття.

Вправа . „Декларація самоцінності”

Мета: рефлексія оптимістичної позиції особистості стосовно себе.

Завдання: скласти „ Декларацію самоцінності особистості”.

Інструкція: при складанні „ Декларації...” акцентуйте увагу на вираженні самоствавлення (достоїнство, самоствердження, самохвалення, самостимулювання, талановитість).

Аналіз вправи проводиться вибірково, за бажанням присутніх, інші здають „ Декларації...” ведучому.

Вправа „Хто я такий?”

Інструкція: розділіть аркуш на три стовпчики: у перший напишіть відповідь на питання „Хто я такий?” десятьма словами-епітетами; у другий запишіть відповіді на це питання, ніби їх дали ваші близькі і рідні (наприклад, мати, сестра, брат та ін.); а в третій – думки ваших одногрупників.

Аналіз заняття. Анкета

1. Ім'я, прізвище
2. Оцінка результативності заняття в балах (5, 4, 3, 2, 1). Заняття справило велике враження, ніякого враження.
3. Оцінка самопочуття в балах (5, 4, 3, 2, 1). Я почував себе вільно або стримано.
4. Найбільш значущими для засвоєння цієї теми є такі моменти заняття (указати які)....

5. На наступному занятті я хотів би, щоб група розглянула ситуацію:...

Мозковий штурм „Для мене бути керівником – це ...”

Мета: активізація розумової діяльності, творчих здібностей.

Тривалість: 10 хвилин.

Хід вправи: студентам пропонується продовжити фразу, ураховуючи власний досвід та особистісні вподобання: „Для мене бути керівником – це ...”. Відповіді кожного учасника записуються тренером на ватмані, після чого аналізуються та обговорюються в групі.

Відеодebати „Як керувати друзями?”

Мета: навчити аналізувати власні дії, розмежовувати особистісні та ділові стосунки під час управлінської діяльності.

Тривалість: 15 хвилин.

Хід вправи: студентам пропонується переглянути уривок з серії з телевізійного серіалу „Інтерни”, у якій інтерну Варварі Миколаївні доручено контролювати роботу подруги – старшої медсестри Любові, у наслідок чого між приятельками виникають суперечності. Після перегляду серії студентам пропонується проаналізувати поведінку кожного з героїв та сформулювати рекомендації щодо співпраці з друзями та щодо розмежування особистісних і ділових відносин під час управлінської діяльності.

Відеодebати „Властивості лідера”

Мета: навчити застосовувати лідерські якості.

Тривалість: 15 хвилин.

Хід вправи: студентам пропонується переглянути серію мультфільму (Смешарики „Кордебалет”), у якій Їжаку, який не володіє лідерськими задатками, доручено організувати колектив звірів для постановки кордебалету, водночас як заєць, виступаючи неформальним лідером від імені Їжака, проводить підготовчу роботу. Після перегляду студентам пропонується поміркувати над діями формального та неформального лідерів, сформулювати основні ознаки лідерської поведінки.

Мозковий штурм „Лідер – це ...”

Мета: активізувати творче мислення студентів.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід вправи: студентам пропонується продовжити фразу, урахувавши власний досвід та особистісні вподобання: „Лідер – це ...”. Відповіді кожного учасника порівнюються з попередніми відповідями мозкового штурму, знаходять відмінні та схожі риси, визначаються особливості діяльності лідера в студентських групах та органах студентського самоврядування.

Вправа „Коло і я”

Мета: надати можливість виявити лідерські здібності, навчити діяти відповідно до обставин; відпрацювати навички переконання та упередженості.

Тривалість: 20 хвилин.

Хід вправи. Обирається добровільно 1 учасник. Усі інші утворюють тісне коло, що буде перешкоджати потраплянню в нього обраного учасника. Йому дається 2 хвилини для того, щоб силою переконання (домовленістю,

погрозами, обіцянками), спритністю (пронирнути, прослизнути, прорватися), хитрістю (компліменти), щирістю переконати учасників впустити його до кола. Наприкінці вправи – обговорення стратегії поведінки учасників. Як вони себе поводити під час вправи, а як – у житті? У чому виникали труднощі? Чи важко було вмовити учасників пустити до кола? [97, с. 10]

Вправа „Юлій Цезар”

Мета: ефективне тренування взаємодій із партнером при максимальній концентрації та швидкості реакцій; надання можливості виявити готовність виступати лідером; розвиток умінь ефективно працювати у декількох напрямках; навчитися діяти в умовах стресу, не втрачаючи концентрації уваги.

Ресурси: два стільця.

Тривалість: 20–30 хвилин.

Хід вправи. У кожному раунді бере участь 4 гравці та дві групи суддів. Перший і другий учасник сідають на стільці навпроти один одного на відстані 2 – 2,5 м. Третій та четвертий учасники розташовуються за стільцями другого учасника, однак під час вправи вони мають право міняти свої місця. Протягом двох хвилин перший учасник повинен повторювати всі рухи другого учасника, який сидить на стільці та відповідати на запитання третього та четвертого учасника. Питання можуть бути будь-якими. Коли в третього учасника закінчаться запитання, їх може задавати четвертий учасник. У грі беруть участь дві групи суддів. Одна група слідкує за тим, щоб перший гравець не пропускав рухів партнера й повторював їх за ним. За кожний пропуск нараховується штрафний бал. Друга група суддів слідкує за відповідями на запитання. Вони можуть бути абсолютно нелогічними, не вірними, не пов'язаними із запитаннями. Важливо, щоб пролунала реакція

першого гравця на питання двох інших та у відповідях не використовувалося „так”, „ні”, „не знаю”.

Після проходження двох хвилин судді оголошують кількість штрафних балів, а результати записуються. Після чого гравці міняються ролями.

Наприкінці проводиться обговорення вправи. Які дії були важчими – повторювати рухи чи відповідати на запитання? Що допомогло Вам протриматися 2 хвилини? Чи втрачали Ви контроль під час вправи? Що Ви думаєте про сильні та слабкі боки вашої поведінки під час кризової ситуації?
[97, с. 16–17]

Вправа „Поміняйтесь місцями”

Мета: налаштування групи на подальшу сумісну роботу, зняття емоційного навантаження, створення позитивної атмосфери.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід вправи: учасники розподіляються на дві групи й сідають у коло. Тренер дає команду помінятися місцями учасникам 1 групи, при цьому він має встигнути сісти на вільне місце. Учасник, що залишився без місця, стає ведучим.

Вправа „Без командира”

Мета: формування співпраці як альтернативи конфлікту під час групової діяльності; розвиток умінь брати відповідальність на себе; формування командної діяльності в нестандартних ситуаціях.

Тривалість: 20 хвилин.

Хід вправи: Перед учасниками будуть поставлені нескладні завдання, однак головною особливістю є повна самостійність у виконанні, слід

розраховувати тільки на власні сили, кмітливість, ініціативу для успіху всієї команди. І найважливіше – забороняється розмовляти один з одним, торкатися чи жестикулювати.

Завдання: побудувати

- коло
- колону за зростом
- два кола
- трикутник
- шеренгу за зростом
- скульптуру „Медуза”, „Зірка” та інші.

Наприкінці – обговорення вправи. Чи важко було лідерам не керувати, а розуміти один одного без слів? Чи важко було не лідерам діяти самостійно? Які враження залишилися від командної гри? [97, с. 10–11]

Рольова гра „Складна розмова”

Мета: тренування здібностей переконання, розв’язання конфліктних ситуацій; розвиток творчого мислення.

Тривалість: 40 хвилин.

Хід вправи. Учасники заслуховують легенду гри. Ви – відповідальні за проведення конкурсу на факультеті „Дебют першокурсника” зі студентським активом. Ви вже підготували сценарій, концертні номери, декорації, розвісили оголошення та роздали запрошення. Концерт назначений на завтра, але о 14 годині ви бачите, що сценарій був стертий із пам’яті комп’ютера, а роздрукувати його не встигли; крім того, усі декорації зникли. На відновлення втрачених матеріалів знадобиться 1,5–2 години, однак самотужки вам упоратися буде досить важко. Студенти майже всі

розійшлися додому, залишилися лише ваш заступник та голова редакційної комісії. Однак, за фатальним збігом обставин, Ваш заступник через годину збирався йти на День народження друга, а голова редакційної колегії їде додому й уже запізнюється на електропоїзд. Що робити? Ваше завдання як керівника – умовити колег залишитися та допомогти відновити сценарій і декорації.

Заслухавши легенду гри, трьом учасникам пропонується спробувати власні сили, продемонструвавши розмову між відповідальним за конкурс, його заступником та головою редакційної комісії. Учасникам надається декілька спроб, у кожній із яких вони міняються місцями. Важливим є аналіз ситуації після кожної демонстрації розмови. Наприкінці обговорюються враження від гри. Як дана гра допомогла зрозуміти таємниці переговорного процесу? Який стиль досягнення розв'язання конфлікту був вдалим? [97, с. 20–21].

Вправа „Разом ми – сила”

Мета: показати, що разом можливо досягти будь-якої поставленої мети.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід вправи: один учасник лягає на стіл, усі інші стають навколо нього. Кожен має покласти два пальця однієї руки під учасника, що лежить. За командою всі обережно підіймають руки й тим самим – лежачого учасника. Після цього проходить обговорення: чому вийшло підняти учасника, чи було це важко і як почувала себе людина, яку підіймали, чи довіряла вона колективу.

Правила діалогічної взаємодії

Мета: розвиток умінь встановлювати довірливі відносини з людьми.

Тривалість: 10 хвилин.

Хід вправи: студентам пропонується сформулювати правила діалогічної взаємодії:

1. Намагайся відчутти емоційний стан іншої людини.
2. Повніше змальовуй для себе переживання іншого.
3. Знаходь у характері партнера із спілкування щось гідне здивування й бажання наслідувати.
4. Покажи іншій людині, що ти переживаєш разом з нею, співчуваєш їй, розвивай у собі способи емоційного самовираження.
5. Виділи основну думку в мові партнера, а потім уточни, чи це так. Повторюй спроби доти, поки партнер не згодиться. Учись відокремлювати суть питання, формулювати його.
6. Не намагайся будь-якою ціною переконати іншого у власній правоті.
7. Не повчай: учися визнавати право іншого на власну думку.
8. Намагайся частіше використовувати „Я-висловлювання”.
9. Пам’ятай: відповідальність за результат взаємодії порівну розподілено між партнерами зі спілкування.
10. Намагайся фіксувати власні спроби маніпулювання іншими, маніпулятивні наміри інших. [134, с. 35–36].

Вправа „Дякую”.

Мета: рефлексія, аналіз отриманих знань, умінь і навичок.

Тривалість: 2 хвилини.

Хід вправи: учасники стають в коло. Їм дається уставновка: „Заплющіть очі, усвідомте власний стан, свої почуття. Подумки покладіть у праву руку все, із чим Ви сьогодні прийшли на тренінг, у ліву – усе те, що Ви отримали в ході сьогоднішньої співпраці. Плесніть у долоні, кажучи при цьому „дякую” один одному”.

Вправа. Уточнення інформації.

Під час бесіди той, хто розповідає, має передати потрібну інформацію. Натомість слухач прагне з'ясувати всі деталі, перевірити факти, виявити найістотніші аспекти інформації, що їх містять висловлювання безпосередньо чи опосередковано.

Завдання: оволодіти вмінням активного сприймання й перевірки інформації:

- 1) формулювання питань до того, хто розповідає, стосовно деталей, фактів, почуттів, результатів тощо;
- 2) перевірка почутого – упевненість в істинності сприйнятої інформації;
- 3) резюме почутого – упевненість у тому, що і розповідач, і слухач користуються однаковими фактами, однаково їх розуміють.

Вправа. Підтвердження. Опрацювати вміння підтвердити співрозмовникові, що його зрозуміли. Робота ведеться парами. Завдання розповідача – повідомити про свою проблему. Завдання слухача – показати, що він зрозумів почуття того, хто говорить. Для цього виконують такі дії:

- 1) конкретизацію емоцій, пов'язаних з цією проблемою (своїх та співрозмовника);
- 2) формулювання почуттів іншої людини в одній фразі, яка відображає ваше розуміння сутності проблеми;

- 3) перевірку, поставити додаткове запитання до партнера стосовно того, чи правильно він зрозумів ситуацію;
- 4) повернення до порушеної теми, якщо співрозмовник відійшов від неї;
- 5) інструментування висловлювання свого розуміння проблеми та почуттів співрозмовника;
- 6) зняття напруження щодо подальшого розвитку подій, зняття незручності через надмірну відвертість.

Вправа. Розрядження. Тренування на вироблення вмінь нейтралізувати ворожість співрозмовника, перейти до неускладненого емоціями обговорення проблеми. Для цього в парах проводиться діалогічна взаємодія. Один з учасників взаємодії „звинувачує” іншого в помилці. Мета того, кого звинувачують, – показати, що він усе уважно вислухав, зрозумів і готовий сприйняти емоції співрозмовника як значущі:

- 1) відмова від захисту й зустрічного наступу, прийняття реакції іншого (навіть несправедливої) як такої, що зумовлена якимись обставинами, а тому потребує уваги;
- 2) реагування на емоції співрозмовника, демонстрування прийняття цих почуттів як значущих. Потрібно показати, що хвилювання або обурення співрозмовника цілковито зрозуміле: „Я бачу, що ви дуже схвилювані”, „Це вас вкрай обурило”, „У мене склалося враження, що ви відчуваєте утруднення при спілкуванні зі мною”;
- 3) підтвердження того, що думка співрозмовника прийнята, спонукає до подальшого з’ясування;
- 4) уточнення того, що приховане за зовнішніми емоціями;
- 5) висловлення свого розуміння проблеми, але тільки після зняття емоційного напруження;

б) запитання: що можна зробити на цьому етапі, щоб виправити ситуацію?

Вправа. Формулювання „Я-висловлювань”. Оволодіння навичками вираження свого ставлення до будь-якої ситуації в оптимальній формі. „Я-висловлювання” передає іншій людині наше ставлення до певного об’єкта без звинувачень і вимог, щоб інша людина змінилася. „Я-висловлювання” побудовано таким чином, щоб дати змогу висловити свою думку про конкретну ситуацію найефективніше, висловити своє побажання, не провокуючи захисної реакції співрозмовника.

Головна вимога до „Я-висловлювання” – його об’єктивність, тобто відсутність суб’єктивних або емоційно забарвлених висловлювань. Цей об’єктивний опис допомагає іншій людині побачити свої дії в новому світлі, усвідомити, який вплив їх дії мають на інших. Структура „Я-висловлювання”: 1) опис події; 2) ваша реакція; 3) бажаний вихід.

Вимоги до „Я-висловлювання”:

1. Воно має бути „чистим”, тобто слід уникати слів-подразників, не шукати винних, а бажаний результат не формулювати як вимогу.

2. „Я-висловлювання” має бути чітким: треба викласти суть, уточнити, як ці події впливають на вас (зокрема викликають певні почуття). Бажаний результат не повинен бути конкретним, жорстко детермінованим, він дозволяє пошук та розробку нових варіантів рішення: „Мені хотілося б, щоб після перерви ви були готові працювати якомога оперативніше – тоді ми мали б більше часу для цікавих вправ та ігор на уроці”.

Ділова гра „Форми спілкування”

Мета: створити умови для оволодіння вмінням організувати інформування нового матеріалу.

Учасники: а) студенти – „доповідачі”; б) студенти – „слухачі” (10 – 8); в) студенти – „експерти” (2 – 3).

Інструкція „доповідачу”. Уявіть, що ви викладаєте дисципліни в 9-му класі. Вам необхідно на основі аналізу проблемної ситуації, організувати аудиторію на вивчення нового матеріалу.

Ви повинні виступити в ролі інформатора.

Інструкція „слухачам”. Ви навчаєтесь у 9-му класі. Більшість з вас не виявляє високого інтересу до цієї дисципліни. Не всі усвідомили, до якого результату необхідно дійти. Під кінець відведеного учителем часу не всі учні справилися із завданнями.

Інструкція для „експертів”

1. Простежте весь хід діяльності „доповідача”, спрямованої на організацію „учнів” на вивчення нового матеріалу.

2. Дайте оцінку доцільності вибору методів і прийомів.

3. Як „доповідач” досяг мети?

Завдання 3. Скласти фрагмент доповіді за своєю спеціальністю (за планом заняття) Структурні елементи доповіді: Тема доповіді, актуальність проблеми, мета, об’єкт, предмет, завдання, гіпотеза, зміст, висновки.

Вправа. Готуємося виступати

Мета: розвиток професійного вміння передавати інформацію змістовно, психологічно конструювати свої думки; формування культури ораторської майстерності.

Завдання: підготувати виступ на тему: „Діалог – основа професії”.

Інструкція: Педагогу часто доводиться бути красномовним оратором, здатним не тільки пред’являти певну інформацію, але й переконувати, доводити. А для цього необхідно мати визначені професійні вміння.

Для того, щоб цього домогтися, рекомендуємо звернутися до такої інформації:

1. Обираючи тему виступу, виділіть коло питань, розглянутих у ній.
2. Визначите форму повідомлення (лекція, доповідь, дискусія і т.п.).
3. При доборі змісту дотримуйтеся логіки висловлень, використовуйте логічні засоби: судження, визначення, класифікації; фактичні засоби: факти, приклади, докази і т.п.

4. Продумайте тактику своєї поведінки під час виступу перед аудиторією. Пам'ятайте: про нас судять на підставі того, що ми робимо, як ми виглядаємо, що ми говоримо і як ми це говоримо.

5. Не забудьте мудреє висловлення академіка Д. С. Лихачова: „Мова людини – це її світогляд і її поведінка”.

6. Щоб Ваше мовлення сприймалося, попрацюйте над своїм голосом, його інтонаційною виразністю, звучанням, не забудьте про таку важливу властивість голосу педагога, як сугестія.

7. Зафіксуйте на папері майбутній виступ у формі плану-конспекту чи тез повного конспекту. Уникайте спеціальних термінів, виступаючи перед людьми, не пов'язаними з Вашою професією; акцентуйте увагу на пробудженні в слухачів інтересу до Вашого виступу: почніть з конкретної ілюстрації, із приголомшливих фактів чи цитати, показавши, що тема виступу пов'язана з життєво важливими інтересами слухачів, поставте запитання аудиторії. Не забудьте про кінцівку виступу: резюмуйте інформацію, зробіть слухачам комплімент, процитуйте поетичні рядки.

Для публічного виступу дуже важливі вдалі початок і кінець, і вони повинні бути пов'язані один з одним.

8. Записи в руках оратора на 50% знижують інтерес до виступу. Уникайте цього.

9. Видатний історик В. О. Ключевський зауважував: „Щоб бути гарним викладачем, потрібно любити те, що викладаєш, і любити тих, кому викладаєш”. Тому будь-який виступ повинний бути підготовлений з любов’ю й інтересом самого автора.

Завдання 5: Розробка власної програми особистісного і професійного зростання (професіограму).

Мета: розвиток навичок рефлексії власного „Я”.

Завдання: скласти програму самовдосконалення своєї особистості.

Інструкція: Щоб скласти програму особистісного зростання, потрібно визначити терміни реалізації програми, форму її представлення для себе та оточуючих; затвердитися в мотиві самовдосконалення, відповівши на питання: „Що мені потрібно?”, „Навіщо мені це потрібно?” Визначите ієрархію потреб (А. Маслоу), які провокують і стимулюють виникнення цілей і виділяють серед них пріоритетні. Потреби більш низького рівня повинні бути задоволені перш, ніж потреби більш високого рівня.

Рефлексія (2 хв.).

- З якою новою інформацією Ви ознайомилися?
- Яка інформація Вам більше запам’яталася – своя чи чужа?
- Як Вам працювалося?
- Назвіть структурні елементи доповіді.

Підготовка до виступу

Подолання невпевненості в собі - найважливіша складова частина ораторського мистецтва.

Німецький дослідник Отто Ернст у книзі „Слово надано вам” називає причини скутості і страху перед публічним виступом і пропонує шляхи їх подолання.

1. Надмірне занурення у власні переживання. Необхідно думати про справу, сконцентрувати увагу на змісті промови. Слід примусити себе повірити, що ви добре підготувалися до виступу й можете повідомити слухачам щось важливе і корисне (прийом навіювання).

2. Хвилювання через нестачу досвіду. Широко використовувати можливість участі в різних дискусіях (сім'я, виробничий колектив і т.п.).

3. Спогади про провал. Виступи бувають невдалими і реагувати на це треба спокійно і розсудливо.

4. Недостатня підготовленість. Краща підготовка - упевненість у собі.

Дейл Карнегі. „багато хто робить фатальну помилку, не спромагаючись підготувати свою промову”. Оратору потрібна певна психологічна підготовка: вміння дати собі настанову перед виступом; навчитися управляти відчуттями й настроєм.

Чотири правила, яких необхідно дотримуватися в підготовці до виступу (Дейл Карнегі):

Починайте мовлення з сильним і наполегливим прагненням досягти мети. Пам'ятайте, що від сили вашого прагнення до мети залежатиме швидкість досягнення ваших успіхів.

Готуйтеся до виступу. Ви відчуватимете себе невпевнено, якщо добре не знатимете те, про що ви збираєтеся говорити.

Проявляйте упевненість, „щоб відчувати себе сміливим, - рекомендує професор Уільям Джеймс, - дійте так, ніби ви дійсно сміливі, напружте для цієї мети всю свою волю, і напад страху, ймовірно, зміниться приливом мужності.

Практикуйтеся. Це найважливіше досягнення мети. Страх є наслідком невпевненості, невпевненість викликана незнанням того, на що ви здатні, а це незнання - результат браку досвіду. Тому створіть собі багаж успішного досвіду, і ваші страхи зникнуть.

Сдність слова і справи - етичний критерій діяльності оратора, одна з головних вимог - взаєморозуміння.

Добре підготовлена промова - це на дев'ять десятих виголошена промова.

Рекомендується зібрати значно більше матеріалу, ніж використовуватиме. Для цього необхідна наявність контрольного тексту. Важливі резервні знання. Це необхідне для того, щоб одержати якнайповніший обсяг інформації. Усі факти, що висвітлюють тему, повинні бути зібрані, систематизовані, вивчені, „переварені” і перевірені.

Не треба механічно заучувати формулювання й важкі слова. Потрібно звикнути до них, зрозуміти їх значення й лише після цього запам'ятати. Записи в руках на 50% знищують інтерес. Необхідно уникати читання індивідуального тексту або дуже частого використання карток-підказок. Але як цього досягти? Для цього потрібна добра пам'ять, яку й повинен розвивати фахівець.

Дейл Карнегі радить використовувати три „природні закони запам'ятовування”: враження, повторення, асоціація.

Потрібно одержати глибоке, яскраве враження про те, що ви хочете запам'ятати. Для цього ви повинні: а) зосередитися; б) уважно спостерігати (свідомість не збереже туманних вражень); в) одержати враження за допомогою можливо більшого числа органів чуття; г) перш за все прагніть одержати зорове враження, яке міцніше.

Ми можемо запам'ятати все, що завгодно в розумних межах, якщо достатньо часто повторюватимемо це.

Правила повторення.

- прочитайте текст один або двічі, потім залиште його, а пізніше знову й знову повертайтеся до тексту. Повторення в такий спосіб, з інтервалами,

дозволить вам запам'ятати текст, витративши наполовину менше часу, ніж при запам'ятовуванні в один прийом;

- запам'ятавши, ми за перші вісім годин забуваємо стільки ж, скільки за подальші тридцять днів; тому проглядайте свої записи всього за кілька хвилин до виступу;

- єдиний спосіб запам'ятати факт - це асоціювати його з іншим фактом.

Психолог Тоні Б'юзен для доброго запам'ятовування при створенні асоціації рекомендує враховувати такі моменти: синестезію (відчуття), рух, асоціації (співвіднесення із стійкими образами в свідомості), сексуальність, відчуття гумору, уява, нумерація, символізм, колір, послідовність, позитивні образи, перебільшення.

Багата ерудиція повинна гармонійно поєднуватися з високою культурою усного мовлення.

Культура мовлення виробляє навички регулювання відбору й уживання мовних засобів, у процесі мовного спілкування, допомагає сформувати свідоме ставлення до їх використання в мовній практиці (див. стор. 48 посібника).

До числа особливих методичних прийомів ведення виступу належать:

- залучення історичних подій;
- використання засобів народної творчості;
- прийоми дослідження, завдання, співучасті, реконструкції історичних подій, новизни, відступу (ігровий момент), літературного монтажу, дискусійної ситуації, контрасту;
- використання технічних засобів.

Використання особливих методичних прийомів сприятиме підтримці інтересу й кращому засвоєнню інформації.

Особливі методичні прийоми використовуються для того, щоб:

- допомогти засвоїти зміст матеріалу;

- активізувати сприйняття змісту;
- підвищити увагу й інтерес до проблеми;
- зробити виступ переконливим і доказовим;
- зробити більший акцент на емоції, зміцнити зв'язок між знанням і відчуттям;
- додати виховну, освітню, розважальну функцію, що досягається за рахунок подання інформації про подію, епоху або людину у формі вистави, гри, концерту;
- розвивати нові етичні орієнтири шляхом „прогривання” соціальних ролей, оскільки моральність є перш за все вміння співпереживати;
- швидше й краще залучити до духовних цінностей і етично-естетичного ставлення до світу;
- сформувати новий рівень естетичних потреб;
- розвивати нові смаки, ідеали, уяву, фантазію і творчу активність;
- зробити виступ нестандартним, щоб запам'ятався;
- сприяти, процесам відродження культури.

Для того, щоб зробити мовлення більш виразним й переконливим, використовуйте різні прийоми поживлення мови й ефективні форми подання матеріалу з теми.

Пряма мова, яка дає відчуття атмосфери іншої епохи або ефект присутності під час вирішальної події.

Пожвавлює мову і вживання інверсії - зворотного порядку слів, за допомогою якого підкреслюється значення якогось одного слова.

Несподівані висновки, прийоми стилізації (нарочита імітація особливостей стилю мови іншої епохи), іронія, літературні вислови, крилаті фрази, прислів'я і приказки.

Відчувайте аудиторію, а деякі ігнорують її.

Уникайте як монотонності, млявості, так і зайвої піднесеності, невиправданих емоцій, помилкового пафосу, крикливості.

Темп і ритм мови диктується змістом розповіді. Швидкий темп мови - 75 слів за хвилину, середній - 60 слів, сповільнений - 45. Скоромовка (80 і більш слів за хвилину) недопустима в будь-якій аудиторії, вона заважає засвоєнню матеріалу, швидко стомлює слухачів.

Найголовніше - вкладати душу у виступ. Справжня емоційна щирість допоможе більше, ніж будь-які правила.

Саморегуляція - це внутрішнє управління своєю поведінкою, спрямування уваги, мислення, свідомості й волі індивіда на досягнення максимальної ефективності власної діяльності.

Способи саморегуляції:

- відвернення;
- перемикання на іншу дію;
- самонаказ (елемент аутогенного тренування).

Методи саморегуляції - контроль за напругою м'язів, диханням; бібліотерапія, гумор, самонавчання, перемикання, аутогенне тренування, музикотерапія.

Аутогенне тренування - це система прийомів свідомої психічної саморегуляції. Аутогенне тренування має три основні етапи: 1) розслаблення (вхід у стан релаксації); 2) самонавіювання на фоні стану релаксації; 3) вихід із стану релаксації.

Техніка мовлення - дикція, дихання, діапазон голосу, тембр голосу, темп мови, інтенсивність звучання, пауза (логічна, смислова, психологічна).

Темп мовлення вимірюють двома способами:

- 1) числом звуків або складів, вимовних за одиницю часу (наприклад, за секунду);
- 2) середньою тривалістю звука (складу).

Нормальний темп - близько 120 слів за хвилину. Одна сторінка машинописного тексту, надрукованого через 1,5 інтервали, повинна читатися за дві або дві з половиною хвилини.

Темп мовлення може змінюватися. Це залежить від змісту вислову, емоційного настрою промовця, життєвої ситуації. Відчуття захоплення, радощі, гніву прискорюють темп, а пригніченість, інертність роздум - уповільнюють його.

Темп мовлення має велике значення для успіху виступу.

Швидкий темп, особливо якщо це лекція, вимагає посиленої уваги, що викликає стомлення й бажання передихнути, тобто перестати слухати виступаючого. Сповільнений розхолоджує слухачів, ослабляє увагу й теж стомлює аудиторію.

У яких випадках необхідно уповільнювати темп мовлення:

- якщо потрібне щось підкреслити, виділити (визначення, висновки);
- коли ми виступаємо перед великою аудиторією, хочемо щоб нас усі чули й розуміли (прагнемо вимовляти кожний звук, кожне слово).

Коли ж промова виголошується з підйомом, внутрішнім пафосом, темп швидшає.

Тембр - акустична прикраса голосу, її колорит. За тембром голосу встановлюється його тип, бас, баритон, тенор, сопрано, колоратурне сопрано. У кожної людини своє емоційне забарвлення.

Характер тембру настільки буває різноманітним, а його сприйняття суб'єктивним, що вчені в описі особливостей використовують найрізноманітніші визначення, які підкреслюють його:

- 1) зорове сприйняття - світлий, темний, тьмянний, блискучий;
- 2) слухове - глухий, вібруючий, тремтячий, дзвінкий, галасливий, скрипучий;

3) дотикове - м'який, гострий, твердий, важкий, холодний, гарячий, легкий, жорсткий, гладкий;

4) асоціативне - оксамитовий, мідний, золотий, срібний, металевий;

5) емоційне - похмурий, веселий, тріумфуючий, жвавий, захоплений, глузливий, зневажливий, сердитий, благодушний.

Дикція - чітка вимова звуків мови, відповідна фонетичній нормі цієї мови.

Відпрацювання чіткої дикції завжди починається:

- з м'язового тренування - гімнастики артикуляції, що дозволяє свідомо управляти потрібними групами м'язів;

- формування правильних навичок вимови окремих голосних і приголосних звуків мови і їх поєднання.

Активність, хороший енергійний темп мовлення вимагають абсолютного володіння дикцією, справжньої технічної майстерності, яка дозволить при будь-якій швидкості донести до слухача в усій повноті значення вислову.

Для вироблення чіткості вимови при будь-якому темпі служать спеціальні фрази - скоромовки. Відпрацювання швидкого темпу при збереженні дикційної чіткості вимагає особливої методики тренування.

Усіх, чия діяльність професіонально пов'язана із мовленням, у першу чергу цікавитиме - дихання, а саме фонаційне дихання, яке характеризує:

Активність - енергетична база нашої мови.

Організований видих - струмінь повітря, що видихається, повинен ніби „фокусуватися” в одній точці, видих повинен бути організований.

Розподіл видиху - уміння свідомо ділити весь об'єм повітря, що видихається, на рівномірні відрізки - порції. Тут вдих у 10 - 15 разів коротше за видих. А при добре тренуваному диханні видих можна розподілити на 25 або 30 порцій, тоді кожне слово буде повнозвучним.

Добір дихання в процесі мови. Потрібно навчитися швидко енергійно, а головне, непомітно для слухачів підхоплювати нову порцію повітря, поповнювати його запас у кожній зручній паузі.

Спеціальний комплекс дихальної гімнастики, підготовлений з урахуванням особливостей мовного (фонаційного) дихання. Після відпрацювання вправ підготовчого періоду потрібно приступити до спеціальних вправ, що розвивають активність мовного дихання. Ця серія вправ повинна відпрацювати такі елементи мовного дихання:

- глибокий енергійний, короткий вдих, в основному через ніс, спрямований у нижні частки легенів;
- рівномірний, активний, що не слабшає до кінця видих;
- організований видих, „фокусування” його на кіччиках трохи зібраних (ніби свисту) губ.

Відпрацювавши й закріпивши навички фонаційного дихання, можна переходити до наступного етапу - виховання голосоутворення.

Голосоутворення - складний багатofункціональний процес, який відбувається в організмі людини автоматично, відповідно до особливої „програми”, що виробляється спеціальними центрами, які знаходяться в корі головного мозку.

Виділяються такі основні якості професійного мовлення голосу:

Достатня сила звуку - динамічний діапазон голосу.

Посилання звуку - здатність досягати потрібної точки, долітати до кожного слухача.

Рухливість, гнучкість - звуковисотний діапазон, що дозволяє передавати думку промовця в усій її повноті й різноманітності відтінків.

Тембр голосу. Від того, наскільки вразний голос у своєму тембральному забарвленні, залежить легкість сприйняття слухачами значення вислову.

Польотність звуку - здатність виділятися на фоні інших звуків і шумів, не змішуючись з ними, не гублячись серед них.

Витривалість - мала стомлюваність голосу, що дозволяє не втрачати основні властивості звучання при тривалому інтенсивному виступі, витримувати смислове навантаження.

Етапи роботи над голосом:

- звільнення фонаційних шляхів, створення якнайкращих умов для вільного звучання (зняти напругу в області гортані й плечового пояса);
- відшукати свій природний голос (голос, звучання якого виникає легко);
- розвиток динамічного діапазону голосу (уміле використання дихання й резонаторів акустичної системи).

Важливою умовою успішного мовлення є інтонація, яку характеризують компоненти: тон; інтенсивність звучання; тривалість; тембр.

Тон - висота голосних, сонорних і дзвінких приголосних. Тон формується при проходженні повітря через голосові зв'язки, порожнини рота й носа. Інтенсивність звучання залежить від напруженості й амплітуди коливання голосових зв'язок. Чим більше амплітуда коливання, тим інтенсивніше звук. Звук буває: низький, середній, високий. Пауза - тимчасова зупинка звучання, протягом якої мовні органи не артикують і яка розриває потік мови.

Професійне ораторське мистецтво характеризується етикою невербальної комунікації, до засобів якої належать: зовнішній вигляд, контакт очей (візуальний контакт), жести, міміка, пантоміміка, інтонація, паузи, поза і т.п., що утворюють знакову систему, яка доповнює й посилює, а іноді й замінює засоби вербальної комунікації - слова.

Невербальна комунікація як своєрідна мова відчуттів є таким же продуктом суспільного розвитку, як і мова слів, відбувається, зазвичай,

неусвідомлено, мимовільно. Велика частина людей контролює свою мову, але на підставі аналізу міміки, жестів, інтонації, можна оцінити правильність, щирість мовної інформації.

Будь-яка деталь професіонала в зовнішньому вигляді або поведінці є характеристикою його особистості. „Я повинен бути естетично виразний, - писав А Макаренкотому я жодного разу не вийшов у брудному взутті або без поясу. Я теж повинен мати якийсь блиск, міру сили й можливості. Я не допускав у клас учителя, якщо він був неохайно одягнений. Тому стало звичкою ходити на роботу в кращому костюмі. І я сам виходив на роботу в якнайкращому костюмі, який тільки у мене був”.

Нерідко вираз обличчя й погляд впливають на співрозмовника сильніше, ніж слова. Жести й міміка, підвищуючи емоційну значущість інформації, сприяють кращому її засвоєнню. Обличчя повинне не тільки виражати, але й приховувати деякі відчуття: не слід „нести” в аудиторію вантаж домашніх турбот, негараздів. Слід показувати на обличчі й у жестах те, що стосується справи, сприяє здійсненню навчально-виховних завдань.

Обличчя, як і весь зовнішній вигляд, має виражати упевненість, схвалення, засудження, незадоволеність, радість, байдужість, зацікавленість, захоплення, обурення в багатьох варіантах. Широкий діапазон відчуттів виражає усмішка, яка свідчить про духовне здоров'я й моральну силу особистості. Важливі показники відчуттів - брови, очі. Підняті брови вказують на превеликий подив, зсунуті - зосередженість, нерухомі - спокій, байдужість, у русі - захоплення.

Слід уважно вивчити можливості своєї особистості, виробити вміння користуватися виразним поглядом, уникати надмірної динамічності м'язів і очей („рухливі очі”), а також і неживої статичності, закам'янілого виразу обличчя.

Міміка обов'язково повинна доповнюватися пантомімікою - це виразні рухи всього тіла чи окремої його частини, пластика тіла. Вона допомагає виділити в зовнішності головне, малює образ. Красива, виразна постава (пряма хода, зібраність) виражає внутрішню гідність, упевненість у своїх силах. Сутулість, голова, що поникла, млявість рук здебільшого свідчать про внутрішню слабкість, невпевненість у собі. Часто красива постава є результатом спеціальних вправ і звички. Усі пози й рухи повинні бути витонченими і простими.

Жести, як і інші рухи корнусу, частіше за все випереджають висловлювану думку, а не йдуть за нею. Описові - показ розміру, форми, швидкості - ілюструють хід думки. Психологічні - виражають відчуття. На превеликий подив указують розведені в сторони руки, застереження - притиснутий до губ палець руки.

Для того, щоб спілкування було активним, слід піклуватися, щоб: поза була відкритою; стояти обличчям до співрозмовника; витримувати дистанцію, яка створює ефект довір'я; доцільно рухатися, а не стояти на одному місці.

Крок уперед усиливає значущість повідомлення, допомагає зосередити увагу аудиторії. Відступаючи назад, оратор неначебто дає можливість слухачам відпочити.

Міміка, інтонація й жестикуляція покращують спілкування з оточуючими, посилюють зміст промови оратора й дають додаткову інформацію.

Вітання. Різні народи по-різному вітають один одного.

- чоловіки-латиноамериканці: звичайне стереотипне обіймання: голова над правим плечем партнера, тричі поплескати по спині, потім голова над лівим плечем партнера, ще тричі поплескати;

- китайці у старі часи потискували руки самі собі;

- полінезійці, що проживають на островах у східній частині Тихого океану, обнімаються й потирають один одному спину;

- ескімоси, вітаючи знайомого, злегка ударяють його кулаком по голові й плечах;

- лапландці труться носами;

- єгиптяни і йеменці - жест віддачі честі (долоня прикладається до лоба);

- африканці торкаються один одного щоками.

Прощання. Не завжди звичні нам жести може правильно зрозуміти інший народ.

- російський жест прощання - ми звичайно махаємо кистю руки зверху вниз - сприймається латиноамериканцем як жест запрошення;

- жителі Андаманських островів, що входять до складу Індії, прощаючись, підносять руку партнера до рота й тихенько дмуть на неї;

- у більшості європейських країн прощаються, похитуючи рукою з одного боку в інший, долонею вперед.

Міжособистісний простір спілкування, межа допустимої відстані між співрозмовниками, яка залежить від виду взаємодії.

Така межа визначається таким чином:

- інтимна відстань (до 0,5 м) відповідає особистим, задушевним відносинам;

- міжособова відстань (0,5 - 1,2м) - для бесіди друзів;

- соціальна відстань (1,2 - 3,7 м) - для неформальних ділових відносин, причому верхня межа більш відповідає формальним відносинам;

- публічна відстань (3,7м і більш) - на цій відстані можна утриматися від ділового спілкування. Слід пам'ятати, що надмірно близьке, як і надмірно видалене, положення людей негативно позначається на діловому спілкуванні.

Розуміння невербальної мови в основному отримується при навчанні. Проте слід пам'ятати, що люди в цьому плані відрізняються один від одного психологічними, соціально-демографічними, національними особливостями, освітою, культурним рівнем розвитку. Зазвичай чуйність у невербальному іміджі підвищується з віком і життєвим досвідом.