

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра соціальних технологій

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

« \_\_\_\_\_ О. М. Котикова  
» \_\_\_\_\_ 2020 р.

**ДИПЛОМНА РОБОТА  
ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ  
«МАГІСТР»**

**Тема: ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ  
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

**Виконавець:** Пашко Анастасія Андріївна

**Керівник:** канд. пед. наук, доц. Петренко Тетяна Вячеславівна

**Нормоконтролер:**

Н. Є. Новікова

Київ – 2020

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЛЮДИНИ .....	10
1.1. Лідерство як предмет соціально – психологічного дослідження.....	10
1.2. Концепції лідерства.....	22
1.3. Характеристика основних лідерських якостей особистості.....	33
1.4. Умови формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.....	42
Висновки до першого розділу.....	53
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СФОРМОВАНОСТІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	54
2.1. Організація емпіричного дослідження.....	54
2.2. Результати дослідження .....	61
2.3.Рекомендації викладачам вищих навчальних закладів щодо формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.....	80
Висновки до другого розділу.....	86
ВИСНОВКИ.....	89
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	94
ДОДАТКИ.....	99

## ВСТУП

**Актуальність.** Традиційно лідерство вважається предметом дослідження соціальної психології, проте, не тільки соціальні психологи, але представники організаційної, політичної, педагогічної психології зробили і продовжують робити значний внесок у розкриття його природи, законів становлення і розвитку, механізмів функціонування тощо (А.І. Анцибор, Л. Берnard, Е. Богардус, О.І. Бондарчук, О.В. Брюховецька, Л.М. Карамушка, Р.Л. Кричевський, К.Левін, П.В. Лушин, Д. Майєрс, А. Менегетті, А. Мерфі, А.В. Мітлош, Я. Морено, В.В. Олійник, Б.Д. Паригін, А.В. Петровський, О.М. Скар, М.М. Слюсаревський, Р. Стогділл, В.О. Татенко, Т.Г. Фелькель, Е.С. Чугунова та ін).

У психології проведено чимало фундаментальних та прикладних досліджень, створено цілий ряд теорій лідерства, таких, як: теорія рис, ситуаційна теорія, особистісно-ситуаційна теорія, гуманістична теорія, теорія амбіцій, теорія обміну та інші, положення яких знаходять своє втілення у психологічну практику і практику суспільного життя. Водночас, існують проблеми, які певною мірою залишаються поза увагою науковців. Зокрема, це стосується усвідомлення молодими людьми себе як лідерів та своїх лідерських якостей. Мова йде про те, що молоді люди далеко не завжди правильно усвідомлюють психологічну сутність лідерства і його значення для свого життя, нерідко змішують його з уявленням про керівництво, відчують труднощі в оцінці себе як лідерів і своїх лідерських якостей, не володіють знаннями про можливості їх діагностики та розвитку. Трапляються випадки певних порушень в усвідомленні молодими людьми принципів і правил лідерської поведінки, що вимагає застосування психокорекційних впливів. Однак, як показала проведена в цьому напрямі розвідка, подібного роду питання ще не отримали спеціальної розробки у психологічній науці. Тому є підстави вважати, що обрана тема дослідження є актуальною.

Проблема лідерства є однією з найбільш актуальних серед суспільних наук. Життя людини протікає у соціальному контексті. Вона живе і діє в складі різноманітних груп і, отже, відчуває вплив різноманітних неформальних і формальних лідерів, ними можуть бути люди, що володіють різними особистісними якостями і суспільним становищем (старший в сім'ї, вчитель, тренер, ватажок злочинної групи тощо).

Інтерес до проблеми лідерства людство виявило досить давно. Р. Стогділл, відомий дослідник лідерства зазначає, що термін «leader» (лідер) з'явився в англійській мові приблизно в 1300 році. Проте і сьогодні різні науки досліджують цей феномен. Причиною цьому є постійне зростання значення людського фактору в житті суспільства, зокрема, в системі управління соціально-політичними процесами. Вибір демократичних цінностей також певним чином визначає пріоритетність лідерства над керівництвом.

Поняття «лідерство» є предметом досліджень в соціології, політології, психології та низці інших наук про людину і суспільство. Лідерство є неминучим у будь-якому цивілізованому суспільстві та пронизує всі сфери життєдіяльності.

Методологічні та теоретичні основи проблеми лідерства визначені в працях вітчизняних психологів: В. П. Волкова, Е. М. Дубровської, Ю. М. Ємельянова, А. А. Єршова, Р. Л. Кричевського, Є. С. Кузьміна, Б. Д. Паригіна, А. В. Петровського, М. М. Рижак, Е. А. Яблокової та ін.

Для дослідження лідерських якостей була обрана сфера діяльності соціального працівника, оскільки вона багатогранна, багатофункціональна і затребувана суспільством.

Соціальний працівник повинен бути учасником спільної діяльності, провідним організатором цієї діяльності. Він може стати своєрідним духовним наставником, який веде людину і його сім'ю, здійснює психологічний супровід протягом тривалого часу, піклується про формування суспільних цінностей в соціумі. Одночасно він і соціальний терапевт, запобігає і дозволяючий конфліктні ситуації своїх підопічних.

Таким чином, соціальні працівники повинні відчувати себе лідерами соціально вразливих груп населення. Для того щоб професійно реалізувати покликання, необхідно знати, як розвиваються люди, як вони взаємодіють, змінюються, враховувати специфіку реагування на труднощі, проблеми, суспільні умови життя окремих людей, а також вміти тонко поєднувати методи переконання і примусу зі стимулюванням власної активності людей, розкриттям можливостей їх внутрішнього потенціалу і компенсаторних можливостей.

**Об'єктом** нашого дослідження є лідерські якості особистості.

**Предметом** роботи є формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.

**Мета роботи** полягає у розкритті змісту і структури лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників на основі вивчення та аналізу психологічної літератури, дослідження їх сформованості і обґрунтування доцільності формування.

Для досягнення поставленої мети поставлені наступні завдання:

- здійснити теоретичний аналіз літературних джерел щодо феномену лідерства;
- охарактеризувати основні лідерські якості особистості;
- визначити рівень розвитку лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників;
- надати методичні рекомендації викладачам вищих навчальних закладів щодо розвитку лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.

**Гіпотеза дослідження:** показник лідерських якостей у студентів старших курсів вирізняються кращим рівнем розвитку, ніж у студентів, які навчаються на першому курсі.

**Для досягнення мети й розв'язання задач дослідження було використано такі методи:**

- теоретичні: аналіз і систематизація наукової літератури з проблеми дослідження, узагальнення, що дало змогу розкрити ступінь розробки проблеми та її актуальність, зробити висновки;
- емпіричні: бесіда, опитування;
- методи математичної статистики.

**Наукова новизна дослідження:** дослідження обраної теми є спробою комплексного вивчення формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.

**Теоретична значущість** роботи полягає в цілісному дослідженні з позицій системного підходу поняття лідерства та формування лідерських якостей як професійно-значущих якостей соціального працівника, що дозволяють йому здійснювати роль інструментального та соціально-емоційного лідера. Структура професійно значущих лідерських якостей соціального працівника універсальна і може служити теоретичною основою для формування та діагностики професійно значущих якостей кожного соцпрацівника.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що апробований комплекс методик, що дозволяють виявити рівні сформованості професійно значущих лідерських якостей соціального працівника. Також теоретичні положення дипломної роботи та його емпіричні результати можуть бути використані при розробці спецкурсів для підвищення професійного рівня соціальних працівників.

**Структура роботи.** Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

**Обсяг роботи** – 94 сторінки. Список використаної літератури містить 59 літературних джерел.

# РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЛЮДИНИ

## Лідерство як предмет соціально-психологічного дослідження

Героїчні теорії є історично першими спробами пояснення природи лідерства. Ще давньогрецькі філософи в VI-III ст. до н.е. (Платон, Арістотель) і їх послідовники в епоху пізнього Відродження (Н. Макіавеллі, Ш. Монтеск'є) описували різні типи лідерства та політичної влади, виділяли характерні для цього феномена риси. Досередини XIX століття склався концептуальний апарат героїчних теорій лідерства в працях видатних мислителів тієї епохи. Відповідно до їх поглядів консервативному людству, щоб рухатися вперед у своєму розвитку, необхідно для наснаги особливі люди - герої, що володіють унікальною сукупністю особистісних якостей (походженням, благородством крові, багатством, тілесною силою, удачливістю, красномовством, хоробрістю та іншими), які і є творцями історії. Разом з тим основній масі людей характерні рабські схильності, ухилення від відповідальності і відсутність самостійності, що є закономірним підсумком їх спільного існування (за аналогією з тваринами, що мають стадний спосіб життя). Ці схильності і пояснюють причини поклоніння і наслідування народних мас видатним лідерам, героям (Ч. Ламброзо, Т. Карлейль, Ф. Гальтон, С. Сигеле, Г. Тард, Г. Лебон та інші) [28]. На початку XX століття дослідження проблеми лідерства перемістилися зі сфери всього соціуму (нації, народу, суспільства і держави) в сферу малої групи (організації), а основним методом вивчення лідерських характеристик став експеримент (до початку XX століття в дослідженні феномену лідерства переважав історико-аналітичний метод).

Лідерство – багатоаспектне соціальне явище, яке проявляється у сфері економіки, освіти, управління та вивчається у межах різних теоретичних підходів. У сучасних зарубіжних дослідженнях лідерство розглядається у працях В. Бенніса, К. Берда, К. Бланшара, Е. Богардуса, М. Вебера, Ю. Джайнота, М. Мемфорда, Дж.

Морено, Р. Стогділла, К. Фідлера, М. Х'юстона, П. Херсі та інших. Так, вчені М. Мескон, М. Альберт, Р. Стогділл, Н. Ільїн, І. Лукманова, А. Немчин та ін. вважають, що лідерство - це здатність впливати на індивідуумів та групи людей, щоб спонукати їх працювати для досягнення цілей [7, с.306].

Російські дослідники розглядають лідерство у контексті спільної групової діяльності (О. Бандурович, Л. Беляєва, Ж. Блондель, І. Волков, Р. Кричевський, А. Лутошкін, Є. Осипова, Б. Паригін, А. Петровський, Л. Уманський, Н. Жеребова тощо). Проблему лідерства, розвитку лідерських якостей особистості висвітлено також у дослідженнях вітчизняних науковців (М. Гаврилюк, С. Калашнікова, Г. Лактіонова, О. Маковський, Н. Маховська, В. Радул, В. Сухомлинський)[7].

Феномен лідерства настільки складний, що дати одне визначення, яке охарактеризувало б всю його багатогранність, досить складно. Так, американський психолог Р. Стогділл відмічав, що «визначень лідерства стільки ж, скільки людей, котрі намагалися цим явищем займатися»[59, с. 41].

У 1948 році Р. Стогділл зробив огляд 124 досліджень, спрямованих на вивчення особистісних рис лідерів, і зазначив, що є суперечливі результати. Виявилось, що в різних ситуаціях проявлялися лідери, які виявляють різні, часом протилежні лідерські якості. На основі проведеного аналізу Р. Стогділл зробив висновок про те, що «людина не може бути лідером тільки завдяки тому, що він володіє деяким набором особистісних властивостей» [59].

Такі погляди на лідерство згрупував Р. Стогділл в своїй роботі[59]:

- лідерство як мистецтво досягнення згоди;
- лідерство як інструмент досягнення мети і результату;
- лідерство як результат групової взаємодії;
- лідерство як вміння переконувати;
- лідерство як здійснення впливу;
- лідерство як бачення перспективи;
- лідерство як визначення особливих цінностей і ін.



Початковим умовою в розгляді лідерства є твердження про те, що людина не може, щоб не управляти, не спілкуватися, не обмінюватися інформацією з іншими людьми.

Подібно будові людського мозку, що має дві півкулі - ліва (свідомість-мислення) і права (почуття-інтуїція), двоїста і природа лідерства: в ньому виділяється діловасфера (формальне лідерство) і сфера відносин (неформальне лідерство). Інакше кажучи, в першому випадку мова йде про вироблення і досягнення цілей, а в другому - про згоду між людьми, їх взаємо відносинах [3, с.97].

З іншого боку, лідерство ґрунтується на певних потребах складноорганізованих систем. До них відноситься, перш за все, потреба в самоорганізації, упорядкуванні поведінки окремих елементів системи з метою забезпечення її життєвої і функціональної здатності. Така упорядкованість досягається завдяки вертикальному (управління-підпорядкування) і горизонтальному (корелятивні однорівневі зв'язки, наприклад, поділ праці і кооперація) розподілення функцій і ролей [3, с.98].

Незважаючи на те, щосаме поняття «лідерство» може здатися досить-таки простим, проте, дане явище характеризується неоднозначно. Отже, лідерство можна визначити як природний соціально необхідний процес групової організації і самоорганізації, спрямований на досягнення загальної мети, на диференціацію й інтеграцію групових явищ за принципом координаційної і субординаційної залежності.

Лідерство - це процес, динамізуючий і синтезуючий інтрагрупові явища. Разом з тим лідерство - це результат вербальної і невербальної взаємодії всіх учасників групової діяльності, і в цьому змісті воно може виступати як деяка загальна якість, властивість даної групи. У цих властивостях лідерства відбитий складний комплекс різних змінних (рис.1.1):

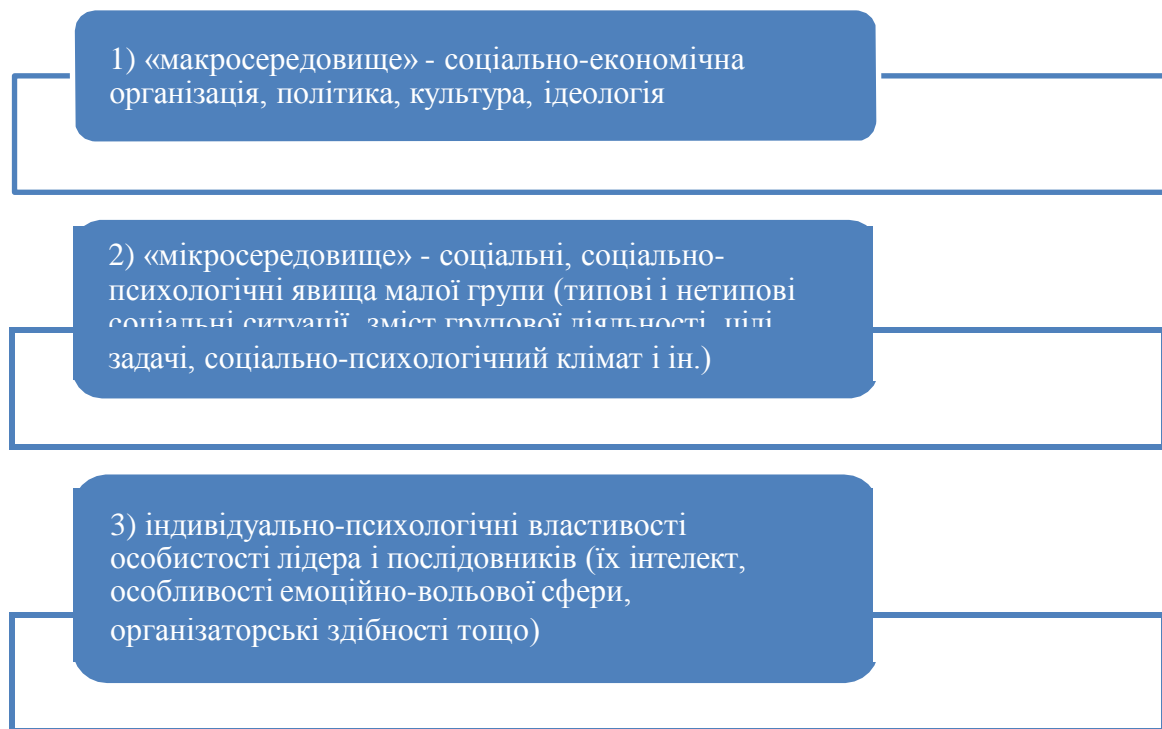


Рис.1.1 Змінні, які впливають на прояв лідерських якостей

Лідерство як інтрагруповий процес, здійснюючись в діяльності і взаємодіях учасників групи, припускає свій суб'єкт, тобто лідера. Поняття «leader» (лідер) з'явилося в англійській мові приблизно в 1300 році, а слово «leadership» (лідерство) аж через 500 років поспіль, тобто десь у 1800 році (R.M. Stogdill). Відомий дослідник лідерства Манфред Ке де Врі зазначає, що етимологія англосаксонського кореня в словах «lead», «leader» означає «шлях» чи «дорогу». Таким чином, лідер – це той, хто, йдучи попереду, вказує своїм супутникам шлях до мети [44, с. 21]. Схоже визначення знаходимо і у А. Менегетті, на думку якого справжній лідер – це той, хто за допомогою свого розуму і своїх високих здібностей вміє служити і сприяти успіху багатьох [31].

Українськими аналогами іншомовно гослова «лідер» можна вважати слова «поводир», «провідник». Проте, з одного боку, тут можуть виникати асоціації з «хлопчиками-поводирями» («дідоводами»), а з іншого, – з провідниками вагонів. Не виключено, що саме із цих двох слів утворилося слово «проводир» («проводар»), яке, на наш погляд, є найближчим за змістом дослова «лідер». Проте,

у додаток до наведених можна згадати і такі слова, як «ватаг», «ватажок», «вожак», «отаман», та ін.

Р. Тадані визначає лідера як «людину, яка вміє будувати відносини з групою (колективом), з конкретною людиною і з самою собою (розвивати власні якості)» [32, с.90]. Н.П. Беляцький в своїх роботах стверджує, що «лідер - перший, основний учасник процесу або окремого акту лідерства» [1, с.90].

Р.С. Немов і І.Р. Алтуніна називають лідером «члена групи, чий авторитет, влада і повноваження добровільно визнаються іншими членами групи, готовими йому підкорятися і слідувати за ним» [1, с.90].

За визначенням Є.В. Мещерякової, «лідер є найавторитетнішим членом групи, за яким вона визнає переваги в статусі і право приймати рішення в значущих для неї ситуаціях» [33, с.43].

Сучасні вітчизняні дослідники М.М.Слюсаревський і Н.В.Хазратова дають визначення лідера як найбільш авторитетного і впливового члена групи, який реально відіграє центральну, провідну роль в організації групової активності, прийнятті групових рішень і регулюванні взаємин у групі. При цьому вони виокремлюють ряд специфічних соціально-психологічних ознак, що характеризують лідерство як груповий феномен. Так, йдеться про можливе неоднозначне, амбівалентне ставлення групи до лідера, про те, що феномен лідерства створює своєрідне мотиваційне поле, до якого втягуються усі члени групи, незалежно від статусу, а також про різний характер лідерства у малих, середніх та великих групах тощо [45, с. 244-246].

Природа лідерства може бути краще зрозуміла, якщо порівняти її з управлінням. Бути менеджером та лідером в організації – це не одне і те ж. Так, наприклад, менеджер у відносинах зі своїми підлеглими, перш за все, покладається на посадову основу влади. Лідерство ж, як специфічний тип відносин управління, базується насамперед на взаємодії в організації. На відміну від управління лідерство передбачає наявність в організації послідовників, а не підлеглих. Варто також розуміти чітку різницю між управлінням, плануванням, контролем та лідерством. Справжньому лідерові не лише властиві всі ці речі. Він навіть здатен

виходити за їх межі, відчуваючи те, як можна завоювати підтримку інших людей для виконання поставленого завдання. Лідер обов'язково повинен уміти задавати напрям, показувати власний приклад та розділяти небезпеку.

Незважаючи на те, що керівництво – суттєвий компонент ефективного управління, ефективні лідери не завжди одночасно бувають і ефективними управлінцями. Про ефективність лідера можна судити по тому, в якій мірі він впливає на інших. Варто пам'ятати, що лідер також являється керівником, але характер його дій інший, ніж у звичайного менеджера [2]. Він не керує, а скоріше – веде за собою інших. Так, можна бути першою особою в організації чи навіть країні, але фактично не являтися лідером. Адже останній повинен бути не стільки затверджений наказом, скільки визнаний оточуючими як єдиний, хто здатний забезпечити їхні потреби.

У своїй практиці лідер обов'язково повинен враховувати три види потреб, що існують в будь-якому людському колективі чи суспільстві в цілому [1]. По-перше, сформулювати спільну мету та план дій. По-друге, сприяти піднесенню командного духу. По-третє, брати до уваги інтереси кожного. Ці вимоги не варто розглядати окремо, оскільки у багатьох відношеннях вони пересікаються, викликаючи іноді позитивні, а іноді негативні наслідки. Лідер може і не зовсім чітко уявляти шлях майбутніх дій, але принаймні відчуття спрямованості у нього необхідно бути. У тяжкі часи лідер повинен не лише керувати, але також зберігати єдність і підтримувати моральний дух команди, проявляти піклування про кожного. Зосереджуючись на управлінні і загальному завданні, він не повинен забувати про людей.

Лідерство як процес найчастіше складається стихійно, відбиваючи потребу групи в самоорганізації і самоврядуванні. У цьому процесі ініціативна поведінка лідера є добровільною і не продиктована документами, інструкціями і розпорядженнями. Лідер впливає на групу і окремих її членів на психологічному рівні організації. Лідер у групі може розглядатися як своєрідна форма авторитету, що дозволяє йому брати участь у процесі формування групових норм і цінностей і через них.

Важливу роль в управлінській діяльності, як зазначає О.В. Брюховецька, відіграє толерантність до невизначеності. Звертається увага на те, що «... для толерантного до невизначеності керівника характерним є: пошук ситуацій невизначеності; почуття комфорту у момент перебування в ситуаціях невизначеності; сприйняття невизначених ситуацій як бажаних; здатність роздумувати над проблемою, навіть якщо не відомі усі факти і можливі наслідки прийнятого рішення; здатність приймати конфлікт і напругу, які виникають в ситуації двоїстості; протистояти незв'язаності і протиріччю інформації; здатність приймати невідоме; здатність витримувати напругу кризових, проблемних ситуацій; сприйняття нових, незнайомих, ризикованих ситуацій як стимулюючих; готовність пристосовуватися доочевидно неоднозначної ситуації або ідеї» [14, с. 75]. Цілком реально припустити, що толерантність до невизначеності є сьогодні важливою умовою не тільки успішного керівництва, але й успішного лідерства.

Лідер - це індивід в групі, перед яким поставлено завдання керувати і координувати групову діяльність, або той, хто за відсутності призначеного лідера несе основну відповідальність за виконання роботи [48, с.216].

Якщо поняттям «лідер» позначається певна якісна характеристика і поведінка окремої особи, то поняття «лідерство» використовується для позначення такої форми самоорганізації групи, коли один з її членів береться вести інших за собою, а інші погоджуються слідувати за ним у вирішенні групової задачі. Отже, на думку спеціалістів, сутність лідерства зводиться до здійснення провідного впливу одних членів групи на інших з метою оптимального і ефективного вирішення групової задачі (Ф.Зімбардо, Ф.Д. Карделл, С.Р. Кові, Н.Л. Коломінський, Л. Ландсберг, Ю.А. Морозова, В.В. Москаленко, М. Фрідман та ін.).

Так, аналізуючи феномен лідерства, Л.І. Уманський виокремлював у ньому наступні елементи, як: група, ситуація, задача, лідер, послідовники, що можуть структуруватися у різний спосіб в залежності від особливостей групової динаміки і завдань дослідження [53].

Б.Д. Паригін трактував лідерство як один із процесів організації та управління малою соціальною групою, щосприяє досягненню групових цілей в

оптимальні терміни і з оптимальним ефектом. Він вважав, що існує два фактори, взаємодія яких визначає феномен лідерства (рис.1.2) [47].:

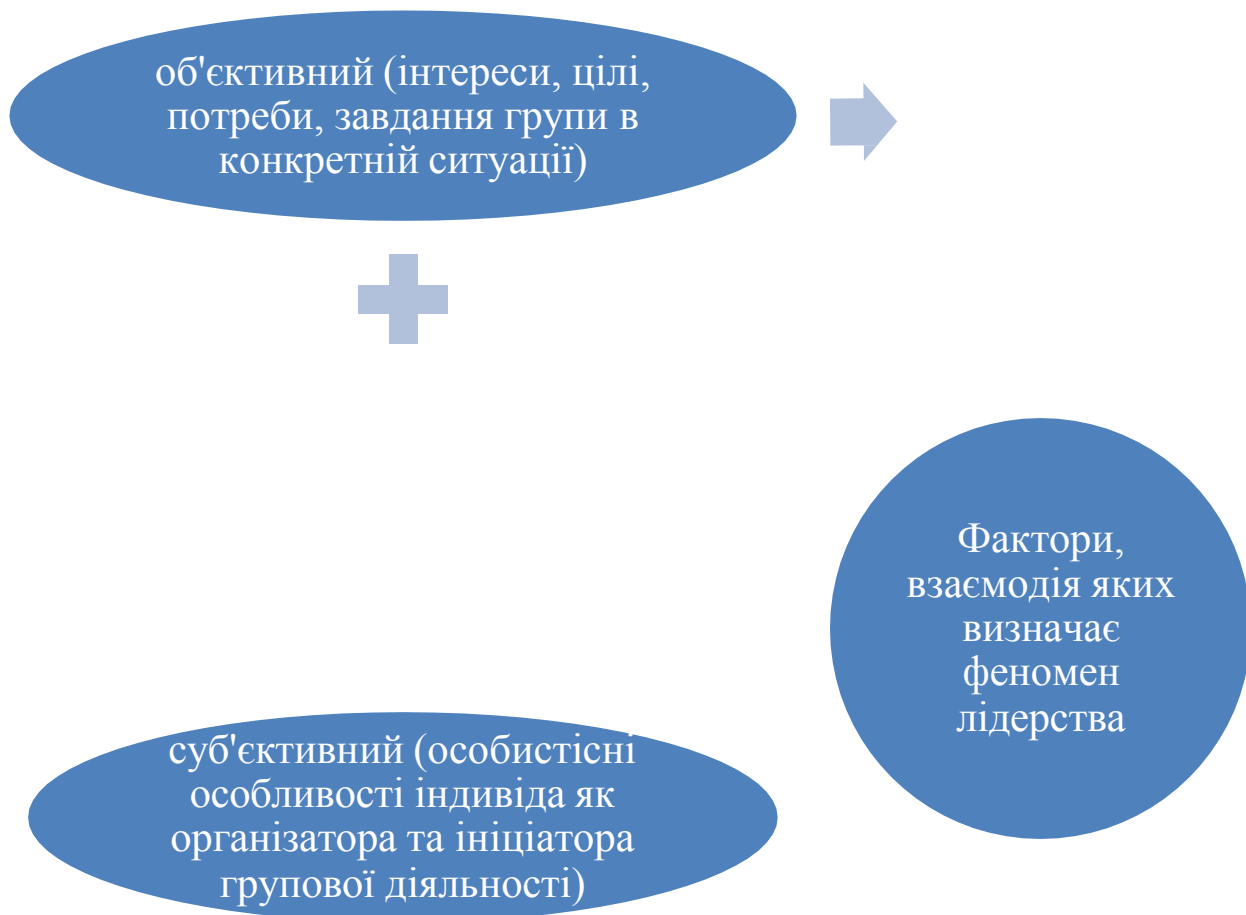


Рис.1.2 Фактори, взаємодія яких визначає феномен лідерства

По-іншому інтерпретував поняття лідера А. А. Єршов. У соціально-психологічному сенсі лідер – це такий член групи, який володіє необхідними організаторськими здібностями, займає центральне положення в структурі міжособистісних відносин членів групи і сприяє своїм прикладом, організацією та управлінням групою досягненню цілей групи найкращим чином [19].

На думку В. Каца, Л. Едінгера, «лідерство - це вплив на інших людей, проте не будь-який, а такий, який відповідає наступним умовам [28, с.68-67]:

- по-перше, вплив має бути постійним;
- по-друге, керівний вплив лідера має здійснюватися на всю групу

(організацію);

- по-третє, лідер повинен мати явний пріоритет у відносинах з підлеглими;

- по-четверте, вплив лідера, особливоорганізаційний, має спиратися не на пряме застосування сили, а наавторитет або хоча б визнання правомірності керівництва».

За словами А.Н. Занковського, «лідерство - це вміння змушувати людей робити те, що вони не хочуть, не викликаючи при цьому ненависті ні до себе, ні до виконуваної ними роботи» [46, с.218].

Г.М. Андрєєва в своїх роботах пише, що «лідерство є чисто психологічна характеристика поведінки окремих членів групи, керівництво більшою мірою є соціальна характеристика відносин у групі» [2, с.111].

В.П. Пугачов пропонує таку класифікацію лідерства [4, с.85] (рис.1.3):

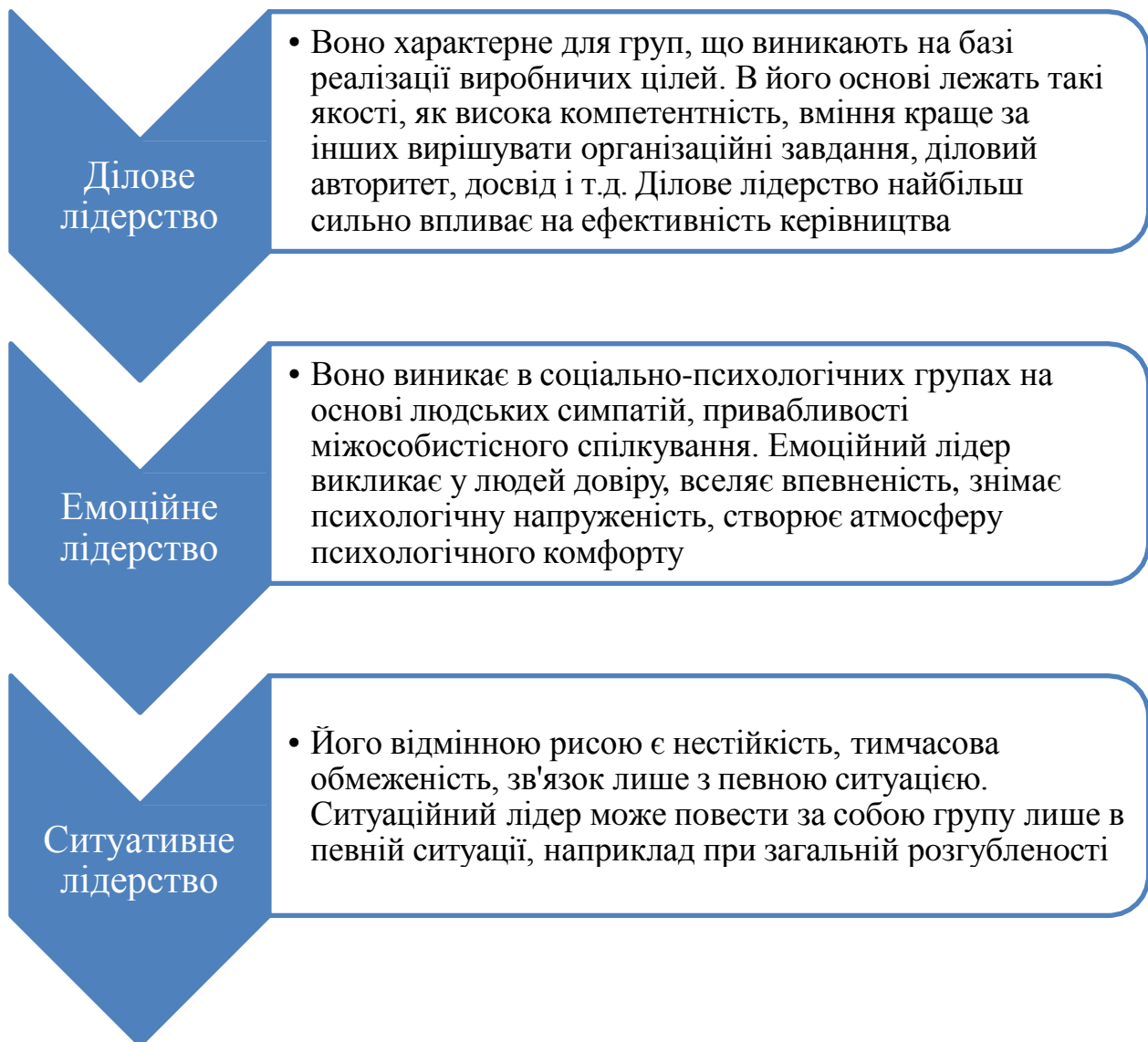


Рис.1.3 Класифікація лідерства за В.П. Пугачовим



Заслуговує на увагу, думка О. В. Кудряшової стосовно багатоаспектності феномену «лідерство», оскільки розглядається як [34, с. 313]:

- відносини домінування і підпорядкування, впливу і проходження в системі міжособистісних відносин в групі;
- процес, при якому один член групи (лідер) організовує і направляє інших до досягнення конкретних поставлених цілей;
- процес впливу на членів групи для досягнення групових цілей;
- процес, за допомогою якого певні члени групи мотивують і ведуть засобою групу;
- процес взаємовпливу між лідером і його наступниками заради досягнення групових, організаційних і соціальних цілей;
- спосіб впливу на групу, заснований на особистому авторитеті, визнанні особистості лідера;
- процес, в ході якого певні члени групи ведуть засобою усіх інших;
- здійснення владних повноважень і впливу всередині соціальної групи;
- здатності, якості та поведінку, пов'язані з роллю групового лідера;
- один з механізмів інтеграції групової діяльності, коли індивід або частина соціальної групи виявляють роль лідера, тобто об'єднують, спрямовують дії всієї групи, яка очікує, приймає і підтримує його діяльність.

За твердженням О. В. Кудряшової лідерство розвивається тільки в процесі набуття досвіду, ніхто не може навчитися грати на фортепіано, лише слухаючи, як виконують музичні твори інші люди, або стати хорошим футболістом, тільки спостерігаючи за ходом матчу по телевізору. Також і лідерства важко вчитися, спостерігаючи за іншими з боку. Для того щоб стати лідером, необхідні практика та досвід [2].

Є й інші класифікації залежно від типів лідера. Так, Л. І. Уманський виділяє шість типів (ролей) лідера (рис.1.4) [53, с.46].:



Рис.1.4 Типи лідерів за Л. І. Уманським

Наведений нами аналіз показує, що лідерство — багатоаспектне, причому не всі аспекти рівнозначні, проте більшість авторів визнає, що в лідерстві головним елементом є наявність впливу одного або декількох осіб на переважну більшість інших членів групи або підприємств в цілому. Важливо також підкреслити, що вищенаведені дефініції не є єдиними існуючими, у кожного учасника, що працює над цією проблемою, є своє тлумачення як терміна «лідер», так і терміна «лідерство».

Спираючись на погляди дослідників лідерства можна стверджувати, що лідерські якості це сукупність психологічних якостей, здібностей та особливостей взаємодії лідера з групою, що забезпечують успішність виконання нею специфічних лідерських функцій [2, с.57].

У структуру лідерства входять п'ять основних елементів [36]:

- 1) лідер (має особистісні риси, здібності та можливості, орієнтовані на мету);

2) послідовники (мають свої якості і можливості для реалізації мети);

- 3) завдання;
- 4) ситуація;
- 5) група в якій відбуваються всі акти міжособистісної взаємодії.

Взаємодія елементів на практиці утворює реальний процес лідерства.

Існує також багатоособистісних потреб, які впливають на діяльність лідера, але головними потребами, які мотивують поведінку, являються (рис.1.5):

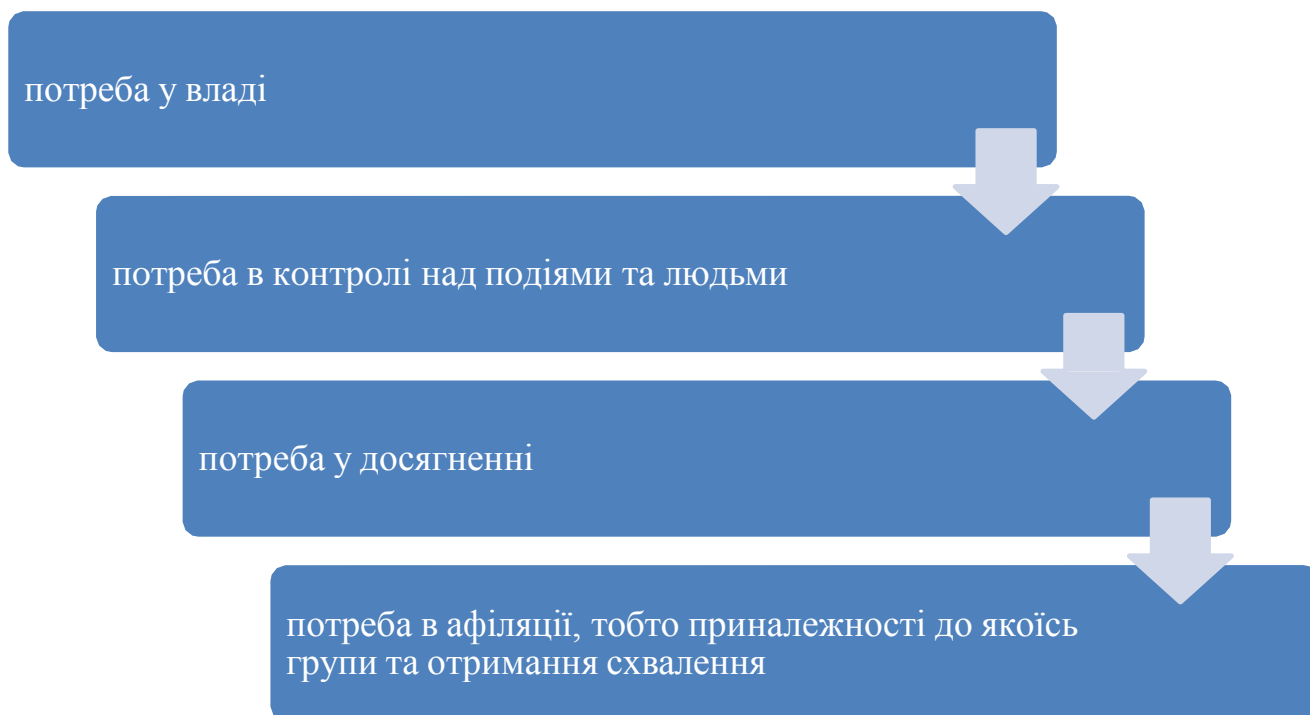


Рис.1.5 Потреби, які впливають на діяльність лідера

Отже, можна зробити висновок, що лідер – це найавторитетніша особистість у групі, яка завдяки своїм особистим якостям відіграє головну роль у різних моральних, соціальних та інших ситуаціях, спільній діяльності членів групи має значний вплив на них, приймає рішення у значущих для групи ситуаціях і несе за них відповідальність. У свою чергу, лідерство передбачає використання різних прийомів впливу лідера (завдяки його якостям та здібностям) на інших членів групи з метою планування, координації та контролю їх спільної діяльності.

## Концепції лідерства

Протягом історії людство накопичило чимало цікавої і важливої інформації про природу лідерства, про особливості його прояву в різних сферах людського життя. Узагальнення цих знань, а також результатів спеціальних наукових досліджень дозволили створити цілий ряд соціально-психологічних теорій лідерства.

Теорія є формою усвідомлення наукою сутності досліджуваного явища. Теоретичні знання, з одного боку, спираються на, а, з другого – трансформуються у знання практичні, а отже, можуть впливати на усвідомлення пересічними людьми феномена лідерства як такого і себе як лідера. Тому, логічно розпочати аналіз проблеми усвідомлення молодого людиною себе як лідера з короткого огляду найбільш відомих зарубіжних та вітчизняних теорій лідерства.

Незважаючи на те, що лідери і лідерство завжди роблять значний вплив на курс розвитку світової історії ретельне їх вивчення, як вже зазначалося вище, почалося приблизно століття тому. Ранні дослідження припускали, що в будь-якій ситуації лідер повинен володіти певними якостями. Трохи пізніше в дослідженні стався зсув у бік виявлення зразків поведінки лідерів.

На сьогоднішній день можна виділити чотири підходи до вивчення лідерства [6]:

- 1) аналіз лідерських якостей, необхідних ефективному лідеру в будь-якому організаційному контексті (диспозиційний підхід)
- 2) аналіз зразків лідерської поведінки (поведінковий підхід)
- 3) ситуаційний аналіз ефективної поведінки лідера (ситуаційний підхід)
- 4) ситуаційний аналіз характеру ефективного лідера (нові теорії лідерства)

Теорія лідерських якостей є найбільш раннім диспозиційним підходом до вивчення лідерства. Перші дослідники намагалися виявити ті якості, які відрізняють «великих людей» в історії від мас. Дослідники вірили, що лідери мали

якийсь унікальний набір досить стійких і не мінливих в часі якостей, що відрізняли їх від не лідерів. Цей підхід базувався на вірі в те, що лідерами народжуються, а нестають [30].

Факторно-аналітична концепція лідерства стала новим етапом розвитку теорії «лідерських якостей» і адаптацією діспозиційного підходу до реальних умов. Авторами цієї концепції були Р. Стогділл, А. Голдіер і Т. Хілтон. Вчені провели комплексний огляд досліджень в області лідерства та виявили суперечливі результати: в різних ситуаціях ефективні керівники виявляли різні особисті якості. Вихідною ідеєю цієї концепції стало поняття відносності і множинності лідерства тобто певна ситуація є головним фактором, що спонукає вибрати лідером ту чи іншу людину [30]. Таким чином, автори факторно-аналітичної концепції вперше при вивченні феномена «лідерства» розглянули ситуативні змінні як один з найважливіших чинників лідерства і спробували знайти взаємозв'язок між особистісними якостями лідера і поставленими перед ним завданнями. Саме цю концепцію можна вважати відправною точкою створення ситуаційного підходу до вивчення природи феномена «лідерства».

В цьому напрямку були проведені сотні досліджень, що породили гранично довгий список виявлених лідерських якостей. Р. Стогділл в 1948 р. та Р. Манн в 1959 р. спробували узагальнити і згрупувати всі раніше виявлені лідерські якості. Так, Р. Стогділл прийшов до висновку, що в основному п'ять якостей характеризують лідера [56, с.9]: розум або інтелектуальні здібності, панування або переважання над іншими, впевненість в собі, активність і енергійність, знання справи.

Однак ці п'ять якостей не пояснювали появу лідера. Багато людей з цими якостями так і залишались послідовниками. Незважаючи на це, вивчення лідерських якостей було продовжено аж до середини 80-х рр. Найцікавіший результат був отриманий відомим американським консультантом У. Беннісом, що досліджував 90 успішних лідерів і визначив наступні чотири групи лідерських якостей (рис.1.6) [56, с.10]:

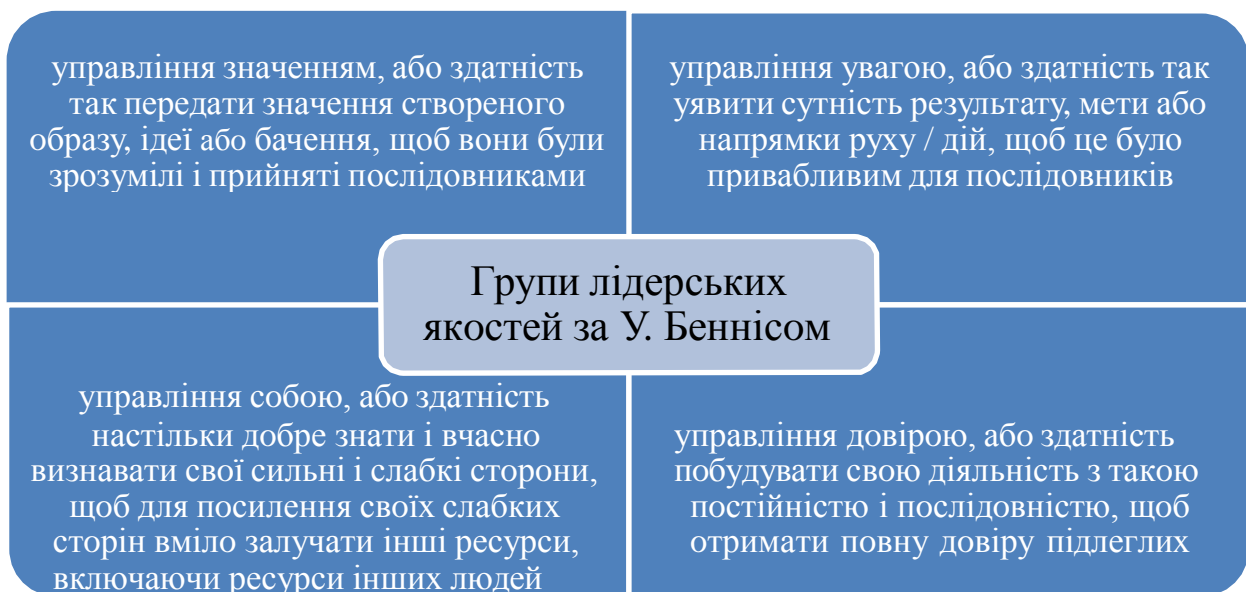


Рис.1.6 Групи лідерських якостей за У. Беннісом

У. Бенніс пропонує лідерам ділитися владою в організації для створення середовища, в якому люди відчують значимість і можливість пізнання того, що вони роблять, а також те, що вони частина цієї спільної справи. Створюване таким чином організаційнесередовище повинне вселяти в людей силу і енергію через якість роботи і посвячення роботі [19].

Подальше дослідження в цій сфері призводить до формування 4 груп лідерських якостей (рис.1.7) [56].



Рис.1.7 Групи лідерських якостей

Теорія лідерських якостей страждає рядом недоліків. По-перше, перелік потенційно важливих лідерських якостей виявився практично нескінченним. З цієї причини стало неможливим створити «єдино вірний» образ лідера, а отже, залежить якісь основи теорії.

По-друге, з різних причин, таким, наприклад, як невдача в пошуку шляхів виміру багатьох лідерських якостей, а також в силу невизнання можливих відмінностей в залежності від організації або ситуації, не вдалося встановити тісний зв'язок між розглянутими якостями і лідерством і допомогти практичного виявлення останнього.

Підсумовуючи сказане, можна зробити висновок, що підхід, який вивчає лідерські якості, безсумнівно цікавий, але, на жаль, до сих пір не приніс користі практиці. Однак він послужив поштовхом до появи і розвитку інших концепцій лідерства і виявився надійним стримуючим засобом в переоцінці поведінкових і ситуаційних основ лідерства.

Вивчення зразків поведінки, властивих лідерам, почалося напередодні Другої світової війни й активно тривало аж до середини 60-х років [6]. Спільним з розглянутою концепцією лідерських якостей було те, що знову почався пошук одного єдиного вірного шляху, але за іншим напрямком: лідерська поведінка.

Важливою відмінністю від концепції вроджених якостей було те, що дана концепція передбачала можливість підготовки лідерів за спеціально розробленими програмами. Фокус досліджень того часу зсувається від пошуку відповідей на питання, хто є лідером, до відповідей на питання, що і як роблять лідери (рис.1.8).





Рис.1.8 Суть концепції лідерської поведінки

Основоположником поведінкового підходу до лідерства вважається К. Левін, який описав три стилі керівництва: авторитарний, демократичний і пасивний. Наступні теорії в рамках даної концепції ґрунтувалися на різних комбінаціях акцентів на роботі і на відносинах лідера і послідовників. Найбільш популярною в рамках поведінкового підходу є теорія «управлінської решітки», яка має дві осі: «інтерес до людей» і «інтерес до роботи», на підставі яких виділяють п'ять стилів керівництва. На думку Р. Блейка і Дж. Моутона дана модель наочно демонструє, що є один єдино вірний стиль лідерства, заснований на посиленій увазі до підлеглих і ефективності роботи [11].

Найбільш відомимі концепції поведінкового підходу відображені в табл.1.1 [6, 7, 27, 30, 56].

## Основні теорії концепції лідерської поведінки

Теорія	Представники	Сутність
«три стилі керівництва»	К. Левін	Ефективність лідерства визначається стилем керівництва
«двохфакторна теорія керівництва»	вчені університету штату Огайо	Стиль керівництва залежить від структури відносин і відносини в рамках цієї структури
«системи управління 1, 2, 3, 4»	Р. Лайкерт, вчені Мічиганського університету	Стиль керівництва залежить від орієнтації лідера або на роботу, або на людину
«Управлінська решітка»	Р. Блейк, Дж. Моутон	наявність єдиного вірного стилю керівництва
теорія Х і Y («Батога і пряника »)	Д. МакГрегор	лідер управляє процесом зміни поведінки підлеглих в бажаному напрямку
«замінники лідерства»	С. Керр, Дж. Джермейер	наявність змінних (замінників лідерства), які мають властивість ліквідувати потребу в лідерському впливові

Вагомий внесок поведінкового підходу в теорію лідерства полягає в тому, що він допоміг провести аналіз і скласти класифікацію стилів керівництва, тобто того, як керівник ведесебе зі своїми підлеглими. Ступінь, до якої управляючий делегує свої повноваження, типи влади, які він використовував, і його турбота, перш за все

про людські відносини або, перш за все про виконання завдання - все відображає стиль керівництва, що характеризує даного керівника.

Разом з тим поведінкові концепції лідерства засновані на дуже широкому спектрі вимірювань лідерської поведінки, яка отримує численні трактування, що різко ускладнює їх практичну апробацію. З цих причин, зокрема, концепції лідерської поведінки не дали відповіді на питання про зв'язок лідерства з такими важливими показниками виконання роботи, як ефективність, продуктивність і задоволеність.

Аналіз недоліків традиційних підходів до лідерства, які прагнули визначити єдино правильний спосіб ефективного лідерства, привели вчених до нового концептуального підходу, заснованого на припущенні, що лідерська поведінка повинна бути різною в різних ситуаціях. Ситуаційний підхід до вивчення лідерства досліджує взаємодію різних ситуаційних змінних для того, щоб виявити причинно-наслідковий зв'язок у відносинах лідерства, дозволить передбачити можливу поведінку лідера та наслідки цієї поведінки.

Одним з основоположників ситуаційного підходу вважається Ф. Фідлер, який запропонував вимірювати стиль лідерства в залежності від конкретної ситуації. Однією з найбільш сучасних теорій ситуаційного підходу є модель, запропонована В. Врумом і Ф. Йеттоном, яка пізніше була істотно доповнена з участю А. Яго. Ця модель передбачає наявність у лідера вибору методу прийняття рішення в залежності від мінливих перемінних ситуацій ухвалення рішень [6].

Основні теорії концепції ситуаційного лідерства проілюстровані в табл.1.2 [6, 7, 30, 56].

## Основні теорії концепції ситуаційного лідерства

Теорія	Представники	Сутність
«Модель ситуаційного лідерства»	Ф. Фідлер	Три ситуаційні змінні визначають ступінь сприятливості або контрольованості ситуації для певного лідерського стилю
«Континіум лідерської поведінки»	Р. Танненбаум, У. Шмідт	Лідер вибирає один з семи можливих зразків поведінки залежно від сили впливу на відносини лідерства трьох факторів (самого лідера, його послідовників і ситуації)
модель «шлях - мета»	Р. Хауз, Т. Мітчел	Наявність прямого зв'язку між рівнем лідерської ефективності та рівнем мотиваційної сили очікувань, наявних у послідовників
«Модель ситуаційного лідерства»	П. Херші, К. Бланчхард	Ефективне лідерство являється орієнтованим на завдання процесом
«Модель ситуаційного лідерства»	Д. Стінсон, Т. Джонсон	Характеристики послідовників (їх потреба в досягненні і незалежності і їх рівень знань і досвіду) є критичними при виборі лідером ефективного стилю
«Ситуаційна модель прийняття рішень»	В. Врум, Ф. Йеттон, А. Яго	Вибір методу прийняття рішення залежить від наявної інформації, значущості рішення, кола зацікавлених осіб та ін.

теорія конститuentів	Ф. Стендфорд, М. Херманн	Характер дій лідера і методи його керівництва визначаються ставленням до тих соціальних груп, на підтримку яких він спирається
----------------------	--------------------------	--

Ситуаційний підхід до лідерства має важливе практичне значення, так як доводить відсутність єдиного універсального стилю управління і наявність безлічі оптимальних стилів лідерства в залежності від ситуації. Однак даний підхід не дозволяє побачити різноманітні сторони феномена «лідерства», враховуючи тільки ситуаційні змінні, таким чином, не розкриваючи повністю статичний аспект лідерства.

Потреба в розробці нових підходів до вивчення лідерства була викликана також ще тим, що традиційні та ситуаційні підходи робили односторонній упор або на риси і поведінку лідера, або на ситуацію, в якій він вибирав потрібний йому стиль керівництва. Тому з'явилися останнім часом сучасні концепції лідерства, які прагнуть поєднати ці дві добре вивчені сторони лідерства разом. Ряд найбільш відомих сучасних концепцій лідерства систематизований і представлений в табл. 1.3 [6, 7, 27, 30, 56].

Таблиця 1.3

## Сучасні концепції лідерства

Теорія	Представники	Сутність
харизматичного лідерства	Б. Шамір, Р.Й. Хозе, М.Б. Артур	Харизма є формою впливу на інших за допомогою особистісної привабливості, викликає підтримку і визнання лідерства, що забезпечує володарю харизми владу над послідовниками

Продовження таблиці 1.3

емоційного інтелекту	Д. Голман	Необхідність розвивати 5 навичок лідера: самосвідомість, саморегуляція, мотивація, емпатія, соціальні навички
первинного лідерства	Д. Голман, Р. Бояціс, Маккі	Залежність ефективності підлеглих від емоційного стану лідера
«Внутрішнього стимулювання лідерства»	К. Кешман	Лідерство можна розвинути зсередини за рахунок самовдосконалення
опосередкованого лідерства	Р. Фішер, А. Шарп	Опосередковане лідерство здійсниться завдяки навичками: чітке формулювання бажаних результатів; вироблення бачення перспективи; встановлення відносин співробітництва; освоєння нових форм навчання
«Двигун лідерства»	Н. Тічі	В успішних організаціях є лідери на всіх рівнях, які навчають один одного і володіють «переданою точкою зору»
«Трубопровід лідерства»	Р. Чаран, С. Дроттер, Дж. Ноел	Існування системи розвитку та підготовки лідерів
сполучного лідерства	Дж. Ліпман-Брюмен	Лідер повинен вміти встановлювати зв'язки між своїми мотивами і цілями, а також цілями і мотивами інших
управління парадоксами	Ф. Тромпенаарс Ч. Хемпден-Тернер	Існування «полюсів» між якими балансує лідер у своїй діяльності (універсалізм - специфічність, індивідуалізм - групова орієнтація, жорсткі стандарти - м'які стандарти, придушення емоцій - вираз емоцій та ін.)
«Блакитногоокеану»	Ч. Кім, Р. Мауборн	Підхід розвитку лідерів через розкриття здібностей послідовників

На думку О.В. Євтимова, більшість теорій лідерства ХХ ст., що мають прикладне і практичне значення, вкладаються в рамки наступних підходів: персонологічного, ситуативного, поведінкового, когнітивно-атрибуційного і ціннісного [17, с. 33]. Відтак пропонується розрізнити:

1. Лідерство як прояв особистісних рис (В. Бінгем, О. Тід);
2. Лідерство як мистецтво досягнення згоди (У. Бенніс, Б. Мур, Ф. Олпорт Ф. Філіпс);
3. Лідерство як інструмент досягнення мети і результату (Р. Каттел, К. Девіс);
4. Лідерство як результат групової взаємодії (С. Браун, П. Друкер);
5. Лідерство як здатність переконувати (С. Шенк);
6. Лідерство як здійснення впливу (Р. Стогділл, Ф. Хейман, Р. Чалдіні);
7. Лідерство як бачення перспективи (У. Коули);
8. Лідерство як слідування особливим цінностям (О.В. Кудряшова).

При цьому зауважується, що кожна з представлених концептуальних моделей розуміння феномену лідерства відкриває лише одну зі сторінок його природи. В результаті в науці складається парадоксальна ситуація: з одного боку, розроблені теорії лідерства в їх сукупності, здавалося б, охоплюють всі сторони феномена лідерства, а з іншого – ті розрізнені і неоднорідні елементи його розуміння не вдається поєднати у вигляді цілісного конструкту [17].

Як можна бачити в зарубіжних теоріях лідерства враховуються соціально-психологічні характеристики людини як претендента на роль лідера і особливості ситуації, в якій ці характеристики можуть бути, а можуть і не бути затребувані. Звертається увага на значення стосунків, взаємин між членами групи у процесах лідероутворення і здійснення лідером його функцій. Зачіпаються питання мотивації лідерської активності, яка може будуватися на гуманістичній і егоїстичній основі.

В історії вітчизняної науки перші дослідження проблеми лідерства були розпочаті в 20-30 роках минулогостоліття (А.С. Макаренко, О.С.Залужний, Ю.А. Аркін та ін.). В основному вони стосувалися феномену лідерства в дитячих групах.

У розвитку поглядів на природу лідерства у вітчизняній психології теорія рис або концепція ситуаціонізму, характерні для західних психологів, не були представлені, хоча певний вплив на уявлення про природу і механізми лідерства вони справили.

Подальший інтерес до лідерства у вітчизняній соціальній психології був пов'язаний з розвитком концепцій групи і колективу (І.П. Волкова, А.Л. Журавльов, Л.А. Лепіхова, А.М. Лутошкін, Р.Л. Кричевський, Б.Д. Паригін, А.В. Петровський, Є.І. Рогов, Л. І. Уманський, А.С. Чернишов, Р.Х. Шакуров та ін.), і з нагальними соціальними потребами. З'являється чимало праць, пов'язаних з проблемою співвідношення лідерства та керівництва.

Таким чином, різноманіття концепцій лідерства, розроблених більш ніж за двісті років вивчення даного феномена, можна умовно розділити на три групи, виходячи з дуалізму поняття «лідерство»: концепції, що базуються виключно на статичному аспекті лідерства, тобто акцентують увагу на вивченні виключно лідерських якостей (диспозиційний підхід); концепції, що базуються виключно на динамічному аспекті лідерства, тобто вивчають поведінку лідера та ситуації, в яких знаходиться лідер (поведінковий підхід, ситуаційний підхід); концепції, які прагнуть поєднати обидва аспекти лідерства, і статичний і динамічний (сучасні теорії лідерства).

Самесучасні концепції лідерства найбільш повно відображають природу феномена лідерства, об'єднуючи в собі саме дуалістичну природу феномена «лідерства».

### **Характеристика основних лідерських якостей особистості**

Цілісний науковий підхід до феномену лідерства, як зазначалося, передбачає врахування внутрішніх ресурсів (інтенцій та потенцій) людини як лідера, його харизматичність, його ставлення до групи і групи до нього, складність завдань, які



потрібно вирішувати, особливості ситуації, в якій знаходяться лідер і група, а також чимало інших моментів, наприклад, досвід їх взаємодії, її успішність тощо. Проте, це не заперечує важливість спеціального поглибленого дослідження одного з названих складових лідерства.

Мова йде про лідерські якості, які молода людина повинна усвідомлювати – вміти в собі вирізняти, адекватно оцінювати і піклуватися про їх збереження та розвиток. Але тут постає проблема визначення якостей, властивих саме лідеру, а не взагалі людині.

Так, існує думка, що будь яка людська якість (не обов'язковосоціально прийнятна, оскільки лідери є і в кримінальних групах), якщо вона в когось більш яскраво виражена, може, у відповідній ситуації, сприяти тому, що група саме його обере лідером. У такому випадку говорять, що лідеру притаманні більш висока ініціативність та активність при вирішенні групових завдань, краща поінформованість щодо ситуації в групі і вирішуваних нею завдань, більша відповідність поведінки цінностям і нормам, прийнятим у даній групі, більша відповідальність тощо. Тим не менше, соціальні психологи не полишають спроб аби виокремити якості, властиві саме лідеру.

Загалом дослідниками виокремлено близько 70 якостей, що так чи інакше відповідають критеріям лідерства. Серед них зустрічається чимало якостей протилежного змісту. Крім того, оперувати такою їх кількістю доволі складно навіть у науковому дослідженні, не кажучи вже про те, щоб якість продуктивно їх застосувати у практиці. Однак і це не означає, що науковий пошук у даному напрямку не має сенсу. Адже лідерські функції покликана виконувати конкретна людина з притаманними їй потребами, інтересами, ціннісними орієнтаціями і диспозиціями, здатностями і здібностями. І те, чи стане вона лідером в конкретній групі і в конкретній ситуації, чи буде вона успішною у виконанні цієї ролі, завжди суттєво залежить від якісних характеристик її психіки в широкому розумінні цього слова (Д. Едейр, О.В. Селезньова, Д. Тейлор, Б. Трейсі, І. Фатієва, М. Хоменко, В.В. Шлахтер, О. Шушляпін та ін).

Оскільки різних спроб сформувавши перелік лідерських якостей, здійснених психологами науковцями і практиками, існує чимало, розглянемо найбільш типові їх варіанти. У контексті виділених підходів (персоналістичний, ситуаційний, поведінковий, мотиваційний, діяльнісний, соціально-когнітивний, ціннісний) до визначення лідерства і на основі аналізу наукових досліджень проблем лідерства складемо номенклатуру лідерських якостей.

Розглядаючи питання про лідерство в системі управління, І.П. Чередниченко з співавторами перераховує найбільш важливі особливості особистості людини як лідера, які в значній мірі визначають його становлення і успіх в діяльності (рис.1.9) [34, с.109]:

### Особливості особистості людини як лідера (за І.П. Чередниченко)

- особистісні риси лідера;
- уявлення лідера про себе самого;
- потреби і мотиви, що впливають на поведінку;
- система найважливіших переконань;
  - стиль прийняття рішень;
- стиль міжособистісних відносин;
  - стійкість до стресу.

Рис.1. 9 Особливості особистості людини як лідера (за І.П. Чередниченко)

На успішне лідерство впливають досить високий рівень інтелекту і знань, чесність, здоровий глузд, ініціативність, впевненість в собі, дисциплінованість, наполегливість, певний соціально-економічний статус, надійність, відповідальність, соціальна активність. Однією з найважливіших якостей лідера, на думку І. П. Чередниченко з співавторами, є комунікабельність, яка передбачає

здатність до встановлення хороших взаємин, до збереження їх в будь-який час; здатність створювати такі взаємини, які найбільш необхідні колективу. Автори виділяють найбільш характерні риси мислення, властиві лідерам: гнучкість, продуктивність, швидкість і аналітичність мислення. Гнучке мислення забезпечує більшу пристосованість до обставин, що змінюються та забезпечує життєздатність групи. Продуктивність мислення відображає здатність лідера до народження новаторських і виправданих реальністю ідей. Необхідність швидкості мислення пояснюється тим, що тугодум в силу природного добору не може стати лідером. А якщо у лідера немає схильності до аналізу ситуації, то він довго не збереже свої владні позиції [33, с.10].

Лідер в будь-якій ситуації поводить відповідно до власної Я-концепції. Поведінка його залежить від того, ким і як він себе усвідомлює, як він порівнює себе з тими, з ким він взаємодіє. Адекватне усвідомлення лідерських складових Я-концепції дозволяє керівнику більш чітко реалізувати основні управлінські функції: планування і контролю, прийняття рішення і врегулювання конфліктів, стимулювання праці та інші [54, с.93].

Лідер, як і кожна людина, має великий набір потреб, кожна з яких з'являється в певний момент часу і зникає після задоволення або придушення, якщо її виявилось неможливим задовольнити. Однак, крім загальнолюдських, є і специфічні лідерські потреби, головними з яких є: потреба у владі; потреба в контролі над подіями і людьми; потреба в досягненні; потреба в приналежності до якоїсь групи і отриманні схвалення [8, 9, 11].

Система найважливіших переконань являє собою упорядковану сукупність знань, в істинності яких людина впевнена, і які вона використовує для регуляції своєї поведінки. При жорсткій системі переконань підлеглим легше зрозуміти лідера, вгадати його наміри і відповідати їм. Колектив не лихоманить через те, що шеф змінює рішення відповідно до настрою або під впливом чийось порад. З іншого боку, жорстка система переконань обумовлює негнучкість керівника, яка поширюється і на його спосіб приймати рішення і на всі інші управлінські функції.

Є небезпека оточити себе підлабузниками. Людиною з жорсткими переконаннями легше маніпулювати, ніж з переконаннями гнучкими [3, 32, 48].

Під стилем прийняття рішень розуміють індивідуальні методи прийняття рішення. Стиль прийняття рішень визначається: а) підходом доотримання нової інформації: схильність отримувати будь-яку, як позитивну, так і негативну інформацію в стислій формі; схильність вникати в деталі, бути незалежним від експертів; прагнення отримувати об'єктивну, але стислу інформацію, залишаючи деталі на помічників; б) характеристиками мислення - тут задіяні як види мислення, так і індивідуальні його особливості; г) наданням переваги певній величині ризику; д) когнітивною складністю, тобто здатністю і схильністю до аналізу і синтезу одержуваної інформації [2, с.148].

Так, А.Лоутон і Е. Роуз запропонували наступні десять лідерських якостей [37]:

- 1) далекоглядність – уміння сформулювати перспективи і завдання організації;
- 2) вміння визначити пріоритети – здатність розрізняти, що необхідно, а що просто важливо;
- 3) вміння мотивувати послідовників вираженням визнання і винагородами за успіхи;
- 4) володіння мистецтвом міжособистісних відносин: вміння говорити, слухати, підказати, бути впевненим у своїх діях;
- 5) «політичне чуття», здатність розуміти запити свого оточення і осіб, які мають владу;
- 6) стійкість – непохитність перед лицем опонента;
- 7) харизма, або чарівливість, що не піддається визначенню, але захоплює людей;
- 8) здатність йти на ризик у таких питаннях, як делегування повноважень послідовникам;
- 9) гнучкість – здатність відгукуватися на нові ідеї та досвід;
- 10) рішучість, твердість, коли цього вимагають обставини.

На думку С. Коссена, лідер володіє такими рисами: творче рішення проблем; вміння доносити ідеї, переконливість; бажання досягти мети; вміння слухати; чесність; конструктивність; товариськість; широта інтересів; почуття власної гідності; впевненість у собі; ентузіазм; дисципліна; вміння «триматися» за будь-яких обставин [41].

Р. Чапмен у 2003 році виділяє такий набір рис: проникливість, здоровий глузд, багатство ідей, вміння викладати думки, комунікабельність, виразність мови, адекватна самооцінка, наполегливість, твердість, врівноваженість, зрілість [57].

Відомий представник соціальної психології Д. Майерс на основі аналізу праць багатьох дослідників зробив наступний висновок щодо переліку рис, притаманних найбільш ефективним лідерам: упевненість у собі, що породжує підтримку з боку послідовників; наявність переконливих уявлень про бажаний стан справ і здатність зрозумілою мовою повідомити про них оточуючим; достатній запас оптимізму і віри в своїх людей, щоб надихати їх; непересічність; енергійність; сумлінність; поступливість; емоційна стійкість [39].

Особистісні риси, наявні в керівника, і, перш за все, ті з них, які утворюють склад його характеру, визначає ту поведінку, яку він дозволяє собі по відношенню до інших людей. С.Л. Братченко розрізняє 6 видів спрямованості в спілкуванні, які і можуть визначати стиль міжособистісних відносин в управлінській діяльності [46, с.286]:

- 1) орієнтація на рівноправне спілкування, засноване на взаємній повазі та довірі;
- 2) орієнтація на домінування в спілкуванні, прагнення придушити особистість співрозмовника, підпорядкувати його собі;
- 3) орієнтація на використання співрозмовника і всьогоспілкування в своїх цілях, прагнення «вирахувати» співрозмовника, щоб отримати потрібну інформацію, в поєднанні з власної скритністю, нещирістю;
- 4) добровільна «центрація» на співрозмовника, орієнтація на його цілі, потреби і т.д. і безкорисливе жертвування своїми інтересами, байдужість до розуміння себе з його боку;

- 5) готовність «підлаштуватися» під співрозмовника, підпорядкування силі авторитету, відхід від протидії, відсутність прагнення до дійсного розуміння і бажанням бути зрозумілим;
- 6) домінування орієнтації на «суто ділові» питання.

Стійкість до стресу є невід'ємною характеристикою лідера. Якщо людина не стресостійка, то вона лідером не може стати за визначенням, оскільки лідерська позиція передбачає більш високі, по відношенню до послідовників, психологічні навантаження [3].

Р.С. Берон, з співавторами [3, с.164], розглядаючи проблему ключових рис лідерів, пишуть, що лідери випереджають інших людей за такими характеристиками, як напористість - бажання успіху, поєднане з великою енергією і рішучістю; самовпевненість; креативність; мотивація лідерства - бажання керувати і мати владу над іншими людьми.

Однак найбільш важливою характеристикою лідера, як вважають автори, є високий рівень пристосовності: здатність усвідомлювати, які дії чи підходи потрібні в даній ситуації, і потім діяти відповідно до них. Підкреслюється, що успішні лідери більшою мірою, ніж інші люди, демонструють риси характеру, наведені в цьому списку [46, с.287].

Х. Мелісою були виділені чотирнадцять ключових рис глобальних лідерів [46, с.288]:

- 1) мислить глобальними категоріями;
- 2) передбачає потенційні можливості;
- 3) створює спільне бачення майбутнього;
- 4) цінує в людях відмінності;
- 5) розвиває командний підхід до роботи, почуття партнерства;
- 6) вітає зміни;
- 7) демонструє знання технологій;
- 8) заохочує конструктивний виклик;
- 9) забезпечує задоволення клієнтів;
- 10) досягає успіхів у змаганні з конкурентами;

- 11) демонструє особисті досягнення, високий рівень компетенції;
- 12) виявляє готовність доколективного керівництва;
- 13) діє відповідно до проголошених цінностями.

П. Сенге зазначає, що більшість видатних лідерів, з якими йому трапилося працювати, відрізняє ясність і переконливість ідей, глибина переконань і постійна готовність вчитися. Таких людей відрізняє вміння формулювати і переконувати, слухати і оцінювати ідеї інших людей [54].

Необхідно декілька слів сказати і про те, що в ідеалі лідер повинен бути такою людиною, яка притягує увагу оточуючих, має якийсь дивний шарм, вміє впливати на оточуючих. І тут згадаємо про таку загадкову якість, як харизма. Імідж (образ) людини набуває харизматичності тоді, коли в ньому яскраво проявляються його складні глибинні характеристики. Харизматична особистість, зазвичай, викликає сильні ірраціональні переживання у людей. На свідомому рівні вони проявляються як повага, приплив енергії, захоплення, пристрасна прихильність. Отже, нагадаємо ті із глибинних характеристик іміджу, які є найбільш важливими для лідера [2]:

- близькість, зрозумілість образу (здібність визвати у людини відчуття безпеки, простоти, доступності, зрозумілості і висновку — «свій»);
- енергійність (активність, динамічність, емоційність образу, виразна мова, жива міміка і жести, яскраві ідеї);
- домінантність (сила образу, його впливовість, значущість, здібність викликати бажання прислухатися, здійснювати конкретні дії, змінюватись на краще);
- архетиповість образу (відображення в образі давніх уявлень і імпульсів, наприклад: неабияке значення для авторитету лідера має відповідність його іміджу з архетипами Батька і Матері);
- еталонність, позитивність образу (здібність викликати почуття симпатії, довіри, поваги, інтересу, втілення в образі загальнолюдських моральних цінностей і ідеалів).

Ці глибинні якості іміджу здійснюють великий вплив на людей, зокрема, визначають його «ірраціональний магнетизм», чарівність, загадковість, надзвичайність. Як підкреслюється в відомій теорії харизми М. Вебера, до появи харизматичних лідерів призводить одночасна наявність наступних п'яти чинників [2] (рис.1.10):



Рис.1.10 Чинники, щосприяють появі харизматичних лідерів

Часто різні автори розглядають харизматичне лідерство як соціологічний феномен, який виникає при взаємодії цих п'яти елементів і стверджують, що для його виникнення необхідна наявність їх всіх в тій чи іншій формі.

Ситуаційна модель лідерства класифікувала лідерів як вмотивованих, головним чином, чи потребою виконувати завдання (які покладаються на лідерів), чи потребою в близьких і довірливих стосунках з членами своєї групи. Ситуація лідерства класифікується як така, яка представляє високу, помірну чи низьку ступінь можливості реалізації лідером влади, впливу, контролю. Ситуаційний контроль визначає, посуті, вірогідність того, що лідер зможе добитися виконання завдання, яке на нього покладене. Ситуаційний контроль залежить від того, в який ступені: а) група представляється надійною і здійснює свою підтримку, б) завдання



структуроване і зрозуміле у відношенні його цілей і методів рішення, в) організація надає даному лідеру власні повноваження — законне право винагороджувати і карати [1].

Ефективність лідерів залежить не тільки від особистості самого лідера, а й від характеристик ситуації лідерства. Вмотивовані завданням лідери досягають найкращого виконання своїх функцій в ситуаціях з високим і низьким ступенем контролю; вмотивовані стосунками лідери досягають найкращого виконання в ситуаціях з помірним ступенем контролю. Ця ситуаційна модель викликала багаточисельні дискусії. Однак широкий огляд і аналіз емпіричних досліджень, які були присвячені її перевірці, показав достовірність.

Таким чином, психологічну готовність до лідерства можна розглядати як можливість мобілізації лідерського потенціалу, який передбачає наявність відповідних потреб і мотивів, а також певний рівень прийняття відповідальності за свої дії і вчинки.

### **Умови формування лідерських якостей у майбутнього соціального працівника**

Згідно чинних нормативно-правових документів України, «фахівець із соціальної роботи, соціальний працівник – особа, яка має відповідну освіту та кваліфікацію, відповідає вимогам, установленим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення, проводить оцінку потреб, підготовку договору та індивідуального плану надання соціальних послуг, організовує та надає соціальні послуги, що потребують фахової кваліфікації, а також організовує заходи з підтримки вразливих груп населення» [20]. Зазвичай у соціально-педагогічній літературі домінує теза про те, щосучасний соціальний працівник – це передусім кваліфікований консультант і комунікатор, який використовує закони для вирішення кризових ситуацій.

На нашу думку, таке поняття є дещо звуженим, оскільки соціальний працівник діє не лише у «кризових ситуаціях», горизонти його діяльності є значно ширшими. Це - по-перше. А по-друге, сучасний соціальний працівник є не лише «консультантом і комунікатором». Очевидно, що він надає конкретну дієву матеріально-побутову і морально-правову допомогу, духовну підтримку людям з інвалідністю, самотнім похилого віку, багатодітним матерям, дітям-сиротам, особам, які страждають тяжкими недугами, алко- та наркозалежним громадянам, що перебувають у стані психічної депресії, виявляє громадян, що потребують такої допомоги постійно і щоденно.

Особливу значущість лідерство має для соціальної роботи, оскільки професія соціального працівника передбачає втручання у відносини людей та їх близького оточення, сприяє позитивним соціальним змінам з вирішення соціальних та особистих проблем, мобілізації та активізації ресурсів клієнтів з подолання складних життєвих обставин. Місія соціальної роботи полягає в тому, щоб кожна людина була в змозі реалізувати свій потенціал, вести повне, насичене життя, щоб відвернути дисфункції соціальних відносин [49].

Очевидно, що в процесі підготовки кваліфікованого фахівця соціальної сфери необхідно забезпечити формування розвинутої особистості з високим рівнем готовності її до діяльності, щостає неможливим без розвитку лідерських якостей майбутніх соціальних працівників. Набувши цих якостей, майбутній соціальний працівник зможе визначити оптимальну стратегію, що дозволить підвищити ефективність професійної діяльності. Відповідно, що прояв лідерських якостей соціального працівника дозволить не тільки модернізувати сферу соціальної роботи, а й покращити діяльність конкретних соціальних закладів, громадських організацій. Саме вивчення проблеми лідерства у соціальній сфері та формування лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників набуває значення у теоретичному та практичних аспектах.

Відомо, що освіта вже сама по собі є однією з найважливіших суспільних цінностей. Водночас вона виступає ще й джерелом і середовищем їхнього функціонування. Освіта, як справедливо пише С. Сисоева, «перетворює і

спрямовує життя суспільства, зберігаючи в ньому все те, що має цінність для людини; визначає стратегію й реалістичні умови розвитку суспільства, перетворюючи його з «суспільства сьогодні» на «суспільство завтра», формує нове мислення, нове бачення смислу життя» [7, с. 8]. Ми ж переконані, що це нове мислення й нове бачення перш за все є необхідним для лідерів, які сааме і здатні не тільки визначити сутність і зміст цього «суспільства завтра», але й показати їх широкому загалу людей і мобілізувати їх на успішну його побудову та максимальну реалізацію цінностей та ідеалів цього суспільства. Тому роль системи освіти стає визначальною у прищепленні майбутньому лідерові тих цінностей, які він має сповідувати і за допомогою яких отримує можливість впливати на людей і які повинен прагнути прищепити їм.

Складна й навіть дешо суперечлива структура соціально-психологічних вимог до особистості сучасного лідера зумовлює необхідність формування та послідовної реалізації цілеспрямованого системного підходу на всіх рівнях освіти до виявлення потенційних лідерів й наступної їх цільової підготовки. Це стосується як її цілей, так і особливо змісту й характеру підготовки, яка має охоплювати не тільки і не стільки суто навчання (навчити бути лідером неможливо, можна тільки навчити лідера ефективно використовувати свої здібності й постійно їх розвивати), але й виховання та особливо особистісний розвиток у всіх принципових його компонентах.

Ось чому ця система має кардинально відрізнитися від традиційних як за цілями, так і за використовуваними засобами. На наше глибоке переконання, її загальна спрямованість має бути орієнтована на особистісний розвиток та готовність до практичного використання отриманої підготовки. Тому лекційні заняття тут мають бути зведені до мінімуму, а технологія їх проведення має носити діалоговий характер. Істотну роль повинні відігравати психологічні тренінги й аналіз проблемних ситуацій як з відкритими, так і закритими варіантами шляхів і способів їх розв'язання. Вкрай важливо використовувати наближені до реальних умов майбутньої професійної діяльності лідера рольові та ділові ігри. Нарешті, всі види навчальних занять необхідно планувати і проводити з широким

використанням інноваційних педагогічних технологій, комп'ютерної техніки та перспективних інформаційно-комунікаційних засобів і технологій. Це допомагатиме формувати у майбутніх лідерів інноваційний тип мислення і розвивати їхні креативні здібності й посилювати професійну та психологічну готовність до успішного виконання лідерської ролі.

Важливим для формування в умовах професійної підготовки лідерського потенціалу майбутнього соціального працівника, ми вважаємо, визначення таких його складових:

- лідерський світогляд;
- соціальна активність та соціальна позиція;
- особистісно-професійні якості.

Зазначимо, що особливий прояв особистісно-професійних якостей соціального працівника в професійній діяльності: гуманістична спрямованість особистості, особиста і соціальна відповідальність, загострене почуття добра і справедливості, почуття власної гідності, повагу до гідності іншої людини, терпимість, ввічливість, порядність, емпатійність, готовність зрозуміти інших і прийти до них на допомогу, емоційна стійкість, особиста адекватність щодо самооцінки, рівню домагань і соціальної адаптивності. Також зазначимо, що ми знаходимо певну взаємопов'язаність формування лідерського потенціалу з формуванням компетентності, оскільки «компетентність надає розширення можливостей здійснення професійної діяльності, розкриття здатності інтелектуальної сфери фахівця та емоційно-особистісного залучення її до розв'язування професійних ситуацій» [7].

Одному з напрямів вирішення завдань удосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців, пов'язаному з розвитком лідерських якостей, присвячено дослідження С.В. Мельника, О.Г. Романовського, І.Ф. Прокопенко, Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО [8]. Поза увагою дослідників залишаються питання формування лідерства майбутніх соціальних працівників, значення прояву ними лідерських функцій у межах своїх професійних обов'язків, пошуку відповідних умов та засобів розвитку лідерського потенціалу.

В умовах суспільних трансформацій, які наразі відбуваються в Україні, пріоритетним завданням професійної підготовки є формування та модернізація сфери соціальної роботи. Нова парадигма професійної освіти зумовлює необхідність суттєвих змін у підходах до професійної підготовки фахівців соціальної сфери. Тому необхідним результатом підготовки виступає соціальне лідерство як здатність соціальних працівників бути ініціатором та учасником суспільних змін.

З позиції вченого С.Колбі-Петерса підвищений інтерес до результатів і переваг лідерства в соціальній роботі, оскільки склався загальний консенсус стосовно того, що професія не має лідерства на різних рівнях практики. Виходячи з цього, лідерство в соціальній сфері розкриває широкі перспективи вивчення, які сприяли б сучасним завданням професії соціального працівника [49]:

- 1) невизначена професійна ідентичність соціальної роботи;
- 2) недостатня освіта і професійна підготовка соціальних працівників;
- 3) дискримінація і влада.

Зрозумілим стає те, що у межах цієї історичної проблематики обговорюються поточні проблеми лідерства в дослідженнях і практиці соціальної роботи.

Вирішення цих проблем вимагає інтеграції і прийняття ідентичності соціальної роботи шляхом проведення досліджень з проблематики лідерства та практики соціальної справедливості.

Професійна ідентичність як комплексне інтегративне поняття досліджувалося А. Азбель, Н. Євтешиною, О. Єрмолаєвою, Є. Клімовим, Т. Міщенко, Ю. Поваренковим, М. Пряжніковим, Л. Шнейдер та ін., які наголошували на важливості визначення характеристик особистості для орієнтації у світі професій та реалізації професійного потенціалу [14].

Це свідчить про створення лідерів нової генерації суспільству і державі на сучасному етапі соціального розвитку, які вміють соціалізуватися в швидкоплинному світі, активні, які володіють соціальною компетентністю, одні м з важливих проявів якої є соціальне лідерство.

На думку І. Гіззатулліна поняття «соціальне лідерство», є «соціальною позицію особистості в суспільстві або групі людей, наділеною здатністю направляти і організовувати діяльність колективу відповідно до цільових установок і ціннісних орієнтацій групи, в стійкій єдності її структурних компонентів» [8, с.11].

Очевидно, що виходячи із завдань процесу освіти та професійної підготовки кваліфікованого фахівця соціальної сфери необхідно забезпечити умови формування соціального лідерства, щостає неможливим без розвитку лідерських якостей та потенціалу майбутніх соціальних працівників. «Тому проблема вивчення феномену лідерства у соціальній сфері та проблеми вивчення формування лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників набуває великого значення у теоретичному та практичних аспектах. Це говорить про виникнення суперечностей в процесі професійної підготовки стосовно формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, які здатні визначити оптимальну стратегію суспільних змін та особистісних змін клієнтів соціальної роботи, що дозволить підвищити ефективність професійної діяльності в соціальній сфері».

В наукових дослідженнях С. Колбі-Петерс стверджує, що в галузі соціальної роботи використовується теорія лідерства, заснована на принципах військового лідерства, скоригованих на застосування в юридичних особах, які мають зовсім різні цілі і процеси, ніж організації соціальної роботи. Ці моделі можуть впливати на методи дослідження лідерства в соціальній роботі, так що результати дослідження відображають бізнес-процеси, а не людські цілі. Недолік лідерства в школах соціальної роботи та в умовах професійної соціальної роботи сприяє нестачі соціальних працівників на керівних посадах вищого рівня [24]. Проводиться систематичний теоретичний огляд літератури з лідерства в соціальній роботі, щоб сформуванати робоче визначення керівництва соціальною роботою і ряд багаторівневих принципів керівництва соціальною роботою. Обговорюються наслідки для майбутніх досліджень і практики.

Проте слід акцентувати увагу на вдосконаленні умов професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до професійної діяльності, займати активну громадську позицію, вміти достойно презентувати себе, підтверджувати власну унікальність, здатність виконувати роль лідера, а саме соціального лідера. Як засвідчує практика та аналіз наукових джерел, існує потреба у прогресивних лідерах, тому в теоретичній та практичній соціальній роботі поки що не сформовані необхідні засади розвитку лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників. Відповідно, прояв лідерської позиції соціального працівника дозволить не тільки модернізувати сферу соціальної роботи, а й покращити діяльність конкретних соціальних закладів, громадських організацій.

Потужний інноваційний ресурс студентів особливо важливий в епоху глобалізації, коли змінюються структури, функції, зв'язки різноманітних політичних та економічних систем. Суспільству не вистачає непересічних особистостей з яскраво вираженими професійними та організаторськими навичками, внутрішнім прагненням до прояву соціального лідерства, здатністю до тривалої емоційної, вольової, інтелектуальної та фізичної напруженої роботи заради досягнення своїх цілей, здатних пропонувати нестандартні ідеї та вести оточуючих за собою.

До переліку значущих характеристик сучасної молодої людини зараховують лідерську позицію як прояв цілеспрямованої активності суб'єкта, який перетворює дійсність та самовдосконалюється. У цьому контексті актуалізується проблема лідерства як соціальної позиції людини, сутність якої пов'язується зі здатністю об'єднати навколо себе однодумців. Тому на нашу думку, важливе значення має виокремлення у фахівців професійно-важливих і особистісних якостей, формування системи цінностей, що зумовлюють основні орієнтири поведінки, діяльності, визначають спрямованість, мотивацію, саморозвиток, самовдосконалення, розкривають лідерські якості, потенціал майбутніх фахівців. Ці лідерські уміння та манери поведінки не з'являються самі по собі природним шляхом, а виховуються завдяки постійній роботі та навчанню. Фахівці соціальної

сфери мають постійно працювати та навчатися для удосконалення своїх лідерських можливостей [31].

Інтерактивні форми роботи з майбутніми соціальними працівниками в умовах вищих навчальних закладів в процесі формування соціального лідерства зможуть дати можливість покращити не тільки систему навчання, а й здатність молодої людини до прояву активності, умінні брати на себе соціальну відповідальність, удосконалювати свої знання і приймати правильні рішення для уникнення та попередження соціальних проблем в суспільстві [14].

Сучасні умови потребують від фахівця не лише високого рівня професіоналізму, але й наявності постійної його готовності збагачувати та оновлювати свої знання, уміння. Ефективне функціонування системи державного управління залежить не лише від її організаційної структури, зовнішніх факторів, але і від особистих характеристик фахівців, зокрема від рівня розвитку лідерських якостей. Одним із найбільш ефективних засобів актуалізації та розвитку лідерських якостей є соціально-психологічний тренінг.

Метою тренінгу є розширення уявлень про лідерство як способи організації та управління малою групою, активізація лідерського потенціалу як сукупності умінь самоуправління і управління іншими людьми. В процесі тренінгу учасникам дається можливість побачити зі сторони свої лідерські схильності (потенціал), відчувати переваги і труднощі лідерських позицій, визначити для себе свої сильні і слабкі сторони щодо лідерства в тих чи інших ситуаціях, оволодіти техніками лідерського впливу та згуртування групи, розвинути лідерські вміння.

Таким чином, завданнями тренінгу являються: розгляд психологічних основ лідерства, усвідомлення себе як лідера, розширення індивідуального рольового (поведінкового) репертуару лідера, виявлення власного лідерського потенціалу, навчання прийомам, методам придбання авторитету в колективі, розвиток навичок лідера, оволодіння прийомами та техніками створення персонального бренду та формування іміджу лідера, освоїти технології зміцнення лідерських позицій в емоційно-напружених, проблемних ситуаціях, розширення соціальної та комунікативної компетентності, розвиток навичок самоаналізу та ін.



Важливо розуміти, що організація процесу розвитку майбутнього фахівця з урахуванням послідовного формування його лідерських якостей потребує чіткого аналізу та системного взаємопов'язаного врахування створених можливостей поряд із загальним освітнім середовищем ВНЗ (містить напрямки діяльності цієї педагогічної системи, що має відповідну матеріальну базу та розв'язує задачу підготовки фахівців) й соціально-культурного середовища, як важливої складової (базується на соціально-культурній інфраструктурі ВНЗ і забезпечує формування духовності особистості), а також гуманітарного середовища, як частини соціально-культурного середовища (визначається отриманням світоглядних гуманітарних знань, формуванням гуманістичних загальнолюдських цінностей). Ця комплексна діяльність має обов'язково враховувати такі аспекти як орієнтація формування лідерських якостей студентів на бачення портрету (моделі) лідера у сучасних швидкоплинних умовах, побудова та реалізація відповідної соціально-педагогічної моделі діяльності колективу щодо розвитку лідерських якостей молодшої людини, а також забезпечення безперервності цього складного процесу протягом навчання у ВНЗ. За організації та практичної реалізації цієї важливої діяльності педагогічному колективу необхідно дотримуватися основних базових принципів, а саме [23]:

1. Принцип наявності первинних потенційних задатків – в основі якого міститься прийняття того факту, що кожна людина, маючи власні біологічні, психологічні та соціальні особливості здатна розвиватися як лідер. Ці обставини потребують різнорівневого та індивідуального підходу при побудові траєкторії розвитку лідерських якостей кожного студента, враховуючи його готовність до активності та самореалізації, здатність до організації інших на базі конструктивних ідей, бажання вдосконалювати власні організаторські уміння та навички, отримувати нові знання та відповідний досвід тощо.
2. Принцип творення та активності – полягає у позитивному відношенні студентів щодо отримання професійних знань, розуміння сутності колективного розв'язання проблем, активності в отриманні знань та навичок організаційної діяльності. Реалізація цього принципу в умовах

ВНЗ передбачає створення майбутнім лідером поля власної професійної діяльності; постановку зрозумілих реальних задач наступної діяльності. При цьому має місце розвиток колективних форм пошуку рішень, формується практика аналітичної роботи з порівняння фактів та теорій щодо обґрунтування рішень. Цей принцип забезпечує глибоке засвоєння знань та законів, уміння правильно висловлювати власну думку, самостійно використовувати отримані знання на практиці.

3. Принцип змістовності та продуктивності навчання – визначає спрямованість формування лідерських компетенцій не стільки на вивчення відомого, як на набуття невідомих знань, надбання нового досвіду. Головним показником у цьому випадку є особистісне освітнє зростання студента.
4. Принцип виховного навчання – спрямовано на виконання певних умов, що передбачають виховання науково-педагогічним працівником лідерських якостей у студентів на основі власного відношення та особистого прикладу в організації пізнавальної, спільно-практичної діяльності; відповідного цілеспрямованого виховання під час викладання навчальних дисциплін, використовуючи виховні можливості кожного заняття; побудова навчального процесу з орієнтацією на позитивний вплив щодо зростання комунікативної культури студентів, гуманізм та демократизм у взаєминах. При цьому кожна педагогічна задача має бути підпорядкована розв'язанню загальної мети виховання, що полягає у формуванні лідера-гуманіста та активного творця.
5. Принцип індивідуалізації та диференціації навчання – реалізується на основі забезпечення індивідуально-спрямованого підбору наявних можливостей та засобів формування професійно важливих лідерських якостей для кожного конкретностудента з урахуванням його індивідуальності.
6. Принцип перманентності, поступовості та систематичності – передбачає залучення студентів до різних форм прояву лідерських якостей,

послідовно збільшуючи їх складність, удосконалюючи отриманий досвід продовж навчання у ВНЗ. Перманентний підхід забезпечує безперервність навчання молодій людині продовж подальшого життя. У практичній діяльності реалізація цього принципу здійснюється шляхом певних підходів (поділ змісту навчального матеріалу на логічно завершені частини з метою його кращого засвоєння; впровадження елементів логіки у свідомість і практичні навички студентів; забезпечення систематичності та послідовності на усіх етапах навчально-виховного процесу тощо).

7. Принцип самореалізації та рефлексії – визначається формуванням у молодих людей, які навчаються, здатності до розкриття та дієвої реалізації власного лідерського потенціалу на підставі свідомого ціннісного відношення до власної особистості та розвитку здібностей до рефлексійно-оціночної діяльності.

Отже, в умовах модернізації вітчизняної освіти, особливо у сфері професійної підготовки, гостро постає проблема формування соціальних лідерів нашої сучасності. Зокрема, підготовка таких лідерів для сфери соціальної роботи є одним з головних завдань вищої школи. Вирішення завдань удосконалення підготовки соціальних працівників і потребує пошуку умов, нових форм, нетрадиційних підходів до підвищення рівня їх лідерських якостей. У зв'язку з цим удосконалення системи підготовки спрямовується на формування особистості майбутнього лідера, який усвідомлює свої можливості, прагне до розвитку лідерського потенціалу, досамоосвіти, самовдосконалення, максимальної самореалізації та досягнення життєвого успіху.

## Висновки до першого розділу

З давніх-давен феномен лідерства цікавив багатьох відомих вчених, мислителів і дослідників. У кожного з них були власні уявлення про лідерство. Завдяки виявленню стійкої специфіки лідерства як соціального феномена саме психологами здійснений найбільший внесок в розробку і дослідження цього поняття.

З огляду на все зазначене можна дати таке визначення поняття лідерства: лідерство – це істотна складова частина діяльності менеджера, пов'язана з цілеспрямованим впливом на поведінку окремих осіб чи робочої групи; інструментами такого впливу виступають навички спілкування й особистісні якості менеджера, які відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи.

В цілому повноцінне лідерство дозволяє управляти людьми без їх опору і невдоволення, формального контролю, страху і покарань. На думку багатьох вчених, лідерами «народжуються», проте в ще більшому ступені ними стають за допомогою навчання, наполегливої індивідуальної роботи, знаннями практичного досвіду і придбаних в ньому навичок.

На сьогоднішній день можна виділити чотири підходи до вивчення лідерства: аналіз лідерських якостей, необхідних ефективному лідеру в будь-якому організаційному контексті (диспозиційний підхід), аналіз зразків лідерської поведінки (поведінковий підхід), ситуаційний аналіз ефективної поведінки лідера (ситуаційний підхід), ситуаційний аналіз характеру ефективного лідера (нові теорії лідерства).

Особливу значущість лідерство має для соціальної роботи, оскільки професія соціального працівника передбачає втручання у відносини людей та їх близького оточення, сприяє позитивним соціальним змінам з вирішення соціальних та особистих проблем, мобілізації та активізації ресурсів клієнтів з подолання складних життєвих обставин.

## РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СФОРМОВАНOSTІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

### Організація емпіричного дослідження

Розробка методики емпіричного дослідження, вибір конкретного методичного інструментарію значною мірою залежить від того, хто і в якій кількості запрошується на роль респондентів. У нашому дослідженні була передбачена участь студентів молодших (30 осіб) та старших курсів (39 осіб), які навчаються за спеціальністю соціальна робота, оскільки, на нашу думку, саме порівняння студентів перших та четвертих курсів найбільш яскраво проілюструє сформованість лідерських якостей завдяки навчанню в ВНЗ. Співвідношення студентів відносно курсу навчання, а надалі і групи дослідження проілюстровано на рис.2.11. Всього в дослідженні взяло участь 69 осіб, з переважанням респондентів жіночої статі.

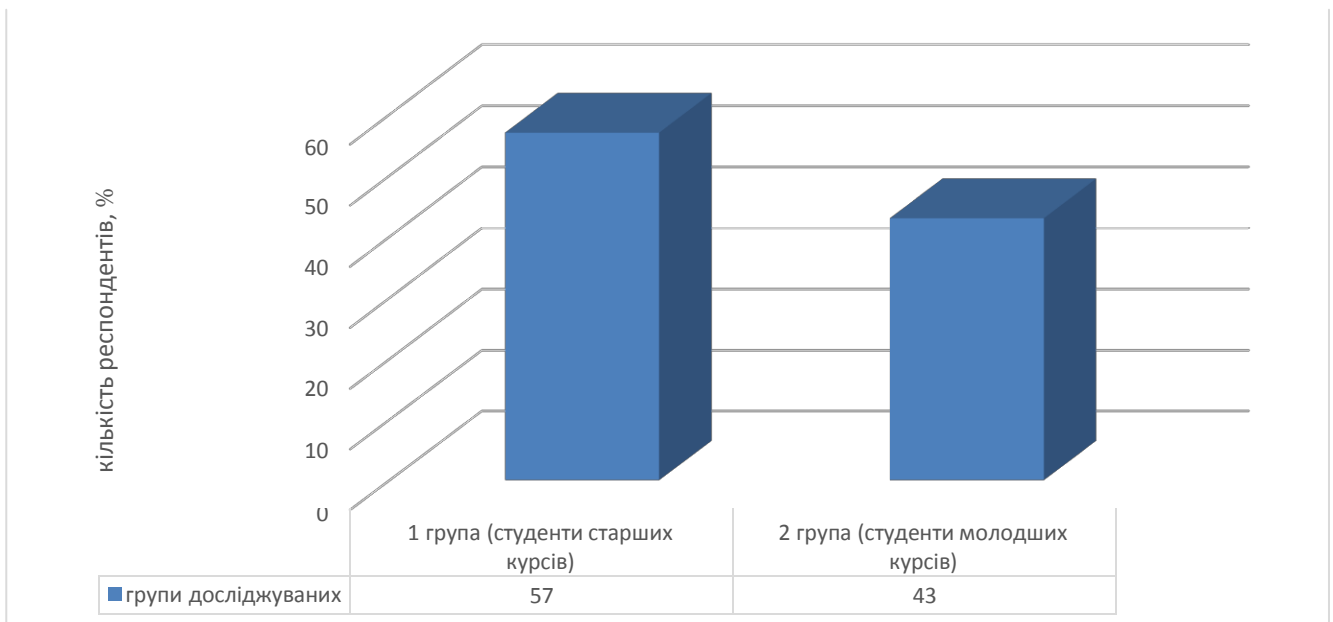


Рис.2.11 Співвідношення студентів відносно курсу навчання

Оскільки «лідер» - це визнаний член групи, який, використовує притаманні йому лідерські якості та здібності, серед яких доречно виділити кілька загальновизнаних більшістю дослідниками компонентів:

- 1) комунікативно-організаційний (комунікабельність, переконливість, тактовність, дипломатичність, емпатійність, гнучкість, розвинуті мовленеві та організаційні здібності);
- 2) емоційно-вольовий (цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, впевненість у собі, вимогливість, самовладання, стресостійкість);
- 3) особистісний (активність, ініціативність, відповідальність, чесність, прагнення до самовдосконалення).

Тому в емпіричній частині, на нашу думку, найбільш доцільно були використати наступний психодіагностичний інструментарій, який дозволить діагностувати рівень розвитку лідерських якостей:

1. Методика діагностики лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький).
2. Багатофакторний опитувальник лідерства Б. Басса
3. Опитувальник вольового самоконтролю А.Г. Зверкова і Є.В. Ейдмана
4. Методика «Комунікативні та організаторські схильності» (КОС) В.В. Синявського і Б. А. Федоришина.
5. «П'ятифакторний особистісний опитувальник» МакКрає і Коста
6. Авторська методика «Оцінка лідерських якостей».

Першою психодіагностичною методикою була використана методика «П'ятифакторний особистісний опитувальник» або тест «Велика п'ятірка» розроблений американськими психологами Р. МакКрає і П. Коста в 1983-1985 рр.. Автори опитувальника Р. МакКрає і П. Коста переконані, що виділених п'яти незалежних змінних, точніше особистісних факторів темпераменту і характеру (нейротизм, екстраверсія, відкритість досвіду, співпраця, сумлінність) досить для об'єктивного опису психологічного портрета - моделі особистості.

П'ятифакторний тест-опитувальник складається з 75 парних, протилежних за своїм значенням висловлювань, що характеризують поведінку людини. Методика

має п'ятибальну оціночну шкалу (-2; -1; 0; 1; 2) для діагностики ступеня вираженості кожного з п'яти факторів: екстраверсія - інтроверсія; прихильність - відособленість; самоконтроль - імпульсивність; емоційна нестійкість - емоційна стійкість; експресивність - практичність.

Застосування «Багатофакторного опитувальника лідерства» дозволить отримати об'єктивну інформацію про лідерський ресурс кожного респондента, а її узагальнення – профіль лідера, характерний для наших респондентів.

Вибір цієї методики пояснюється її зорієнтованістю на оцінку трансформаційного (а не транзакційного) лідерства, що передбачає використання лідером свого творчого потенціалу у вирішенні всіх групових проблем, включаючи розвиток групи і кожного її члена. Крім того ця методика відрізняється компактністю і простотою обробки даних.

Багатофакторний опитувальник лідерства (MLQ Form 5X-Short) розроблений Б. Бассом в 1995 році в результаті модифікації та удосконалення більш ранньої 73-пунктової версії (MLQ Form 5R) 1985 р. Опитувальник призначений для оцінки частоти, з якою лідери втягуються в специфічні дії щодо своїх підлеглих.

Опитувальник складається з 45 питань. Для оцінки висловлювань використовується п'ятибальний лайкертівський формат вибору відповідей від 0 = ніколи до 4 = часто. Приблизний час тестування 10-15 хвилин.

Обробка результатів проводиться для кожної підшкали окремо шляхом усереднення відповідей на відповідні пункти.

MLQ складається з 12 підшкал, що дозволяють вимірювати три стилі лідерства (трансформаційний, транзакційний і не-транзакційний) і наслідки лідерства.

Шкала трансформаційного лідерства включає такі показники:

- ідейний вплив (поведінкова)
- ідейний вплив (особистісний)
- надихаюче мотивування
- інтелектуальне стимулювання
- індивідуальний підхід

Транзакційне лідерство включає

- залежні винагороди
- управління за відхиленнями (активне)
- управління за відхиленнями (пасивне)

Шкала не-транзакційного лідерство досліджує показник неутручання.

Наслідками лідерства, що досліджуються є додаткові зусилля, задоволеність лідером, індивідуальна, групова та організаційна ефективність.

Тест-опитувальник «Дослідження вольової саморегуляції», розроблений А. В. Зверьковою та Є.В. Ейдман, був використаний для визначення рівня розвитку вольової саморегуляції офіс-менеджерів, що розуміється як міра оволодіння власною поведінкою в різних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, станами і спонуканнями.

Методика містить 30 тверджень, на які потрібно дати відповідь «так» або «ні».

Методика «КОС – 2» В.В. Синявського, Б.А. Федоришина базується на принципі відображення і оцінки досліджуваними деяких особливостей своєї поведінки в різних ситуаціях. Обрані ситуації, знайомі респонденту з його особистого досвіду. Тому оцінка ситуації і поведінки в його умовах ґрунтується на відтворенні досліджуваним своєї реальної поведінки і реального, пережитого в його досвіді відносин. Даний проєктивний опитувальник дозволяє виявити стійкі показники комунікативних і організаторських схильностей.

Методика «КОС - 2» з визначення комунікативних і організаторських схильностей містить 40 питань. На кожне питання респондентам потрібно відповісти «так» або «ні». Час на виконання методики 10-15 хвилин.

При побудові опитувальника були враховані різні форми ставлення опитуваних до питань. Справа в тому, що одні досліджувані можуть бути більш схильні до ствердних відповідей, інші - до негативних. Тому питання в бланку побудовані так, щоб ствердна відповідь на одне питання мала таке ж значення, що і негативна відповідь на інше питання.

Методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова та Є. Крушельницького дозволяє оцінити здатність людини бути лідером.



Досліджуваним пропонується 50 висловлювань, на які потрібно дати відповідь «так» або «ні». Середнього значення у відповідях не передбачено.

Останньою було заплановано використати авторську методику «Оцінка лідерських якостей», аби з'ясувати, які якості респонденти приписують лідеру і які з них віднаходять особисто у себе. Тут вже йдеться не про об'єктивну оцінку, а про оцінку суб'єктивних уявлень респондентів про лідерські якості як такі і ті, що властиві їм особисто. Для цього учасникам дослідження пропонується в центрі чистого аркушу у стовпчик виписати десять якостей, властивих людині-лідеру. Потім, праворуч приписати кожній якості свій ранг таким чином, щоб найбільш яскрава лідерська якість відповідала 10 рангу, а найменш яскрава – 1 рангу. Наступним кроком пропонується ліворуч позначити цифрами 1, 2, 3 ті лідерські якості, які респондент знаходить особисто в себе. При цьому три бали потрібно приписати найбільш яскравій своїй лідерській якості, два бали – менш яскравій і один бал – ще менш яскравій.

Обробка матеріалів здійснюється по ряду напрямів. По-перше, шляхом узагальнення запропонованих респондентами переліків лідерських якостей та їх ранжування, передбачалося зробити висновок про загальні особливості усвідомлення молодими людьми лідерських якостей. По-друге, планувалося отримати інформацію про те, які саме лідерські якості респонденти приписують собі особисто, а для яких місця в собі не знаходять. Певний інтерес тут становив порівняльний аналіз результатів ранжування визначених респондентом лідерських якостей взагалі і властивих собі самому.

Емпіричне дослідження за допомогою психодіагностичного інструментарію проводилося індивідуально з кожним з респондентом у вільний для студентів час. Процедура тестування проводилась в наступних формах (рис.2.12):

- з безпосереднім контактом експериментатора й респондента – 29 осіб;
- через соціальні мережі – 40 осіб.

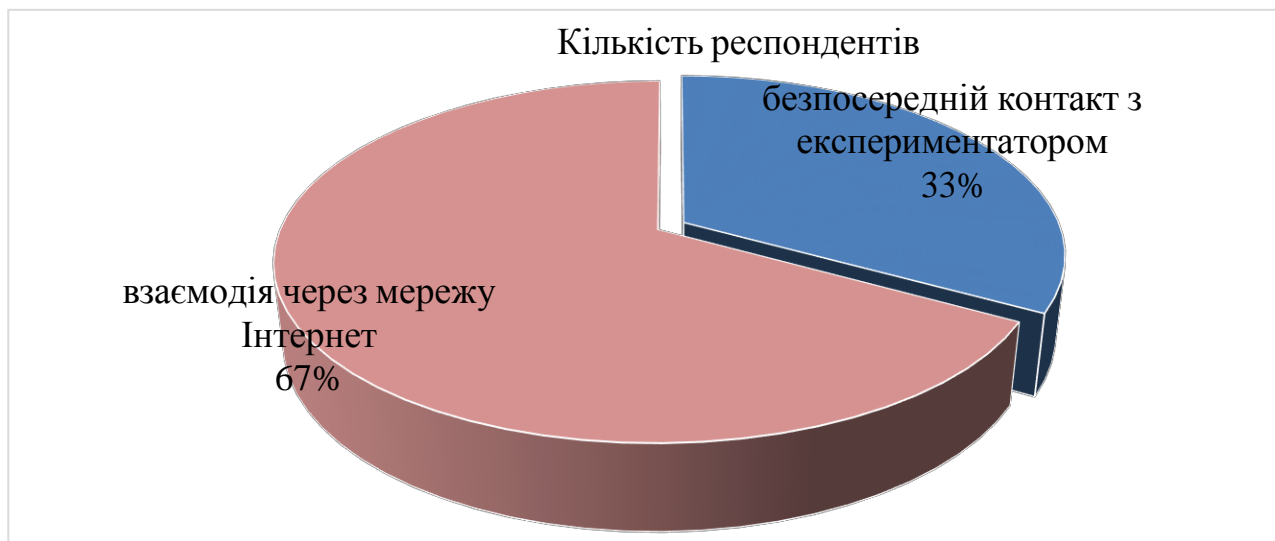


Рис.2.12 Розподіл респондентів відносно характеру взаємодії з експериментатором

Даний аспект був спровокований територіальною розгалуженістю місцезнаходження досліджуваних респондентів, що увійшли до вибірки та карантинними заходами введеними на території України через розповсюдження вірусного захворювання Covid-19.

Кожен респондент був забезпечений психодіагностичними матеріалами, в тому числі бланками для відповідей незалежно від форми контакту з експериментатором (безпосередній / віддалений). При живому спілкуванні з респондентами бланки для відповідей були надані на паперовому носії, в випадку віддаленого спілкування з досліджуваними всі необхідні матеріали були надані в електронному вигляді.

Студенти на добровільній основі брали участь в дослідженні. З метою кращого знайомства з респондентами та створення позитивного психологічного клімату з співбесідником, проведення діагностики було розпочато з бесіди, яка також була необхідна для роз'яснення причини даного експерименту і проінформовано про важливість отриманих результатів. Бесіда тривала до 5хв., за цей проміжок часу був встановлений контакт з досліджуваними і отримані необхідні дані для більш глибокого розуміння специфіки діагностованої вибірки. Опісля ввідної бесіди був відведений час (декілька хвилин) респонденту для

обдумування й формулювання питань, котрі виникли під час ознайомлення з психодіагностичною процедурою. В ході психодіагностичної процедури були оголошені часові обмеження для кожної методики, яких необхідно обов'язково дотримуватись для чистоти психологічного дослідження.

По відношенню до експериментатора респонденти вели себе стримано. Також не відчувалось упередженого або агресивного ставлення до нього. Респонденти поставилися з відповідальністю і проявили зацікавленість до психодіагностичної процедури. Кожне завдання виконували відповідно до вимог не порушуючи правил проведення дослідження. По закінченню процедури респонденти побажали в майбутньому дізнатися про свої результати та результати дослідження в цілому.

Обробка заповнених бланків проводилася за допомогою ключа. Для оцінки отриманих результатів використовувалися норми, розроблені авторами методик.

Також, в роботі були застосовані статистичні методи обробки даних. Статистичні методи в психології — це певні методи прикладної математичної статистики, які застосовуються в психології в основному для обробки експериментальних даних. Основна мета застосування статистичних методів — підвищення обґрунтованості висновків у психологічних дослідженнях за рахунок використання імовірнісної логіки та імовірнісних моделей.

Для статистичної обробки даних застосований метод визначення відхилення в розподілі Колмогорова-Смірнова; непараметричний метод порівняння двох вибірок U-критерій Манна-Уїтні.

Критерій Колмогорова-Смірнова - статистичний критерій, що дозволяє оцінити істотність розбіжностей, тобто застосовується для перевірки простої непараметричної гіпотези, згідно з якою незалежні однаково розподілені випадкові величини мають задану безперервну функцію розподілу [18, 26, 35].

U-критерій Мана-Уїтні - непараметрический критерій, призначений для порівняння незалежних вибірок. На відміну від t-критерію Ст'юдента, U-критерій не вимагає перевірки на нормальність розподілу. Він заснований на використанні однієї загальної послідовності значень обох вибірок [18, 26, 52].

Отже, для досягнення мети дослідження, вирішення поставлених завдань в роботі був використаний комплекс методів, адекватних об'єкту і предмету дослідження.

## **Результати дослідження**

Керуючись ключами, запропонованими авторами методик, були отримані результати респондентів, що занесені до збірних таблиць в додатку А.

Методика «Оцінка лідерських якостей», як зазначалося, повинна була дати відповіді на питання про те, які якості респонденти приписують лідеру взагалі і які з них віднаходять особисто у себе.

Згідно з інструкцією, кожний респондент складав свій список з десяти якостей, що, на його думку, найбільшою мірою характеризують лідера. Після цього йому пропонувалося розподілити виписані ним якості таким чином, щоб найвищий ранг (10) отримала найважливіша якість, а найнижчий ранг (1) – найменш важлива з поданих у списку.

Опрацювання емпіричного матеріалу на даному етапі здійснювалося наступним чином. З кожного переліку лідерських якостей, складеного респондентами, ми взяли по три, що посіли найвищі рангові місця (8, 9, 10). При цьому керувались припущенням, що серед виокремлених у такий спосіб якостей обов'язково виявлять себе ті, що на думку нашої вибірки, є найбільш суттєвими і в певному розумінні – системоутворюючими (дод.А, табл.А.1). Крім того, згідно з інструкцією, респонденти повинні були обрати із складених ними переліків три лідерські якості, які властиві особисто їм, і також приписати їм третій (вищий), другий (середній) і перший (нижчий) ранги. Таким чином, планувалося з'ясувати, як співвідносяться уявлення респондентів про кращі лідерські якості взагалі з уявленнями про три кращі лідерські якості, властиві особисто їм.

Так, насамперед, слід зазначити, що серед наших респондентів не виявилось нездатних сформулювати 10 лідерських якостей, здійснити їх ранжирування, а також обрати з них три лідерські якості, властиві їм особисто і також диференціювати їх за трьохбальною шкалою.

У результаті проведених обрахунків була отримана наступна порівняльна характеристика особливостей усвідомлення респондентами кращих лідерських якостей, властивих людині взагалі та особисто кожному з них (рис. 2.13).

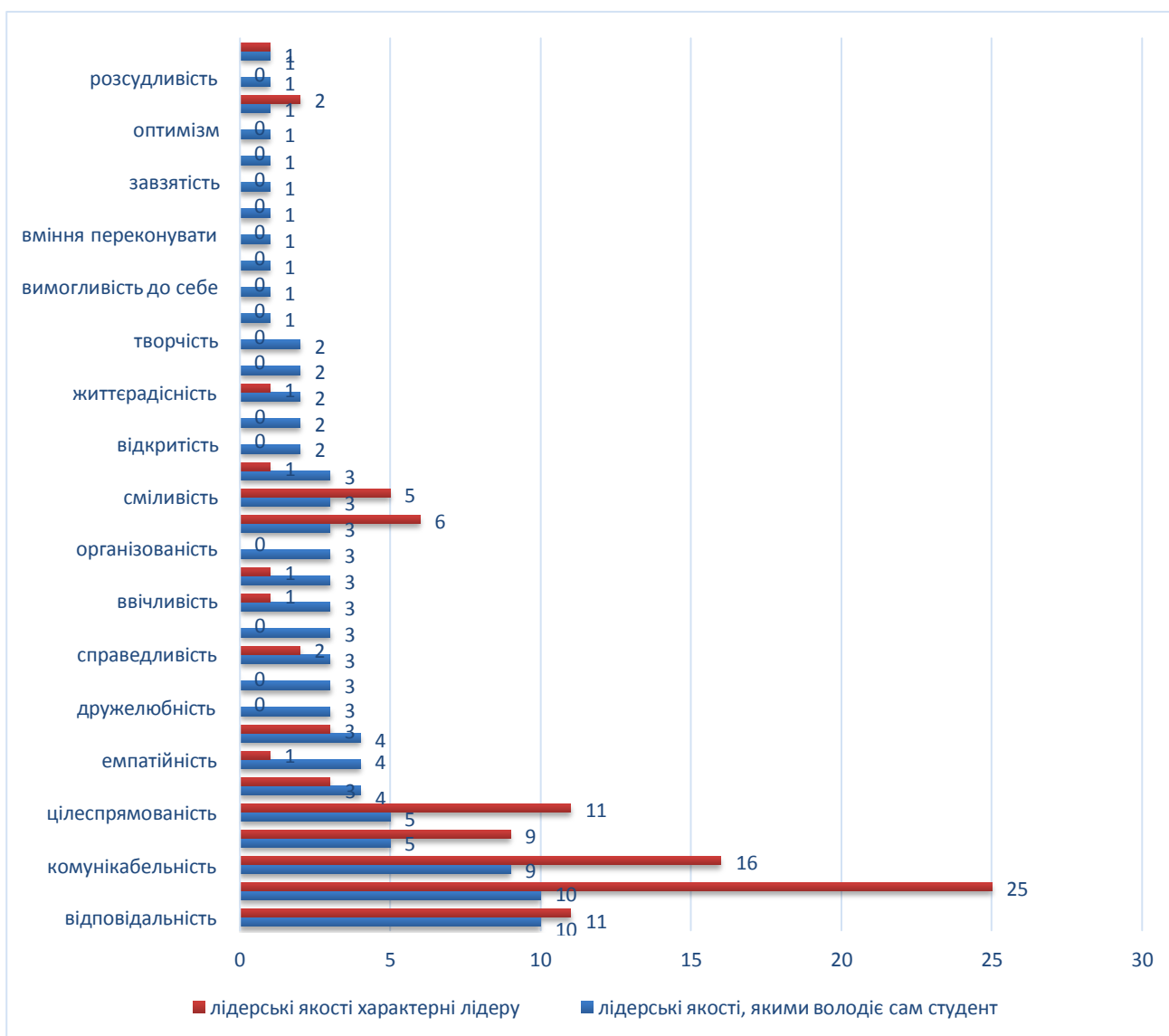


Рис. 2.13 Рейтинг усвідомлення респондентами кращих лідерських якостей властивих людині взагалі та особисто кожному з них

Звертає на себе увагу те, що серед виділених респондентами лідерських якостей, що приписувались людині взагалі, у значному відриві від інших за кількістю згадувань опинилися такі якості, як «відповідальність», «упевненість у собі» і «комунікативність». Найбільш згадуваними лідерськими якостями, що їх респонденти приписували собі особисто, виявилися знову ж таки «відповідальність», «упевненість у собі», «комунікативність», а, крім того – «розумність» і «цілеспрямованість». При цьому рідко згадуваними виявилися, зокрема, такі важливі лідерські якості, як «здатність переконувати», «стійкість», «творчість», «чесність» та ряд інших, що представлено на діаграмі.

Цікавими в науковому розумінні видаються дані, що показують відмінності між вибором респондентами кращих лідерських якостей, властивих людині взагалі і їм особисто. Як можна бачити, якість відповідальності, приписувана людині-лідеру, лише на один відсоток поступається за кількістю її згадувань як властивій самим респондентам. Дещо інше спостерігається щодо упевненості в собі, яку респонденти в 2,5 рази частіше приписують собі, ніж лідеру взагалі. Схожа картина спостерігається відносно якостей комунікабельності, розумності, цілеспрямованості, рішучості, сміливості і почуття гумору.

Ще одна особливість стосується того, що стосовно себе респонденти взагалі не обрали лідерські якості, які забезпечують позитивний психологічний контакт з іншими людьми («дружелюбність», «щирість», «відкритість», «вміння переконувати», «гнучкість»), а також якості, що забезпечують ефективність діяльності («самостійність», «вимогливість до себе», «наполегливість», «організованість», «творчість», «виваженість», «витривалість», «розсудливість», «оптимістичність» та інші.

Отже, постає питання про те, чому респонденти-студенти при визначенні лідерських якостей віддали перевагу саме упевненості в собі, відповідальності і комунікативності, а, оцінюючи свої лідерські якості, ще – розумності і цілеспрямованості?

Можна припустити, що вони віддають перевагу раціональному лідерству, що ґрунтується на розвиненому інтелекті, діловій компетентності, комунікабельності,

домовленостях, на принципі «ти мені – я тобі». При цьому не йдеться про переживання почуття відповідальності, а про її розуміння. Тобто, саме раціоналізація своєї лідерської позиції, чітке розуміння того, що хочеш досягти, врахування міри своєї відповідальності за можливі помилки, а також оволодіння мистецтвом спілкування може розглядатися молодими людьми як те, що гарантує їм успіх у лідерстві, що психологічно виявляє себе в упевненості як більшому чи меншому усвідомленні своєї спроможності здійснити задумане. Водночас менше значення надається почуттєвій складовій лідерської активності, характеру стосунків між лідером та його симпатиками і послідовниками. Такий попередній висновок може також спиратися на уявлення про вікові психологічні особливості студентської молоді, яка для того, щоб упевнено відчувати себе повноцінним лідером, повинна ще багато чого навчитися і досягти психологічної і соціальної зрілості. Тому таке активне приписування собі якості упевненості може пояснюватись неусвідомлюваним прагненням видати бажане за дійсне.

Насамкінець звернемо увагу на те, що в запропонованих переліках лідерських якостей фактично не представлені такі, як готовність іти попереду і вести інших за собою, а також готовність ризикувати власними цінностями задля блага інших (дод. А), що свідчить про необхідність проведення психокорекційної роботи у цьому напрямку.

З'ясувавши бачення особистості лідера усіма досліджуваними студентами, надалі аналіз лідерських якостей проводився конкретно по кожній групі: 1 група – студенти 4 курсу, 2 група – 1 курс.

Отримані результати 1 та 2 груп за рівнем розвитку комунікативних здібностей триманих за допомогою методики «Комунікативні та організаторські схильності» (КОС) В.В. Синявського і Б. А. Федоришина проілюстровані на рис.2.14.



\*Примітка: 1 група – студенти старших курсів; 2 група – студенти першого курсу

Рис.2.14 Рівень розвитку комунікативних здібностей в досліджуваній вибірці

У досліджуваній вибірці з вкрай низьким рівнем прояву схильності до комунікативної діяльності не було виявлено.

У 4% респондентів з 2-ї групи розвиток комунікативних здібностей знаходиться на рівні нижче середнього. Дані респонденти не відчувають себе розкуто в новій обстановці та не прагнуть до спілкування, оскільки погано орієнтуються у незнайомій ситуації. Вони надають перевагу проведенню часу на одинці з собою, можуть обмежувати свої знайомства.

Середній рівень прояву комунікативних здібностей продемонстрували 38% старшокурсників та 53% першокурсників. Вони добре ладять з іншими в незнайомій компанії, можуть підтримати розмову та відстояти свої ідеї та погляди. Проте їх рівень комунікативних здібностей потребує подальшої серйозної та планомірної виховної роботи.

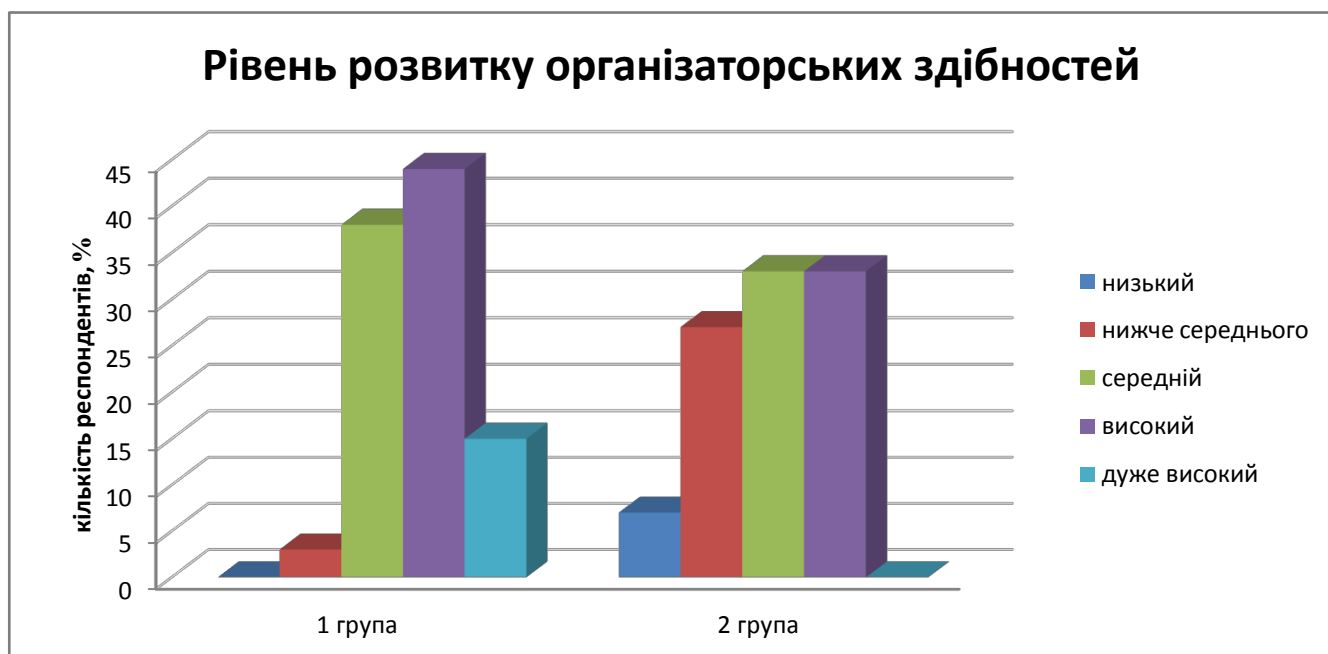
Респонденти, що отримали оцінку «4» відрізняються високим рівнем комунікативних (37%) здібностей (це 38% досліджуваних з 1-ї групи та 23% з 2-ї). Вони характеризуються тим, що не розгублюються в новій обстановці, можуть швидко знаходити друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих,



виявляють ініціативу у спілкуванні. Все це вони роблять не з примусу, а з внутрішніх прагнень.

І, нарешті, 24% майбутніх соціальних працівників, які навчаються на 4 курсі та 20% студентів 1 курсу продемонстрували досить високий рівень прояву комунікативних здібностей. Вони відчують потребу в комунікативній діяльності й активно прагнуть до неї. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікативній діяльності.

Отримані результати 1 та 2 груп за розвитком організаторських здібностей методикою КОС проілюстровані на рис.2.15.



\*Примітка: 1 група – студенти старших курсів; 2 група – студенти першого курсу

Рис.2.15 Рівень розвитку організаторських здібностей

Згідно рис.2.15, 7% першокурсників властиві низькі показники організаторських здібностей. А отже, вони взагалі уникають діяльності в якій потрібно самостійно приймати рішення, оскільки бояться несхвальних відгуків, які вважають нищівними для їхньої особистості.

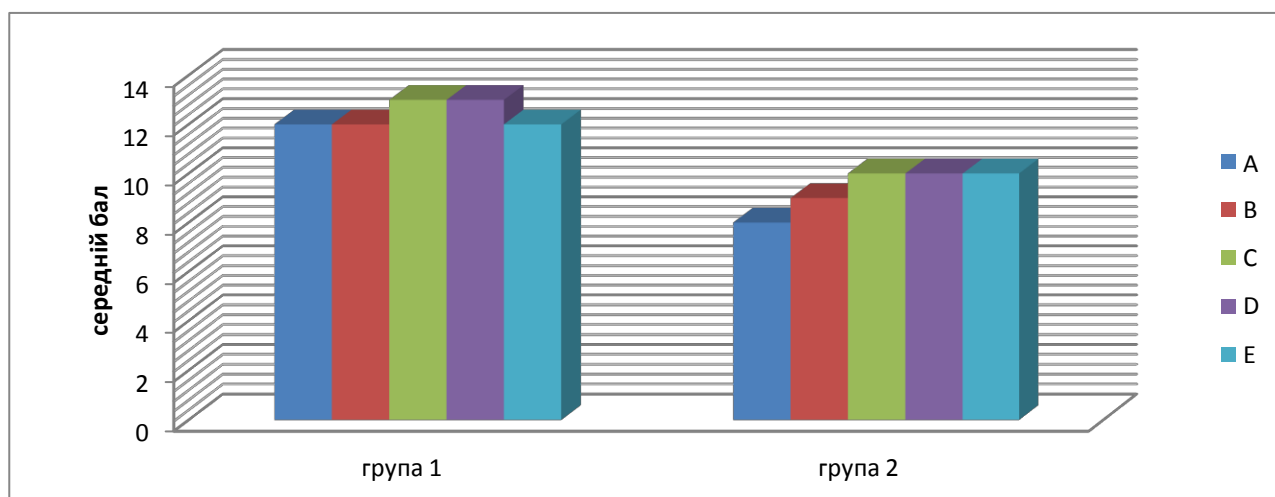
3% досліджених з 1-ї групи та 27% з 2 групи не відстоюють свою думку, важко переживають образи. Вони рідко проявляють ініціативу, уникають прийняття самостійних рішень.

38% старшокурсників та 33% юних студентів продемонстрували середній рівень організаторських здібностей. Вони здатні організовувати як свою діяльність так і згуртувати інших, однак результативність цієї діяльності залежить від ситуації та обставин в яких це відбувається.

44% респондентів з 1-ї групи та 33% досліджуваних з 2-ї групи показали своїми результатами високі організаторські здібності. Для них не складає великої складності взяти на себе організацію громадських заходів, вони з легкістю приймають рішення і здатні брати на себе відповідальність за діяльність інших.

І лише 15% студентів старших курсів продемонстрували дуже високий рівень організаторських здібностей. Дані респонденти ініціативні. Вони приймають самостійні рішення, відстоюють свою думку і домагаються прийняття своїх рішень. Також вони люблять організовувати ігри, різні заходи, наполегливі і одержимі в діяльності.

На рис.2.16 відображені результати респондентів отримані при проходженні багатофакторного опитувальника лідерства Б. Басса.



Примітка: А- ідейний вплив (поведінковий), В - ідейний вплив (особистісний), С - надихаюче мотивування, D - інтелектуальне стимулювання, Е - індивідуальний підхід

Рис.2.16 Показники вираженості шкал трансформаційного лідерства в 1-й та 2-й групах

Згідно ключа до методики показники, що лежать в межах 1-3 балів вказують на низький рівень розвитку лідерських якостей, 4-6 балів – понижений рівень, 7-9 балів – середній рівень, 10-12 балів – підвищений показник, 13-16 балів – високий результат.

Проілюстровані дані свідчать про те, що старшокурсники мають підвищений, а першокурсники середній рівень здатності сформувати повагу і довіру до себе, виступати в якості авторитету при необхідності транслювати свої ідеї, викликати бажання наслідувати лідера на поведінковому рівні.

Ідейний вплив на особистісному рівні, що пояснюється здатністю сформувати повагу і довіру до себе, виступати в якості авторитету при необхідності транслювати свої ідеї в студентів з 1-ї групи знаходиться на підвищеному рівні, в респондентів з 2-ї групи на середньому рівні.

Здатність мотивувати і надихати оточуючих, вносячи у все, що ті роблять, новий зміст, оптимізм, ентузіазм і прагнення зазирнути у майбутнє у випускників ВНЗ розвинута на високому рівні, на томість у їхніх опонентів – першокурсників на підвищеному рівні.

Інтелектуальна стимуляція, що можна трактувати як схильність до заохочення оточуючих до творчого і креативного підходу при вирішенні завдань, перевірки вихідних посилок, покладених в основу рішень, переформулювання проблеми, розгляду її з різних сторін розвинута у студентів старших курсів на високому рівні, а в молодих колегах на підвищеному.

Натомість в обох групах підвищений рівень схильності розвивати потенціал оточуючих шляхом створення нових можливостей для розвитку, навчання, наставництва і приділяти увагу потребам і бажанням тих хто навається. Вони мають гарне знання своїх колегах, вміють їх слухати і з ними спілкуватися і тенденція в них радше заохочувати, ніж контролювати зусилля послідовників.

Вираженість показників транзакційного лідерство, що включає залежні винагороди, управління за відхиленнями (активне), управління за відхиленнями (пасивне) продемонстровано на рис.2.17.

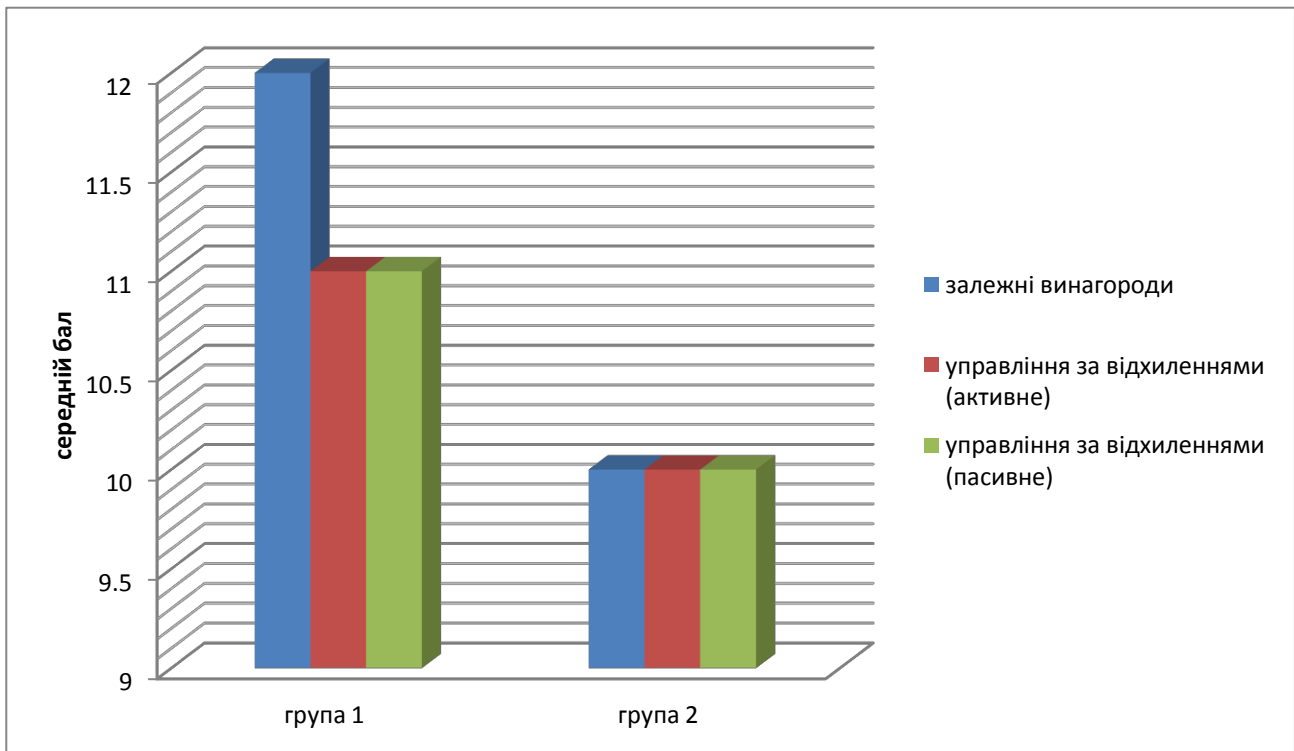


Рис.2.17 Вираженість показників транзакційного лідерство

В 1-й та 2-й групах підвищений рівень схильності до використання позитивних підкріплень - тенденції винагороджувати за належні дії і карати за схвальні дії.

Також простежується підвищений рівень в обох групах схильності до використання негативних підкріплень - тенденції відстежувати виконання, щоб переконатися в відсутності помилок і здійснення втручання лише в тому випадку, якщо такі помилки виникають.

На якомуж рівні – підвищеному, виявлено схильності до використання негативних підкріплень - тенденції відстежувати виконання, здійснюючи втручання лише тоді, коли виникають серйозні проблеми.

В таблиці 2.4 продемонстровано рівень вираженості показника не-транзакційного лідерство - невтручання.

## Вираженість показника не-транзакційного лідерство

№ групи	К-сть балів	Рівень
Група 1	4	понижений
Група 2	6	понижений

Виявлено понижений рівень в обох групах студентів схильності до здійснення лідерства без будь-яких транзакцій, уникнення будь-яких транзакцій або домовленостей з послідовниками і фактичного самоусунення від лідерства.

Результати студентів старших курсів отримані після проходження опитувальника А.В. Зверкової продемонстровані на рис.2.18.

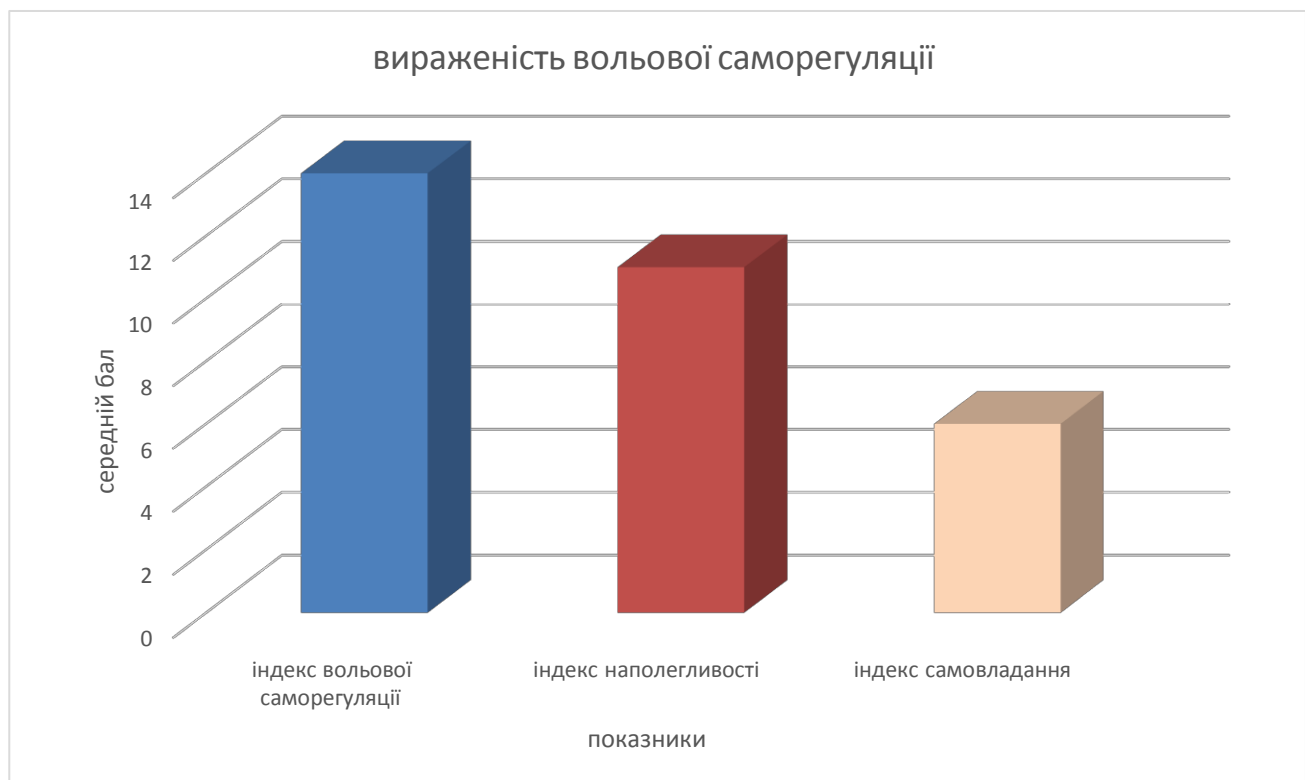


Рис.2.18 Особливості вираженості вольової саморегуляції респондентів 1 групи

Згідно з ключем до методики показники вольової саморегуляції, які лежать в межах 14-18 балів, а індексу наполегливості від 10 до 12 говорять про підвищений рівень розвитку показника, значення індексу самовладання в проміжку 6-7 балів вказують про середню вираженість даної шкали в досліджуваних студентів.

Таким чином, студенти старших класів достатньо добре володіють власною поведінкою в різних ситуаціях, здатні свідомо керувати своїми діями, станами і спонуканнями. Вони характеризуються емоційною зрілістю, впевненістю в собі, їм властива стійкість намірів. Майбутні соціальні працівники з 1 групи мають підвищену силу намірів - прагнення до завершення розпочатої справи, їх мобілізують перепони на шляху до мети, але відволікають альтернативи і спокуси.

Результати студентів молодших курсів отримані після проходження опитувальника А.В. Зверкової продемонстровані на рис.2.19.

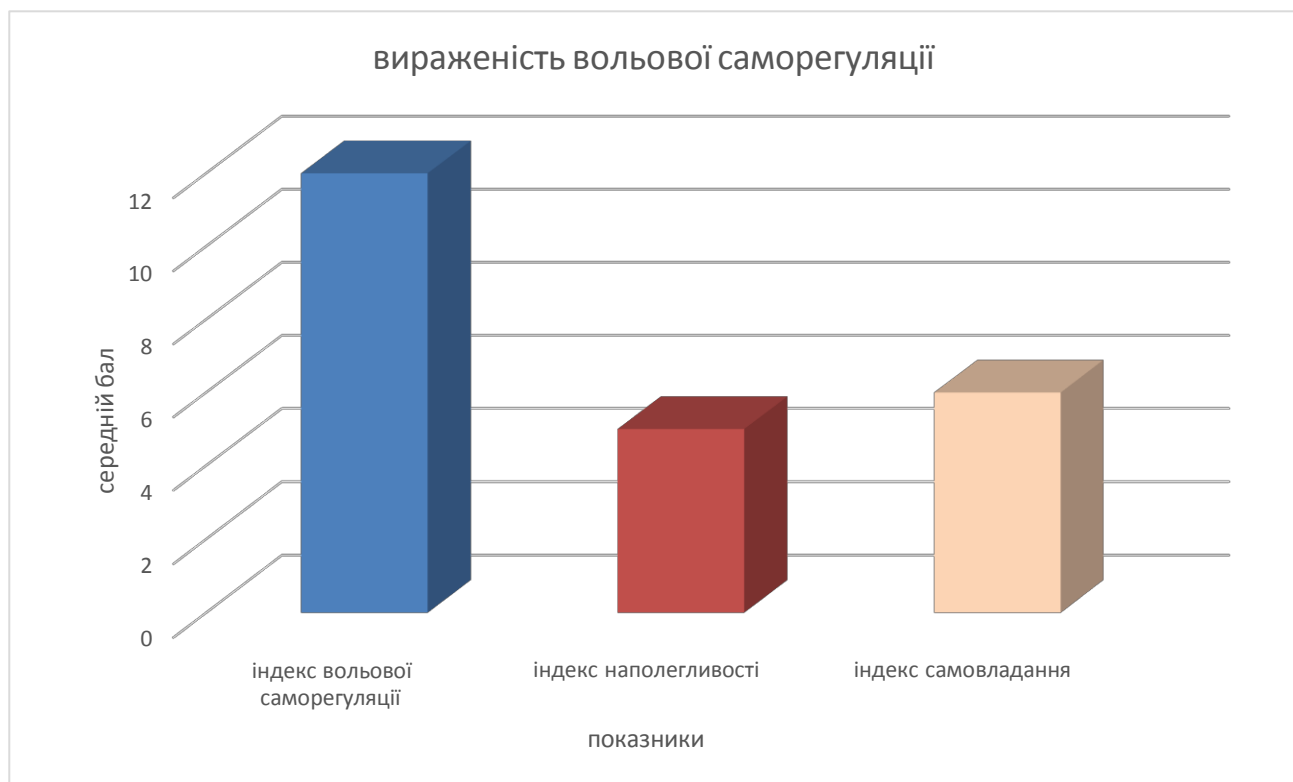


Рис.2.19 Особливості вираженості вольової саморегуляції респондентів 2 групи

Згідно ключа до методики загальний показник вольової саморегуляції та індекс самовладання юних студентів входять до проміжку із середніми значеннями, натомість індекс наполегливості має низький рівень розвитку. А отже, молоді соціальні працівники, які лише розпочали своє навчання досить спокійні, впевнені в собі, мають достатньо реалістичні погляди. Проте, як правило, вони погано рефлексують особисті мотиви, непланомірно реалізують свої наміри та не вміють розподіляти зусилля для досягнення мети. У граничних випадках у них можливо наростання внутрішньої напруженості, пов'язаної з прагненням проконтролювати кожен нюанс власної поведінки і тривогою з приводу найменшої її спонтанності.

Результати досліджуваних з 1-ї групи отримані за допомогою «П'ятифакторного особистісного опитувальника» Р. МакКрає і П. Коста проілюстровані на рис.2.20.

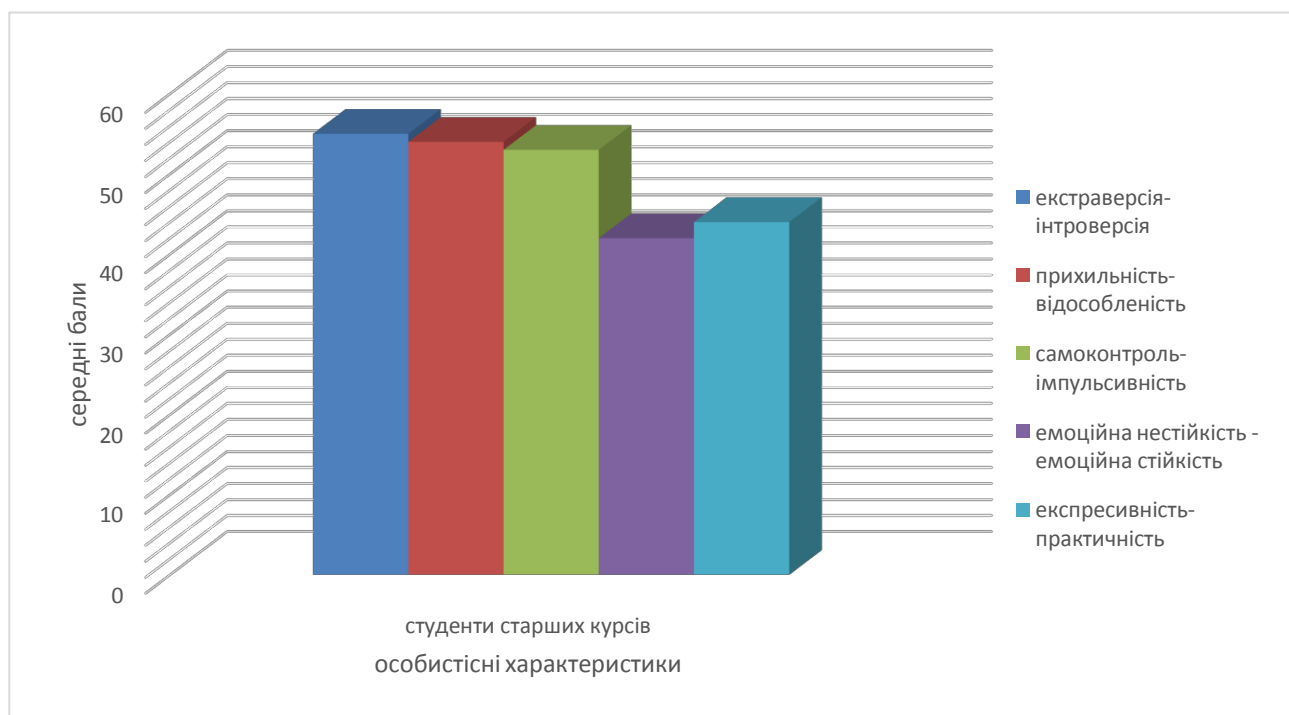


Рис.2.20 Розподіл майбутніх соціальних працівників за рівнем вираженості особистісних характеристик (1 група)

Відповідно до ключа методики високі бали свідчать про переважання адаптивних характеристик досліджуваного (екстраверсія, прихильність,

самоконтроль, емоційна стійкість та експресивність), низькі про їх пасивну сторону.

Отже, досліджувані молоді люди уміють співпереживати, підтримують колективні заходи і відчувають відповідальність за спільну справу, сумлінно і відповідально виконують взяті на себе доручення. Висока сумлінність і свідомість зазвичай поєднуються з хорошим самоконтролем. На життя такі люди дивляться серйозно і реалістично, добре усвідомлюють вимоги дійсності, не приховують від себе власних недоліків, не переймаються через дрібниці, відчувають себе добре пристосованими до життя. Вони емоційно стійкі, що зберігають холонокровність і спокій навіть у найнесприятливіших ситуаціях. Вони частіше перебувають у гарному настрої, ніж в поганому. Ці респонденти задовольняють свою цікавість, проявляючи інтерес до різних сторін життя.

Результати досліджуваних з 2-ї групи отримані за допомогою «П'ятифакторного особистісного опитувальника» Р. МакКрає і П. Коста проілюстровані на рис.2.21.

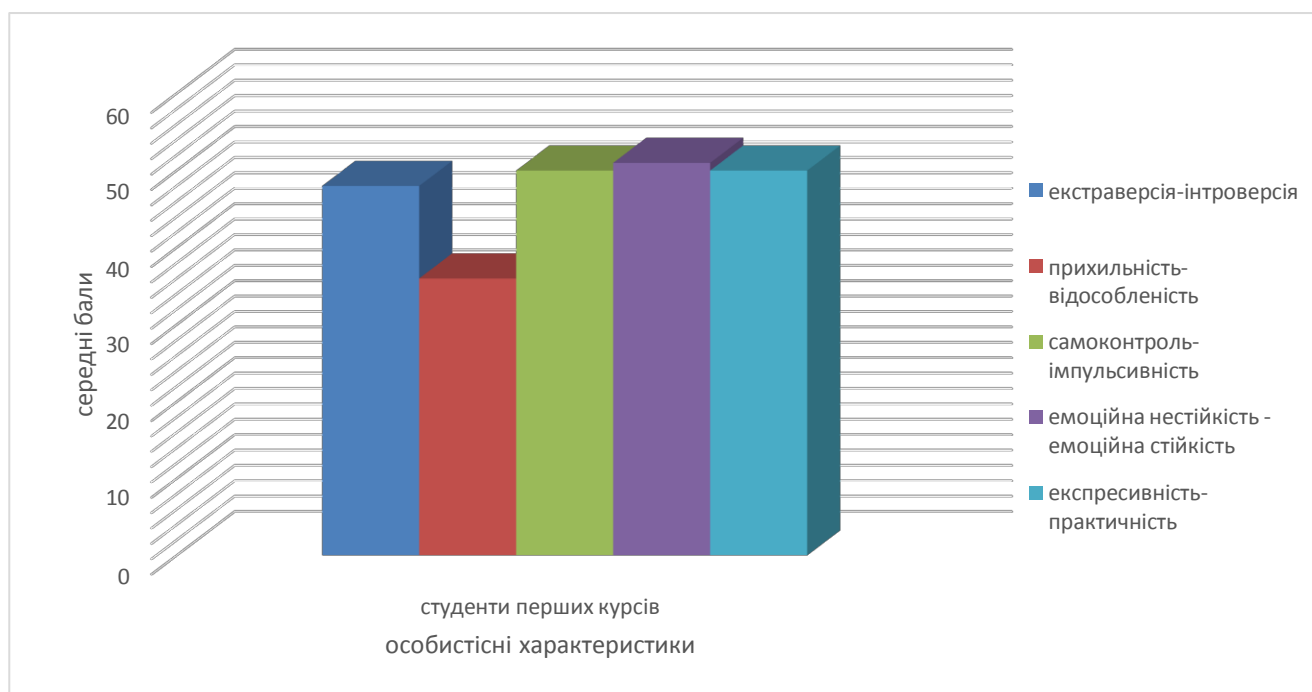


Рис.2.21 Розподіл студентів молодших курсів за рівнем вираженості особистісних характеристик (2 група)



Згідно отриманих даних, студентів молодших курсів більше хвилюють власні проблеми, ніж проблеми оточуючих їх людей. Свої інтереси вони ставлять вище інтересів інших людей. Вони не докладають достатніх зусиль для виконання прийнятих в суспільстві вимог та культурних норм поведінки. Вони з тривогою очікують неприємностей, в разі невдачі легко впадають у відчай і депресію. Дані студенти не люблять різких змін у своєму житті, вони вважають за краще сталість і надійність у всьому, що їх оточує.

Для встановлення загального показника рівня розвитку лідерських якостей в досліджуваній вибірці майбутніх соціальних працівників нами була використана методика Є. Жарікова. Зафіксовані по ній результати для обох груп проілюстровані на рис.2.22.

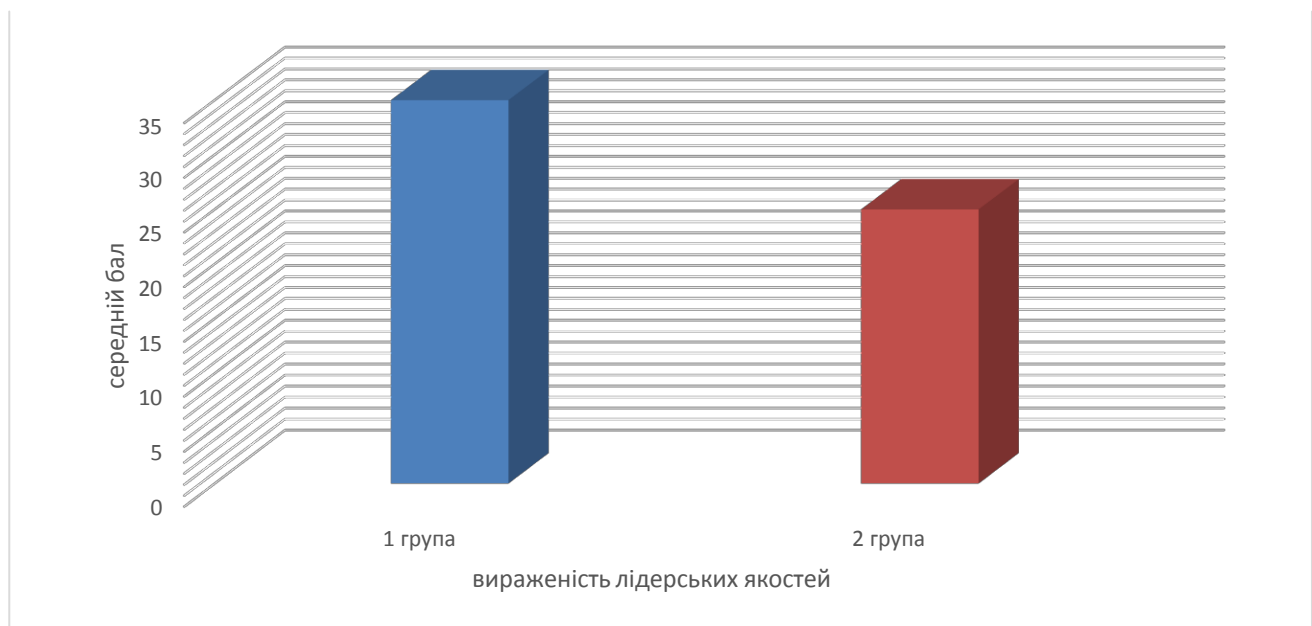


Рис.2.22 Вираженість лідерських якостей в досліджуваних групах майбутніх соціальних працівників

Згідно ключа до методики, значення отримані студентами старших курсів попадають в проміжок, який відповідає середньому рівню розвитку лідерських здібностей (35 балів). Тому студенти старших курсів часто можуть відчувати себе авторитетною особистістю, яка реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаємостосунків у групі. Проте свої лідерські

якості в незнайомій або досить проблематичній ситуації не демонструють, боячись при невдачі бути в не досить приємному світлі для себе і через це втратити свій авторитет.

Натомість студенти перших курсів, які продемонстрували низьке значення розвитку лідерських якостей (25 балів) взагалі не здатні надавати істотний вплив на поведінку інших, вони не прагнуть домогтися домінуючого положення в групі, зайняти максимально високу позицію в структурі ієрархії групи.

Для досягнення мети дослідження та встановлення сформованості у студентів спеціальності «Соціальна робота» лідерських якостей та особливості їх розвитку на протязі навчання у ВНЗ всі показники отримані в ході психодіагностики були піддані попередній статистичній обробці за допомогою критерія Колмогорова-Смірнова для встановлення типу розподілу даних респондентів (дод.Б, табл.Б.1-Б.3).

Отримані результати говорять про те, що не всі показники досліджувані в роботі, мають нормальний розподіл. Відхилення в розподілі були виявлені в таких методиках як:

- методика діагностики лідерських здібностей Є. Жарікова та Є. Крушельницького («рівень розвитку лідерських якостей» -  $p=0,001$ )
- «Багатофакторний опитувальник лідерства» Б. Басса («А» -  $p=0,003$ , «В» -  $p=0,001$ , «С» -  $p=0,008$ , «D» -  $p=0,005$ , «Н» -  $p=0,045$ , «J» -  $p=0,004$ , «L» -  $p=0,012$ )
- «Опитувальник вольового самоконтролю» А.Г. Зверькова і Є.В. Ейдмана («індекс вольової саморегуляції» -  $p=0,040$ )
- методика «Комунікативні та організаторські схильності» (КОС) В.В. Синявського і Б. А. Федоришина («комунікативні здібності» -  $p=0,001$ )
- «П'ятифакторний особистісний опитувальник» МакКрає і Коста («екстраверсія-інтроверсія» -  $p=0,001$ , «самоконтроль-імпульсивність» -  $p=0,001$ ).

Присутність в кожній методиці шкал, розподіл даних яких має відхилення від нормального визначає обрання в подальшій статистичній обробці непараметричного критерію Манна-Уїтні (дод.В).

Були виявлені статистично значимі розбіжності в частоті використання студентами лідерських форм поведінки, що відображено в табл.2.5.

Таблиця 2.5

Групові результати за методикою «Багатофакторний опитувальник лідерства»

Група	Середнє значення	Значимість
Інтелектуальне стимулювання («D»)		
1 група	47,50	0,001
2 група	28,75	
Індивідуальний підхід («E»)		
1 група	46,45	0,001
2 група	31,42	

Отримані статистичні дані свідчать про те, що студенти старшокурсники в своїй роботі частіше молодих колег заохочують оточуючих до інтелектуальних роздумів та стимулюють їх дивитися на проблему з різних сторін й вирішувати поставлені задачі творчо з новаторським підходом ( $p = 0,001$ ).

А також студенти старших курсів частіше розвивають потенціал інших шляхом створення нових можливостей для розвитку, навчання, наставництва та приділяють особливу увагу їхнім потребам і бажанням ( $p = 0,001$ ).

В табл.2.6 продемонстровані статистично значущі відмінності в розвитку комунікативних та організаторських здібностях студентів спеціальності «Соціальна робота»

Групові результати за методикою «Комунікативні та організаторські здібності»

Група	Середнє значення	Значимість
Комунікативні здібності		
1 група	41,50	0,001
2 група	29,55	
Організаторські здібності		
1 група	44,10	0,001
2 група	29,17	

Знайдені статистичні відмінності свідчать про те, що у студентів старших курсів краще, ніж у молодих колег розвинуті здібності, навички, уміння правильно передавати свої думки, почуття, емоції так, щоб вони дохідливо були зрозумілі, сприйняті співрозмовником ( $p = 0,001$ ).

Крім того, як видно із знайдених статистично значимих показників, старші студенти вирізняються від своїх молодих опонентів кращою здатністю до відстоювання своєї думки та є більш самостійними та цілеспрямованими в здійсненні своїх намірів та ідей. Також їм легше домогтися прийняття своїх задумів колективом ( $p = 0,001$ ).

Також були виявлені розбіжності в досліджуваних групах загального показника розвитку лідерських якостей, що продемонстровані в табл.2.7

Групові відмінності показника розвитку лідерських якостей

Група	Середнє значення	Значимість
Розвиток лідерських якостей		
1 група	50,84	0,004
2 група	24,33	

Отримані дані свідчать про те, що лідерські якості юних студентів, які лише розпочали навчання у ВНЗ набагато гірше розвинуті, чим у старшокурсників. Вони не спроможні приймати відповідальні рішення, напротивагу старшим студентам, більшість яких реально відіграють центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаєностосунків у групі ( $p = 0,004$ ).

Встановлені групові відмінності показників вольової саморегуляції за методикою А.Г. Зверькова і Є.В. Ейдмана занесені до табл.2.8.

Таблиця 2.8

Групові відмінності показників вольової саморегуляції

Група	Середнє значення	Значимість
Наполегливість		
1 група	53,73	0,001
2 група	21,83	
Самовладання		
1 група	51,87	0,001
2 група	23,23	
Індекс вольової саморегуляції		
1 група	49,47	0,001
2 група	25,03	

Згідно отриманих статистичних даних вибірка студентів старшокурсників відрізняється від своїх опонентів вищим рівнем активності при виконанні наміченого, внутрішнім спокоєм, оскільки вони більш впевнені в собі, що звільняє їх від страху перед невідомістю та підвищує готовність до сприйняття нового. А також встановлено, що студенти-випускники краще рефлексують особисті мотиви, планомірно реалізують наміри, які виникли та здатні ефективніше розподіляти зусилля і контролювати свої вчинки ( $p=0,001$ ).

Також, завдяки статистичній обробці даних, були виявлені значимі групові розбіжності показників за методикою МакКрає і Коста, які занесені до табл.2.9.

Таблиця 2.9

Групові результати за методикою МакКрає і Коста

Група	Середнє значення	Значимість
Екстраверсія-інтроверсія		
1 група	45,22	0,004
2 група	20,83	
Самоконтроль-імпульсивність		
1 група	57,85	0,001
2 група	27,27	
Емоційна нестійкість – емоційна стійкість		
1 група	23,52	0,001
2 група	54,46	

Проілюстровані дані табл.2.9 свідчать про те, що студенти старшокурсники відрізняються товариськістю, люблять колективні заходи, мають велике коло друзів і знайомих, відчують велику потребу спілкування з людьми, напротивагу юним опонентам, які навпаки більш невпевнені в своїй поведінці і неухважні до того, що відбувається навколо них ( $p=0,004$ ).

Також встановлено, що досліджувані групи студентів мають розбіжності в показниках самоконтролю-імпульсивності. Так, майбутні соціальні працівники, які навчаються на 4 курсі більш люблять порядок і комфорт, вони наполегливіші в діяльності і зазвичай досягають в ній високих результатів. Натомість студенти перших курсів не вирізняються добросовісним ставленням до роботи, не проявляють при цьому наполегливості в досягненні мети ( $p=0,001$ ).

Крім того, студенти відрізняються і за показником емоційної нестійкості. Студентам старших курсів більш характерні низькі значення за цим фактором, а

отже, вони самодостатні, впевнені у своїх силах, емоційно зрілі, сміливо дивляться в обличчя фактам, постійні у своїх планах і уподобаннях. Натомість першокурсники частіше характеризуються як такі, що нездатні контролювати свої емоції і імпульсивні потяги. У поведінці це проявляється як відсутність почуття відповідальності, ухилення від реальності, примхливість.

**Рекомендації викладачам вищих  
навчальних закладів щодо формування  
лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників**

Завдяки проведеному емпіричному дослідженню було встановлено, що такі, на нашу думку, професійно важливі якості соціального працівника як лідерські якості в студентів, які навчаються у ВНЗ розвинуті на недостатньому рівні. Хоча, як ми могли помітити, порівнюючи студентів першокурсників та старшокурсників, в останніх лідерські якості розвинуті краще, а отже, видвинута нами гіпотеза була підтверджена, але цей показник можливо покращити і це потрібно робити, адже в майбутньому це може вплинути на якість виконання соціальними працівниками їх професійних обов'язків та здатність взаємодіяти з різними верстами населення. А студентський вік є найбільш сприятливим для формування особистості лідера.

Вважаємо необхідним звернути увагу, що у своїй роботі Р. Презіосі і Д. Алексакіс виділяють так звані традиційні та нетрадиційні методи розвитку лідерства. До традиційної методики вони відносять загальнопоширену практику викладання в навчальних закладах шляхом проведення лекцій, обговорення запропонованого матеріалу та контролю знань. Даний підхід називають «контент доставкою» та критикують, спираючись на той факт, що пропонований матеріал складається та екзаменується під суб'єктивним впливом викладача і як наслідок не є корисним [21]. Ми не згодні з такою оцінкою, оскільки наведенні недоліки є ознакою непрофесійності роботи викладача і використовуваних ним методів, а не

самого підходу.



При викладанні матеріалу задля розвитку лідерства як ніде потребуються саме проактивні педагогічні методи. Зокрема, пропонується активно задавати питання замість прямої подачі інформації, ініціювати так звані «мозкові штурми», групові дискусії, рольові ігри та вікторини, організовувати панельні дискусії замість представлення студентами докладів та обов'язково виділяти час для вправ на зближення аудиторії тощо.

Таким чином, для формування лідерських якостей у студентів спеціальності «Соціальна робота» викладачам необхідно звертати особливу увагу на такі педагогічні технології, при використанні яких навчальна діяльність студентів здійснюється в міні-групах та колективно.

Переходячи до питання про можливість формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників на заняттях у вищій школі, хотілося б зазначити, що провідними педагогічними засобами формування лідерських якостей повинні виступати, перш за все, різні типи проблемних ситуацій, а саме:

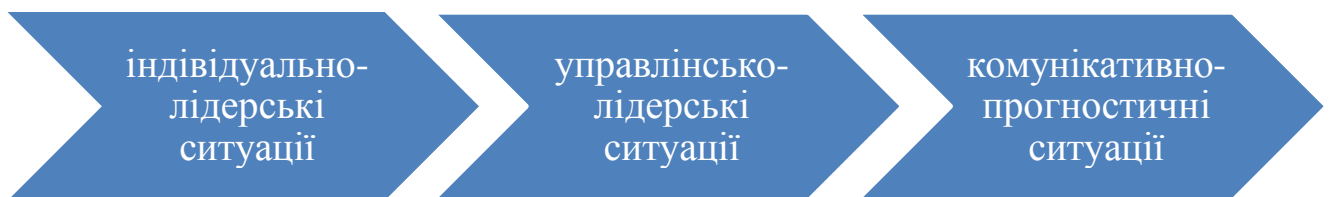


Рис.2.23 Типи проблемних ситуацій, що сприяють формуванню лідерських якостей майбутніх соціальних працівників

Індивідуально-лідерські ситуації орієнтовані на розвиток здібностей, використання природних задатків лідера, презентації себе, вміння реалізувати або мобілізувати свій лідерських потенціал [21].

Управлінсько-лідерські ситуації орієнтовані на розвиток здатності впливу на інших людей, вдосконалення вмінь ставить цілі і визначати шляхи їх досягнення в сфері внутрішньо-групових відносин [21].

Комунікативно-прогностичні ситуації орієнтовані на розвиток здібностей побудови продуктивних ділових і емоційних взаємин [21].

Серед педагогічних технологій, які сприятимуть розвитку лідерських якостей в процесі навчання хотілося відзначити наступні:

1. Навчання у співпраці - це одна з технологій, яка заснована на принципах взаємозалежності членів групи; особистої відповідальності кожного члена групи за власні успіхи і успіхи групи; спільної навчально-пізнавальної діяльності в групі; загальної оцінки роботи групи («Ажурна пила» (Jigsaw, Е. Аронсон), «Навчання в команді» (Student Team Learning), «Вчимося разом» (Learning Together)) [43].

Наприклад, метод «Ажурна пилка» вчить студентів працювати «у команді» для опрацювання значної кількості інформації за короткий проміжок часу. Позитивним ефектом даного методу є заохочення учасників до взаємодопомоги, толерантності та конструктивного співробітництва. Основний принцип цього методу «вчимося – навчаючи».

Під час роботи з використанням методу «ажурна пилка» студенти повинні бути готовими працювати в різних групах.

- 1) спочатку студенти працюють у так званій «домашній» групі;
- 2) потім в іншій групі вони будуть виступати в ролі «експертів» з питання, над яким працювали в «домашній групі» та отримувати інформацію від представників інших груп;
- 3) в останній частині заняття студенти знову повертаються в свою «домашню» групу, для того щоб поділитися тією новою інформацією, яку їм надали учасники інших груп, та обговорити її.

Функції «домашніх» груп:

- кожна група отримує завдання, вивчає та обговорює його;
- бажано обрати в групі головуючого - тайм-кіпера (той, хто стежить за часом), та особу, яка ставить запитання;
- слід переконатися що кожний (кожна) розуміє зміст матеріалу, який обговорюється.

Функції «експертних» групи:

- після того як викладач об'єднав студентів у нові групи, учасники «домашніх» груп стають експертами з тієї теми, що вивчалася в «домашній» групі;
- по черзі кожен учасник має: за визначений викладачем час якісно і в повному обсязі донести отриману раніше інформацію до членів інших груп та сприйняти нову інформацію від представників інших груп;
- потім студенти знову повертаються «додому», де мають поділитися інформацією з членами своєї «домашньої» групи про нову інформацію, яку отримали від представників інших груп.

На заключному етапі заняття формуються спільні висновки та пропозиції.

Таким чином, за допомогою методу «Ажурна пилка» за досить зжатиї термін можна отримати достатній об'єм інформації, однак цей метод вимагає від викладача дуже чіткої організації і розподілу функцій між студентами. Якщо ці пункти не виконуються, то ефективність методу може знизитись.

Метод «Learning Together» або «Вчимося разом» заключається в наступному: студенти діляться на групи по 3-5 осіб. Кожна група виконує одне завдання, яке є частиною однієї великої теми, над якою працювали всі студенти. Таким чином, викладач контролює успішність виконання завдання, характер спілкування та спосіб надання допомоги один одному.

Сутність методу «Student Team Learning» або «Навчання в команді» полягає в тому, що викладач пояснює матеріал, а потім пропонує студентам в групах закріпити його (без змагань у групі). Виконання завдань пояснюється студентом вголос, студенти допомагають один одному, а після завершення завдання, пропонується обговорення його всіма учасниками та оцінка їх роботи.

2. Метод «Кожен вчить кожного» є одним з найбільш ефективних способів засвоїти інформацію з дисципліни і застосувати на практиці важливі навички і вміння пояснювати важкий матеріал, задавати питання, слухати, спілкуватися і ін. Його суть полягає в тому, що студенти вчать один одного в парах змінного складу [13].

3. Метод «Навчається в ролі викладача» застосовується для вдосконалення навичок спілкування того, хто навчається з колективом, здатності відчувати реакцію співрозмовника (зворотний зв'язок), встановлення і підтримки контакту і взаєморозуміння з навчальною групою [21].

4. Групова дискусія використовується в цілях навчання учасників конструктивного аналізу ситуацій, формування навичок переконливого впливу і управління процесами вироблення колективного рішення, розвитку вміння слухати і сприймати аргументи опонентів [41].

5. Метод розігрування ролей дозволяє відпрацьовувати і закріплювати лідерські моделі поведінки в навчальних ситуаціях [38].

6. Метод аналізу ситуацій використовується в цілях об'єктивації ситуації взаємодії, стимулювання глибокого усвідомлення учасниками власних способів поведінки, а також дій і мотивів партнерів.

7. Сюжетно-рольова гра призначена для формування досвіду управління груповими процесами, відпрацювання і закріплення лідерської поведінки в контексті внутрішньогрупового взаємодії [55].

8. Проблемно-дискусійна стратегія (дебати, модерація – мозковий штурм, точкові питання) дозволяє залучати студентів в активну взаємодію, проводити обмін думками, навчаються в колективі відстоюють особисті суб'єктивні точки зору по досліджуваному питанню, стимулювати до швидкого генерування великої кількості ідей [43].

9. Метод аналізу конкретних ситуацій (кейс-метод). Під конкретною ситуацією представляється подія, що включає в себе протиріччя (конфлікт) або виступає в протиріччі з навколишнім середовищем. У більшості випадків, ці ситуації характеризуються невизначеністю, непередбачуваністю появи і являють собою порушення у або відхилення в соціальних, економічних, організаційних, педагогічних, виробничих і технологічних процесах. Разом з тим, цей метод може включати і ситуації, в яких присутній позитивний приклад або досвід, вивчення і запозичення якого призводить до підвищення якості виробничої і громадської діяльності [12, с. 4].

Важливо відзначити, що формування і розвиток лідерських якостей неможливо без вироблення певних комунікативних умінь і навичок, в зв'язку з цим набуває особливої актуальності використання технологій розвитку навичок спілкування, дані технології з легкістю можуть застосовуватися практично на всіх заняттях у ВНЗ.

На закінчення, хотілося б відзначити, що без урахування всіх перерахованих вище факторів, успішність виконання завдання по формуванню лідерських якостей у студентів спеціальності «Соціальна робота» важко досяжна. В іншому випадку, неминуче доведеться зіткнутися з збіднінням стимулюючого емпіричного змісту, зниження мотивації і прагнення студентів до лідерства, а також труднощами перенесення отриманих в ході навчання результатів в свою майбутню професійну діяльність.

## Висновки до другого розділу

Проведене емпіричне дослідження серед серед майбутніх соціальних працівників дозволило констатувати наступне:

1. Серед студентів старших курсів переважають респонденти із середнім та високим рівнем розвитку комунікативних здібностей: не розгублюються в новій обстановці, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, виявляють ініціативу у спілкуванні. Для досліджуваних старшокурсників не складає великої складності взяти на себе організацію громадських заходів, вони з легкістю приймають рішення і здатні брати на себе відповідальність за діяльність інших.

Студенти старших класів достатньо добре володіють власною поведінкою в різних ситуаціях, здатні свідомо керувати своїми діями, станами і спонуканнями. Вони характеризуються емоційною зрілістю, впевненістю в собі, їм властива стійкість намірів. Досліджувані старшокурсники уміють співпереживати, підтримують колективні заходи і відчують відповідальність за спільну справу, сумлінно і відповідально виконують взяті на себе доручення.

2. Студенти, майбутні соціальні працівники, що навчаються на першому курсі продемонстрували в своїй більшості середній рівень прояву комунікативних здібностей. Вони добре ладять з іншими в незнайомій компанії, можуть підтримати розмову та відстояти свої ідеї та погляди. Проте невеликий відсоток опитаних надають перевагу проведенню часу на одинці з собою, можуть обмежувати свої знайомства. Третина юних студентів здатні організовувати як свою діяльність так і згуртовувати інших, однак результативність цієї діяльності залежить від ситуації та обставин в яких це відбувається. В іншій третині ми діагностували низький рівень прояву ініціативи, вони уникають прийняття самостійних рішень.

Молоді соціальні працівники, як правило, погано рефлексують особисті мотиви, непланові реалізують свої наміри та не вміють розподіляти зусилля для досягнення мети. У граничних випадках у них можливо наростання внутрішньої

напруженості, пов'язаної з прагненням проконтролювати кожен нюанс власної поведінки і тривогою з приводу найменшої її спонтанності.

3. Старшокурсники мають підвищений, а першокурсники середній рівень здатності сформулювати повагу і довіру до себе, виступати в якості авторитету при необхідності транслювати свої ідеї, викликати бажання наслідувати лідера на поведінковому рівні. Здатність мотивувати і надихати оточуючих, вносячи у все, що ті роблять, новий зміст, оптимізм, ентузіазм і прагнення зазирнути у майбутнє у випускників ВНЗ розвинута на високому рівні, натомість у їхніх опонентів – першокурсників на підвищеному рівні.

Згідно отриманих даних, студентів молодших курсів більше хвилюють власні проблеми, ніж проблеми оточуючих їх людей. Свої інтереси вони ставлять вище інтересів інших людей. Вони з тривогою очікують неприємностей, в разі невдачі легко впадають у відчай і депресію. Дані студенти не люблять різких змін у своєму житті, вони вважають за краще сталість і надійність у всьому, що їх оточує.

У студентів старших курсів діагностовано середній рівень розвитку лідерських здібностей, зазвичай вони можуть відчувати себе авторитетною особистістю, яка реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаєностосунків у групі.

Студенти першого курсу продемонстрували низьке значення розвитку лідерських якостей - вони не прагнуть домогтися домінуючого положення в групі, зайняти максимально високу позицію в структурі ієрархії групи.

4. Завдяки проведеному емпіричному дослідженню було встановлено, що такі, на нашу думку, професійно важливі якості соціального працівника як лідерські якості в студентів, які навчаються у ВНЗ розвинуті на недостатньому рівні. Хоча, як ми могли помітити, порівнюючи студентів першокурсників та старшокурсників, в останніх лідерські якості розвинуті краще

Для формування лідерських якостей обрані педагогічні технології, при використанні яких створюються ситуації, коли навчальна діяльність студентів здійснюється в міні-групах та колективно (групова дискусія, сюжетно-рольова гра; технології «ажурна пила», «вчимося разом», «який навчається в ролі викладача», «

кожен навчає кожного», проблемно-дискусійна стратегія «мозковий штурм», кейси, тренінги та ін.). Створювані на регулярній основі ситуації дозволять кожному студенту неодноразово, на всьому протязі освоєння курсу, проявити лідерські якості.



## ВИСНОВКИ

В ході теоретико-емпіричного дослідження ми прийшли до наступних висновків:

1. Лідерство – це феномен групового життя людей, який проявляється в наділенні одного індивіда (чи кількох) правом (або це право нав'язується за допомогою фізичної сили або психологічного тиску) робити визначальний вплив на вирішення важливих групових завдань і на поведінку членів групи, а також визнання групою (тією чи іншою мірою) такого права за даним індивідом, що призводить до володіння одного або декількох видів влади у даного індивіда і заняттю їм центральної позиції в статусній ієрархії групи.

Звідси випливає, що лідер – це член групи, який своїми безпосередніми діями інтегрує та цілеспрямовує її.

Численні дослідження концепцій лідерства вивели, загалом, три основні підходи до розгляду цього питання: 1) підхід з точки зору лідерських якостей (перший, традиційний випадок, який передбачає наявність певних унікальних якостей, які людина отримує з народження, а також певного рівня її інтелекту та освіти, виразної зовнішності, впевненості у собі, ініціативності та ін.; на осно-ві цього підходу виникли інші концепції); 2) підхід з точки зору лідерської поведінки (науковці почали стверджувати, що лідером не обов'язково народитися: лідерські якості можна успішно розвинути); 3) підхід ситуативний (коли ефективність лідерства безпосередньо залежить від конкретної ситуації, але особисті якості та поведінка лідера також є важливими факторами, що обов'язково беруться до уваги). Як ми бачимо, кожна з теорій підкреслює або, принаймні, не заперечує володіння лідером певними особистісними характеристиками.

Лідерські якості – це якості особистості, які забезпечують ефективне лідерство, а саме: індивідуально-особистісні й соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу і призводять до досягнення мети.

2. Завдяки детальному аналізу великої кількості літературних джерел, ми можемо виокремити потенційні якості лідера:

- 1) загально-професійні якості. До них можна віднести глибокі теоретичні знання, практичний досвід, системність у вирішенні професійних питань, вміння легко адаптуватися до ситуації, здатність до прогностичної діяльності, належне виконання професійних обов'язків, вміння керувати колективом, виділяти головне і другорядне, вірно розпоряджатися власним часом та розподіляти обов'язки в колективі.
- 2) творчі якості, тобто широкий світогляд стосовно загальних питань, творчий підхід до роботи, педагогічна та методична підготовка, високий рівень творчої майстерності.
- 3) соціально-психологічні якості, а саме: уміння встановлювати міжособистісні контакти, створення позитивної атмосфери в колективі, індивідуальний підхід ко кожного члена групи, вимогливість до підлеглих, уміння розбиратися в людях та впливати на них, подавати власний приклад, викликати довіру і прихильність до себе, задавати темпи роботи, переконувати у власній правоті, а також врівноваженість, схильність до аналізу та самоаналізу, людяність.
- 4) соціально-комунікативні якості. До таких належить уміння спілкуватися та налагоджувати професійні контакти, відстоювати власні інтереси та інтереси всього колективу, забезпечувати належний контроль за робочим процесом, стимулювати колектив до роботи, вміння товаришувати та заводити друзів, доброзичливість, такт, чесність і порядність, відповідальність, адекватний емоційний стан та психологічна збудливість, правильність артикуляції, гарна постановка голосу, тощо.

Ми погоджуємося з думкою більшості вчених, що лідерські якості – це якості особистості, які забезпечують ефективне лідерство, а саме: індивідуально-особистісні й соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу і призводять до досягнення мети.

3. В емпіричному дослідженні лідерських якостей взяло участь 69 студентів, серед яких: 39 респондентів - старшокурсники та 30 - першокурсники. Для визначення рівня розвитку лідерських якостей нами були використані стандартизовані, валідні психодіагностичні методики, а саме: методика діагностики лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), багатofакторний опитувальник лідерства Б. Басса, опитувальник вольового самоконтролю А.Г. Зверкова і Є.В. Ейдмана, методика «Комунікативні та організаторські схильності» (КОС) В.В. Синявського і Б. А. Федоришина, «П'ятифакторний особистісний опитувальник» МакКрає і Коста, авторська методика «Оцінка лідерських якостей»).

Отримані в ході дослідження дані свідчать про те, що студенти старшокурсники в своїй роботі частіше молодих колег заохочують оточуючих до інтелектуальних роздумів та стимулюють їх дивитися на проблему з різних сторін й вирішувати поставлені задачі творчо з новаторським підходом ( $p = 0,001$ ), прагнуть розвивати потенціал інших шляхом створення нових можливостей для розвитку, навчання, наставництва та приділяють особливу увагу їхнім потребам і бажанням ( $p = 0,001$ ).

Знайдені статистичні відмінності свідчать про те, що у студентів старших курсів краще, ніж у першокурсників розвинуті здібності, навички, уміння правильно передавати свої думки, почуття, емоції так, щоб вони дохідливо були зрозумілі, сприйняті співрозмовником ( $p = 0,001$ ).

Крім того, старші студенти вирізняються від своїх молодих опонентів кращою здатністю до відстоювання своєї думки та є більш самостійними та цілеспрямованими в здійсненні своїх намірів та ідей. Також їм легше домогтися прийняття своїх задумів колективом ( $p = 0,001$ ).

Лідерські якості юних студентів, які лише розпочали навчання у ВНЗ набагато гірше розвинуті, чим у старшокурсників. Вони не спроможні приймати відповідальні рішення, напротивагу старшим студентам, більшість яких реально відіграють центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаємостосунків у групі ( $p = 0,004$ ).

Вибірка студентів старшокурсників відрізняється від своїх опонентів вищим рівнем активності при виконанні наміченого, внутрішнім спокоєм, оскільки вони більш впевнені в собі, що звільняє їх від страху перед невідомістю та підвищує готовність до сприйняття нового. А також встановлено, що студенти-випускники краще рефлексують особисті мотиви, планомірно реалізують наміри, які виникли та здатні ефективніше розподіляти зусилля і контролювати свої вчинки ( $p=0,001$ ).

Студенти випускного курсу відрізняються товариськістю, люблять колективні заходи, мають велике коло друзів і знайомих, відчувають велику потребу спілкування з людьми, більш люблять порядок і комфорт, вони наполегливіші в діяльності і зазвичай досягають в ній високих результатів, напротивагу юним опонентам, які навпаки більш невпевнені в своїй поведінці і неухважні до того, що відбувається навколо них ( $p=0,004$ ) та не вирізняються добросовісним ставленням до роботи, не проявляють при цьому наполегливості в досягненні мети ( $p=0,001$ ).

4. Навчання у ВНЗ – найбільш сприятливий час для розвитку лідерських якостей студентів, адже недостатньо приділена увага розвитку даних характеристик спеціаліста в цей період в майбутньому може вплинути на якість виконання соціальними працівниками їх професійних обов'язків та здатність взаємодіяти з різними верстами населення.

Тому викладачі ВНЗ в процесі викладання своєї дисципліни мають також звертати увагу формуванню лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників. Зокрема, викладачам пропонується активно задавати питання замість прямої подачі інформації, організовувати панельні дискусії замість представлення студентами докладів та обов'язково виділяти час для вправ на зближення аудиторії, викладачам необхідно звертати особливу увагу на такі педагогічні технології, при використанні яких навчальна діяльність студентів здійснюється в міні-групах та колективно. Тут може бути задіяні такі методи, як: навчання у співпраці, метод «Кожен вчить кожного», метод «Навчається в ролі викладача», сюжетно-рольова гра, проблемно-дискусійна стратегія (дебати, модерація – мозковий штурм, точкові питання), метод аналізу конкретних ситуацій (кейс-метод).

Провідними педагогічними засобами формування лідерських якостей повинні виступати, перш за все, різні типи проблемних ситуацій, а саме: індивідуально-лідерські, управлінсько-лідерські та комунікативно-прогностичні ситуації.

На закінчення, хотілося б відзначити, що без урахування всіх перерахованих вище факторів, успішність виконання завдання по формуванню лідерських якостей у студентів спеціальності «Соціальна робота» важко досяжна. В іншому випадку, неминуче доведеться зіткнутися з збіднінням стимулюючого емпіричного змісту, зниження мотивації і прагнення студентів до лідерства, а також труднощами перенесення отриманих в ході навчання результатів в свою майбутню професійну діяльність.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алифанов, С.А. Основные направления анализа лидерства / С.А.Алифанов //Вопросы психологии. – 1991. – №3. – С. 90-98.
2. Беляцкий, Н. П. Основы лидерства: учеб. / Н. П. Беляцкий. – Минск: БГЭУ, 2006. – 268 с.
3. Бендас Т. В. Психология лидерства: Учебное пособие / Т. В. Бендас. – СПб: Питер, 2009. – 448 с.
4. Бланшар К. Лидерство: к вершинам успеха / Пер. с англ.; Под. ред.Т. Ю. Ковалевой. – СПб.: Питер, 2010. – 368 с.
5. Большаков В.Ю. Критерии, методы и методики выявления лидерской одаренности у старшеклассников / В.Ю. Большаков // Прикладная психология. – 2001. –№ 1. – С. 19-29.
6. Вергилес Э.В. Теория лидерства / Э.В. Вергилес. - М.: Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики, - 2001. - 42 с.
7. Виханский О.С. Менеджмент : учебник / О.С. Виханский. - М. : Гардарики, - 2001. - 528 с.
8. Гиззатуллин И.Г. Развитие социального лидерства педагогов в социокультурной среде учреждений дополнительного образования детей: автореф. дис. . канд. пед. наук. / И.Г. Гиззатуллин. - Челябинск, - 2016. - 11 с.
9. Гиззатуллин И. Структурный анализ понятия «Социальное лидерство» / И. Гиззатуллин // Педагогическое образование в России. - 2015. - №10. - С. 12-16.
10. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / Д. Гоулман. - М. : Манн, Иванов и Фербер, - 2013. - 560 с.
11. Грищенко І.М. Теоретико-методологічні засади лідерства / І.М. Грищенко // Наукові розвідки з державного та муніципального управління . - 2015 . - № 1. - С. 111- 122.

12. Гущин Ю.В. Интерактивные методы обучения в высшей школе / Ю.В. Гущин // Психологический журнал. – 2012. - № 2. - с. 1-18.
13. Джойс С. Эффект муравейника: успешная работа команды и коллективный разум / С. Джойс ; [пер. с англ. А. Балаева]. - Санкт-Петербург; Москва: Символ ; 2010. - 202 с. : ил.; 22 см. - (От идеи к успеху).
14. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : Навч. посіб. / І. Дичківська. - К. : Академ.видав, 2004. -352 с.
15. Дружинин В. Н Экспериментальная психология / В.Н. Дружинин СПб.: Питер, 2000. -320 с.
16. Дьяченко, М. И. Психология высшей школы: Учеб. пособие для вузов / М.И.Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Мн.: Харвест, 2006. – 416с.
17. Евтихов О.В. Эффективное лидерство: учеб. пособие / О.В. Евтихов. – Красноярск : Сиб. гос. аэрокосмич. ун-т, 2012. – 132 с.
18. Ермолаев О. Ю. Математическая статистика для психологов: Учебник / О. Ю. Ермолаев.- М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2002. - 336 с.
19. Ершов А.А. Лидер и авторитет группы / А.А. Ершов // Ученические записки. – Ленингр. Ун-та. – Вып. 4. – 1974. – 260 с.
20. Закон України «Просоціальні послуги», 2016. [Електронний ресурс]. Режим доступу:[http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JH3JZ00A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH3JZ00A.html)
21. Зорина А.В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза / А.В. Зорина // allbest.ru: [сайт]. - URL: [https://revolution.allbest.ru/pedagogics/00926582\\_0.html](https://revolution.allbest.ru/pedagogics/00926582_0.html)
22. Зароченцев К. Д. Экспериментальная психология : учебник / К. Д. Зароченцев, А. И. Худяков . — М. : Проспект, 2005. — 208 с.
23. Інноваційні педагогічні технології у вищій школі: зб. наук.-метод. праць [Текст] / за ред. О. Г. Романовського, Ю. І. Панфілова. – Харків: НТУ «ХП», 2010. – 386 с.

24. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія / С.А. Калашнікова. - К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, - 2010. - 380 с.
25. Ке де Ври М. Мистика лідерства / Развитие эмоционального интеллекта / М. Ке де Ври: Пер. с англ. – М.: Альпина Паблшер, - 2003. –21 с.
26. Климчук В.О. Математичні методи в психології. Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей / Климчук В.О.. - М.: Освіта України. - 2009. - 288 с.
27. Колосков И.А. Современные подходы к теории лидерства / И.А. Колосков // Вестник РМАТ . - 2015. - № 3. - С. 51-57.
28. Колпаков В. Лідерство – фактор суспільного розвитку / В. Колпаков, О. Анісімов // Персонал / Журнал інтелектуальної еліти. – 2005. – № 9. – С. 66–74.
29. Корнилова Т.Н. Экспериментальная психология. Теория и методы. Учебник / Т.Н. Корнилова. -М., Аспект- пресс. 2002. - 380 с.
30. Крылова Т.А. Развитие теорий лидерства в экономической науке управления / Т.А. Крылова // Экономический журнал . - 2015.- № 1(37). -С. 53-70.
31. Кудряшова Е. В. Лидерство как предмет социально-философского анализа: дис. доктора филос. наук: 09.00.11 / Е. В. Кудряшова. - М., - 1996. - 359 с.
32. Кузякин, А.П. Что такое лидер и лидерство? / А.П. Кузякин // Образование. – 2000. – № 4. – С. 89– 99.
33. Кулакевич, А. Н. Основы лидерства: учеб. пособие / А. Н. Кулакович. – Минск: ЧИУиП, 2005. – 80 с.
34. Кричевский, Р.Л. Психология лидерства / Р.Л. Кричевский. – М. : Статус, 2007. -542с.
35. Літнарівч Р. М. Основи математичної статистики у психології. Частина 3. навчальний посібник / Р. М. Літнарівч. – МЕНУ, Рівне, 2006, – 49 с.
36. Логунова М. М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності / М. М. Логунова. - К. : Вид-во, - 2006. - 256 с.



37. Лоутон А. Организация и управление в государственных учреждениях / А. Лоутон, Э. Роуз. – М. : 1993. – 264 с.
38. Льюис Г. Менеджер – наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний / Г. Льюис: [пер. с англ. А.В. Ирхин] – Минск: Амалфея, 1998.- 288 с.
39. Майерс Д. Социальная психология / Девид Майерс. – СПб : Питер, 2007. – 794 с.
40. Максименко С.Д. Экспериментальна психологія / С.Д. Максименко, Є.Л. Косенко. – К.: МАУП, 2004,-128с.
41. Максимова Е.А. Подготовка студентов к работе в команде как составляющая компетентностно-ориентированного профессионального образования / Е.А. Максимова; Саратовский гос. социально-экономический ун-т. - Саратов: Научная книга, 2011. - 157 с. : ил., табл.
42. Менегетти А. Психология лидера / А. Менегетти. – М.: Изд-во: Онтопсихология, 2004. – 256 с.
43. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.С. Полат, М.Ю. Бухаркина, М.В. Моисеева, А.Е. Петров; под ред. Е.С. Полат. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва: Академия, 2008. - 272 с.
44. Основы лидерства : тексты лекций для студентов специальности «Экономика и управление на предприятии» заочной формы обучения / А. В. Равино. – Минск: БГТУ, 2014. – 85 с.
45. Основи соціальної психології : навч. посібник / О. А. Донченко, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, Н. В. Хазратова та ін. ; за ред.. М.М. Слюсаревського. – К. : Міленіум, 2008. – 495 с.
46. Островская И. В. Менеджмент и лидерство. Учебник. / И. В. Островская, Н. Н. Камынина, А. В. Пьяных. – Москва: ГЭОТАР- Медиа, 2009. – 528 с.
47. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Истоки и перспективы / Б. Д. Парыгин. –СПб: СПбГУП, 2010. – 533 с.

48. Психология лидерства: Хрестоматия / Сост. К. В. Сельчонок. Мн.: Харвест, 2004. -368 с.
49. Савельчук І.Б. Підготовка соціальних працівників за сучасних умов: інноваційні тенденції / І.Б. Савельчук // Вісник Житомирського державного університету ім. Івана Франка. Педагогічні науки. Випуск №1 (83). - Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, -2016. -С. 117-122.
50. Світлична Н. Лідерство. Лідер та його риси / Н. Світлична // Психолог. - 2006. - № 23/24. -С. 86–91.
51. Селезнева Е.В. Лидерство: учебник для бакалавров / Е.В. Селезнева. -М.-Издательство Юрайт, 2014. - 429с.
52. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. СПб.: СПЦ, 1996. - 365 с.
53. Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности / Л. И. Уманский. – М. : Педагогика, 1980. – 160 с.
54. Урбанович А. А. Психология управления / А. А. Урбанович. - Мн.: Харвест, 2005. - 640 с.
55. Условия и методика развития у студентов университета навыков работы в команде: учебно-методическое пособие / А.В. Ивлев, Л.И. Савва; 65 Магнитогорский гос. ун-т. - Магнитогорск : МаГУ, 2006 (Магнитогорск : Типография МаГУ). - 56 с.
56. Филонович С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы / С.Р. Филонович // Российский журнал менеджмента. 2003. № 2. С. 3—24 39
57. Chapman A.R., Spong.B. Religion and reconciliation in South Africa: voices of religious leaders. — Ph. : Templeton Foundation Press. 2003.
58. Kossen S. The Human Side of Organisations. — N.Y. : Harper Collins College. 1994. — 662 p.
59. Stogdill R. M. Personal Factors associated with Leadership: A Survey of Literature: веб сайт. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223980.1948.9917362> (дата звернення 25.10.2020)

## ДОДАТКИ

Додаток А

Табл.А.1

Емпіричні дані про три найкращі якості, які респонденти приписали лідеру  
взагалі і собі як лідеру

Три найкращі якості, властиві респонденту як лідеру	Три найкращі краці якості, властиві лідеру взагалі
<p>1) відповідальність, цілеспрямованість, активність.</p> <p>2) організованість, відповідальність, творчість</p> <p>3) відкритість, упевненість, рішучість</p> <p>4) організованість, сміливість, розсудливість</p> <p>5) відповідальність, дружелюбність, організованість</p> <p>6) відповідальність, цілеспрямованість, дружелюбність</p> <p>7) наполегливість, повага до себе та інших, вміння переконувати</p> <p>8) щирість, емпатійність, комунікабельність</p> <p>9) рішучість, упевненість, справедливість</p> <p>10) відповідальність, розум, цілеспрямованість</p> <p>11) приємна зовнішність, почуття гумору, вимогливість до себе</p> <p>12) відповідальність, критичність, комунікабельність</p> <p>13) життєрадісність, активність, кмітливість</p> <p>14) комунікабельність, емпатійність, сміливість</p> <p>15) наполегливість, розум, сміливість</p> <p>16) комунікабельність, високий рівень IQ, упевненість</p> <p>17) справедливість, упевненість, гнучкість</p> <p>18) дружелюбність, стійкість, вміння налаштовувати людей на продуктивну роботу</p> <p>19) відповідальність, креативність, врівноваженість</p>	<p>1) упевненість, рішучість, цілеспрямованість</p> <p>2) упевненість, активність, відповідальність</p> <p>3) рішучість, готовність до змін, комунікабельність</p> <p>4) сміливість, креативність, чесність</p> <p>5) розум, впевненість, цілеспрямованість</p> <p>6) розум, цілеспрямованість, упевненість</p> <p>7) упевненість, рішучість, харизматичність</p> <p>8) комунікаб., розум, рухливість</p> <p>9) почуття гумору, доброта, безстрашність</p> <p>10) адекватна самооцінка, комунікабельність, сміливість</p> <p>11) упевненість, сміливість, комунікабельність</p> <p>12) комунікабельність, упевненість, цілеспрямованість</p> <p>13) вимогливість, комунікабельність, розум</p> <p>14) комунікабельність, почуття гумору, цілеспрямованість</p> <p>15) наполегливість, упевненість, розум</p> <p>16) упевненість, вміння вести за собою людей, високий рівень IQ</p> <p>17) справедливість, упевненість, мудрість</p> <p>18) відповідальність, цілеспрямованість, стійкість</p>

<p>20) упевненість, активність, ввічливість</p> <p>21) цілеспрямованість, упевненість, виваженість</p> <p>22) упевненість, наполегливість, надійність</p> <p>23) креативність, щирість, активність</p> <p>24) цілеспрямованість, витривалість, упевненість</p> <p>25) відповідальність, чесність, творчість</p> <p>26) комунікабельність, розуміння, відкритість</p> <p>27) оптимізм, щирість, інтуїтивність</p> <p>28) завзятість, відповідальність, ввічливість</p> <p>29) відповідальність, креативність, доброта</p> <p>30) розумність, самостійність, упевненість</p> <p>31) оптимістичність, розум, емпатійність</p> <p>32) упевненість, комунікабельність, активність</p> <p>33) відповідальність, доброта, уважність</p> <p>34) ввічливість, доброта, життєрадісність</p> <p>35) креативність, справедливість, відповідальність</p> <p>36) цілеспрямованість, наполегливість, комунікабельність</p> <p>37) емпатійність, справедливість, гнучкість</p> <p>38) комунікабельність, креативність, щирість</p> <p>39) чесність, урівноваженість, самостійність</p> <p>40) емпатійність, дружелюбність, чесність</p>	<p>19) цілеспрямованість, мудрість, відповідальність</p> <p>20) активність, воля, розум</p> <p>21) упевненість, сміливість, мудрість</p> <p>22) упевненість, відповідальність, надійність</p> <p>23) активність, комунікабельність, упевненість</p> <p>24) цілеспрямованість, завзятість, упевненість</p> <p>25) упевненість, мудрість, відповідальність</p> <p>26) упевненість, комунікаб., розуміння</p> <p>27) упевненість, мудрість, комунікабельність</p> <p>28) цілеспрямованість, комунікабельність, відповідальн.</p> <p>29) відповідальність, рішучість, сміливість</p> <p>30) упевненість, рішучість, відповідальність</p> <p>31) упевненість, розум, емпатійність</p> <p>32) вміння приймати рішення, упевненість, самодостатність</p> <p>33) упевненість, відповідальність, дисциплінованість</p> <p>34) доброта, ввічливість, толерант.</p> <p>35) мудрість, креативність, справедливість</p> <p>36) цілеспрямованість, комунікабельність, упевненість</p> <p>37) суб'єктивність, комунікабельність, ініціативність</p> <p>38) відповідальність, комунікабельність, рішучість</p> <p>39) упевненість, цілеспрямованість, комунікабельність</p> <p>40) комунікабельність, упевненість, емпатійність</p>
---	---

Індивідуальні показники за методиками В.В. Синявського та Б.А. Федоришина  
(КОС)

№ респ.	Методика КОС	
	ком. здібн.	орг.здібн.
1 група		
1	3	3
2	3	4
3	4	5
4	3	5
5	5	3
6	3	4
7	5	3
8	3	4
9	4	5
10	4	4
11	5	3
12	4	4
13	3	4
14	4	4
15	5	5
16	4	3
17	3	4
18	3	4
19	5	4
20	5	3
21	4	4
22	3	4
23	5	5
24	3	3
25	5	5
26	4	3
27	3	4
28	4	4
29	4	4
30	4	4
31	4	5
32	5	4
33	5	5
34	5	5
35	5	4
36	5	5

37	5	5
38	5	5
39	5	5
2 група		
1	5	3
2	3	3
3	2	3
4	2	3
5	5	3
6	2	3
7	3	3
8	4	4
9	5	4
10	5	4
11	2	2
12	3	3
13	3	1
14	2	1
15	3	3
16	4	4
17	3	3
18	3	3
19	5	4
20	2	3
21	5	4
22	3	3
23	3	4
24	4	3
25	3	4
26	4	3
27	4	4
28	2	2
29	2	2
30	3	4

## Індивідуальні результати за методикою Б. Басса

№ респ.	Показники лідерства											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1 група												
1	12	10	13	10	12	13	10	11	3	9	10	12
2	10	9	13	13	11	9	11	11	4	9	12	11
3	13	14	13	13	12	12	9	12	4	9	11	10
4	9	12	14	15	12	11	10	11	5	9	11	14
5	12	12	12	15	12	11	12	8	3	11	14	13
6	11	10	13	13	12	12	11	13	4	10	12	9
7	11	12	13	13	12	13	11	11	4	8	7	12
8	12	13	12	12	13	14	14	11	4	9	9	11
9	13	8	8	11	12	11	12	11	5	9	11	11
10	14	10	16	10	10	12	7	9	2	10	11	12
11	11	13	12	14	12	12	9	13	5	8	12	13
12	12	9	10	15	13	14	11	10	4	7	10	14
13	12	12	13	14	8	12	14	11	2	8	14	11
14	10	11	13	12	10	12	9	12	3	9	8	12
15	11	11	15	13	13	10	9	8	4	9	10	12
16	12	12	15	13	9	12	10	11	5	9	14	12
17	11	13	13	14	12	13	13	13	4	8	13	11
18	12	14	13	12	12	8	12	12	4	14	10	10
19	12	11	12	13	12	10	11	14	4	10	8	14
20	12	12	11	13	12	13	11	8	5	11	11	10
21	12	12	10	10	12	9	11	9	4	12	14	9
22	12	12	14	13	12	12	14	13	4	8	12	14
23	13	12	15	11	13	12	12	11	5	6	7	12
24	14	13	14	14	9	11	7	11	2	7	9	12
25	9	12	12	12	11	10	9	14	6	9	11	13
26	10	10	12	13	12	14	11	10	4	8	11	8
27	9	12	11	13	12	13	11	12	2	12	11	10
28	14	13	13	11	11	8	11	11	5	1	13	13
29	12	8	13	14	13	10	13	11	4	11	11	9
30	12	10	14	9	14	13	11	14	4	9	8	12
31	10	11	12	14	11	9	8	12	3	8	9	11
32	12	12	13	12	12	12	9	7	4	6	13	11
33	13	14	9	14	12	11	13	9	5	7	12	12
34	8	11	16	12	12	11	12	11	4	11	10	13
35	9	9	9	13	12	12	8	13	4	10	11	14
36	11	9	1	13	10	13	13	11	4	9	12	11
37	12	13	15	15	14	14	11	8	4	9	10	10

38	12	12	13	15	14	11	11	9	4	8	8	12
39	11	14	13	14	9	12	11	13	4	9	14	13
2 група												
1	7	9	9	10	11	10	10	10	5	7	8	10
2	8	9	11	10	11	10	10	10	4	7	7	7
3	7	9	10	9	8	8	9	10	7	7	8	8
4	10	11	10	9	9	9	8	10	5	7	8	10
5	7	10	9	9	9	11	7	11	6	10	10	8
6	8	8	11	11	11	9	11	9	5	7	7	7
7	8	9	8	12	12	8	12	8	5	9	8	8
8	9	9	10	10	10	10	10	12	6	5	10	8
9	10	10	10	8	8	9	8	10	4	7	8	8
10	8	8	10	12	9	8	11	10	6	6	7	7
11	8	7	8	10	11	7	9	12	7	7	8	10
12	8	8	10	9	9	11	8	8	6	7	8	8
13	11	9	9	9	8	12	12	9	6	7	8	8
14	7	9	9	9	10	10	11	11	6	8	7	7
15	8	7	9	11	9	8	10	10	6	6	10	8
16	8	10	11	12	8	9	10	9	6	7	8	8
17	10	7	12	10	7	11	10	8	7	10	8	7
18	7	8	10	8	11	9	11	7	4	5	8	7
19	8	9	8	12	12	8	9	11	8	9	9	11
20	10	9	12	9	8	10	8	12	6	7	7	8
21	8	9	7	9	8	9	12	10	7	8	8	6
22	7	9	8	11	7	8	10	8	6	7	7	7
23	8	9	9	12	9	7	10	11	6	6	9	8
24	8	7	8	10	12	11	12	11	6	7	8	9
25	8	11	12	8	8	12	8	8	7	9	8	8
26	7	10	10	9	10	10	9	9	6	5	8	8
27	10	9	10	11	9	10	11	11	6	7	7	8
28	8	9	11	9	10	10	11	8	7	6	8	7
29	9	10	9	8	12	9	9	11	5	7	8	8
30	10	9	12	11	10	12	6	10	6	6	8	8



## Індивідуальні показники респондентів за методикою Зверькової

№ респондента	індекс вольової саморегуляції	індекс наполегливості	індекс самовладання
1 група			
1	14	10	8
2	11	9	5
3	16	11	4
4	15	8	8
5	14	10	6
6	13	9	6
7	10	10	6
8	15	8	8
9	14	9	5
10	12	12	4
11	11	9	9
12	11	11	6
13	12	7	8
14	14	14	7
15	16	9	9
16	15	6	4
17	14	8	9
18	13	11	5
19	12	9	6
20	12	12	7
21	12	7	6
22	10	11	7
23	14	10	8
24	12	8	6
25	14	9	4
26	13	11	9
27	15	11	6
28	12	9	8
29	10	12	6
30	10	11	7
31	11	13	6
32	12	18	6
33	12	10	6
34	17	9	8
35	6	8	4
36	15	4	5
37	12	12	9
38	13	9	7
39	15	11	6
2 група			
1	14	3	6
2	14	8	6
3	11	6	8

4	13	4	6
5	13	2	7
6	12	6	7
7	14	10	5
8	13	5	6
9	11	5	6
10	7	4	5
11	11	6	4
12	8	6	8
13	10	5	6
14	10	4	6
15	12	5	6
16	9	6	4
17	10	2	5
18	11	8	5
19	12	6	5
20	10	7	7
21	8	5	4
22	9	4	6
23	8	6	6
24	11	5	5
25	11	4	2
26	12	5	4
27	9	8	6
28	12	3	6
29	11	4	7
30	10	5	7

## Індивідуальні показники за методиками МакКрає –Коста та Є.Жарікова

№	методика МакКрає –Коста					Методика Є.Жарікова
	екстраверсія - інтроверсія	прихильність - відособленість	самоконтроль - імпульсивність	емоційна нестійкість - емоційна стійкість	експресивність - практичність	Вираженість лідерських якостей
1 група						
1	65	51	58	54	48	34
2	46	53	59	67	46	37
3	65	56	56	52	57	30
4	53	62	57	51	34	40
5	57	49	53	49	56	38
6	64	67	51	55	51	35
7	36	39	52	58	47	35
8	68	56	54	56	28	35
9	69	52	56	57	56	28
10	23	54	69	54	54	41
11	54	58	67	56	50	37
12	75	56	52	67	29	30
13	69	52	53	62	64	33
14	61	63	64	41	35	35
15	29	64	52	52	41	36
16	35	57	48	59	48	35
17	47	58	52	63	46	35
18	46	53	64	48	43	32
19	56	50	49	59	50	39
20	50	59	41	64	49	35
21	46	36	39	52	75	32
22	69	68	56	54	69	30
23	43	69	52	56	61	34
24	57	23	54	69	29	30
25	43	54	58	67	62	35
26	62	53	62	57	49	35
27	89	57	49	53	67	35
28	34	64	67	51	39	35
29	25	36	39	52	56	36
30	56	41	28	41	46	31
31	47	46	39	46	68	34
32	23	52	56	57	59	37
33	65	49	53	41	52	33
34	41	47	24	46	43	35
35	46	46	48	30	46	30
36	38	42	42	36	42	38
37	24	41	46	58	41	35
38	29	46	57	46	56	36
39	47	41	29	27	52	34
2 група						

1	65	46	46	68	57	22
2	74	26	38	65	42	25
3	36	23	26	24	35	26
4	59	25	43	23	26	27
5	43	56	55	25	28	23
6	29	54	26	46	46	25
7	56	41	34	41	36	21
8	57	26	65	63	52	26
9	52	35	42	26	36	26
10	64	27	32	35	24	30
11	41	56	38	28	16	20
12	42	41	36	36	28	21
13	35	46	41	24	46	25
14	21	26	25	24	65	23
15	15	35	36	25	32	25
16	26	24	24	26	38	29
17	64	26	16	74	45	33
18	69	24	25	31	46	25
19	72	16	36	25	25	26
20	65	24	21	36	34	22
21	35	26	36	26	19	34
22	54	58	67	53	62	20
23	53	62	57	57	49	22
24	57	49	53	64	67	25
25	64	67	51	36	39	20
26	36	39	52	68	56	29
27	41	28	41	69	52	23
28	46	39	46	23	54	25
29	52	56	57	54	58	25
30	56	55	25	28	38	21

Розподіл показників за методикою МакКрає і Коста

		екстрІнтро в	прихВідос	самоКІмпу л	емоцнестС тійк	експресПрак т
N		69	69	69	69	69
Normal Parameters(a,b)	Mean	,2027	,1892	,2162	,2162	,1892
	Std. Deviation	,40476	,39433	,41447	,41447	,39433
Most Extreme Differences	Absolute	,489	,495	,483	,483	,495
	Positive	,489	,495	,483	,483	,495
	Negative	-,308	-,316	-,301	-,301	-,316
Kolmogorov-Smirnov Z		4,207	4,259	4,153	4,153	4,259
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,234	,000	,126	,002

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Табл.Б.2

Розподіл показників за методикою Є.Жарікова, А.Г. Зверькова та В.В. Синявського

		вирЛідЯкост	інВолСамор	інНапол	інСамовл	комЗдібн	оргЗдібн
N		69	69	69	69	69	69
Normal Parameters(a,b)	Mean	32,0588	31,1765	25,1961	21,6078	30,9608	140,9804
	Std. Deviation	3,75985	3,42173	2,63833	2,10788	2,94592	9,84173
Most Extreme Differences	Absolute	,109	,185	,092	,123	,128	,140
	Positive	,087	,132	,092	,123	,068	,140
	Negative	-,109	-,185	-,090	-,112	-,128	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		,778	1,323	,654	,880	,915	1,000
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,040	,786	,420	,000	,270

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Табл.Б.3

Розподіл показників за методикою Б. Басса

		A	B	C	D	E	F	G	H
N		69	69	69	69	69	69	69	69
Normal Parameters(a,b)	Mean	5,9348	6,2174	5,9348	6,8043	6,3478	6,5435	5,6739	5,8043
	Std. Deviation	1,35650	1,86086	1,55495	1,45479	1,74123	1,32843	1,21206	1,34362
Most Extreme Differences	Absolute	,263	,287	,244	,253	,172	,181	,171	,203
	Positive	,263	,287	,244	,253	,172	,181	,146	,203
	Negative	-,193	-,148	-,143	-,203	-,124	-,123	-,171	-,144
Kolmogorov-Smirnov Z		1,787	1,946	1,656	1,718	1,166	1,224	1,162	377
Asymp. Sig. (2-tailed)		,003	,001	,008	,005	,132	,100	,135	045

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

		I	J	K	L
N		69	69	69	69
Normal Parameters(a,b)	Mean	6,9730	2,5405	5,5541	8,9730
	Std. Deviation	3,73790	1,40634	3,51958	5,29402
Most Extreme Differences	Absolute	,103	,204	,157	,186
	Positive	,103	,204	,157	,186
	Negative	-,055	-,137	-,098	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		,883	1,752	1,351	1,598
Asymp. Sig. (2-tailed)		,416	,004	,052	,012

## Групові відмінності за методикою КОС

	група	N	Mean Rank	Sum of Ranks
комЗдібн	1,00	39	41,50	1618,50
	2,00	30	29,55	796,50
	Total	69		
оргЗдібн	1,00	39	44,10	1720,00
	2,00	30	29,17	695,00
	Total	69		

	комЗдібн	оргЗдібн
Mann-Whitney U	331,500	230,000
Wilcoxon W	796,500	695,000
Z	-3,201	-4,556
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001	,000

a Grouping Variable: група

## Групові відмінності за методикою Б. Басса

	група	N	Mean Rank	Sum of Ranks
A	1,00	39	46,27	1882,50
	2,00	30	37,75	532,50
	Total	69		
B	1,00	39	46,58	1816,50
	2,00	30	39,95	598,50
	Total	69		
C	1,00	39	46,19	1801,50
	2,00	30	40,45	613,50
	Total	69		
D	1,00	39	47,50	1852,50
	2,00	30	28,75	562,50
	Total	69		
E	1,00	39	46,45	1772,50
	2,00	30	31,42	642,50
	Total	69		
F	1,00	39	40,81	1747,50
	2,00	30	32,25	667,50
	Total	69		

	A	B	C	D	E	F
Mann-Whitney U	67,500	133,500	148,500	97,500	177,500	202,500
Wilcoxon W	532,500	598,500	613,500	562,500	642,500	667,500
Z	-6,357	-5,558	-5,338	-5,962	-5,063	-4,690
Asymp. Sig. (2-tailed)	,051	,102	,088	,000	,000	,112

a Grouping Variable: группа

группа	N	Mean Rank	Sum of Ranks
G	1,00	39	30,23
	2,00	30	28,20
	Total	69	
H	1,00	39	31,15
	2,00	30	27,00
	Total	69	
I	1,00	39	22,37
	2,00	30	31,42
	Total	69	
J	1,00	39	44,27
	2,00	30	42,95
	Total	69	
K	1,00	39	30,67
	2,00	30	29,83
	Total	69	
L	1,00	39	34,90
	2,00	30	26,93
	Total	69	

	G	H	I	J	K	L
Mann-Whitney U	381,000	345,000	92,500	223,500	130,000	43,000
Wilcoxon W	846,000	810,000	872,500	688,500	595,000	508,000
Z	-2,515	-2,963	-6,174	-4,460	-5,625	-6,646
Asymp. Sig. (2-tailed)	,112	,123	,056	,134	,073	,056

a Grouping Variable: группа



Групові відмінності за методикою Є. Жарікова та А.Г. Зверькова та  
Ейдмана

група		N	Mean Rank	Sum of Ranks
інНапол	1,00	39	53,73	1612,00
	2,00	30	21,83	873,00
	Всього	69		
інСамовл	1,00	39	51,87	1556,00
	2,00	30	23,23	929,00
	Всього	69		
індВолСам	1,00	39	49,47	1484,00
	2,00	30	25,03	1001,00
	Всього	69		
вирЛідЯкост	1,00	39	50,84	1523,00
	2,00	30	24,33	931,00
	Всього	69		

	напол	самовл	індВолСамор	вирЛідЯкост
Mann-Whitney U	53,000	109,000	181,000	143,000
Wilcoxon W	873,000	929,000	1001,000	908,000
Z	-6,515	-5,858	-5,009	-6,646
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004

Групові відмінності за методикою МакКрає і Коста

група	N	Mean Rank	Sum of Ranks	
екстрІнтров	1,00	39	45,22	780,00
	2,00	30	20,83	348,00
	Всього	69		
прихВідос	1,00	39	20,59	473,50
	2,00	30	27,27	654,50
	Всього	69		
самокІмпул	1,00	39	57,85	833,50
	2,00	30	28,94	494,50
	Всього	69		
емоцнестСтійк	1,00	39	23,52	341,00
	2,00	30	54,46	787,00
	Всього	69		
експресПракт	1,00	39	29,80	378,50
	2,00	30	27,06	649,50
	Всього	69		

	екстрІнтров	прихВідос	самокІмпул	емоцнестСтійк	експресПракт
Mann-Whitney U	274,500	253,500	216,000	259,500	224,000
Wilcoxon W	550,500	529,500	492,000	559,500	500,000
Z	-,032	-,480	-1,281	-,360	-1,114
Asymp. Sig. (2-tailed)	,004	,631	,000	,000	,103