

**Міністерство освіти і науки України  
Чернівецький національний університет  
імені Юрія Федьковича**

**Географічний факультет  
Кафедра економічної географії та екологічного менеджменту**

**ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У  
СТУДЕНТІВ ГЕОГРАФІЧНИХ ФАКУЛЬТЕТІВ**

**Випускна кваліфікаційна робота  
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)**

Виконала:

студентка 6 курсу, 600 групи

галузі знань 01 – Освіта /Педагогіка

спеціальності 014.07 – Середня освіта

(Географія)

ОП «Географія»

Тощук Ірина Олександрівна

Науковий керівник: к.геогр.н.,

доц. Ємчук Т.В.

До захисту допущено:

Протокол засідання кафедри № 7

від «6» грудня 2022 р.

Зав. кафедри \_\_\_\_\_ проф. Валерій РУДЕНКО

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>4</b>
<b>Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ ГЕОГРАФІЧНИХ ФАКУЛЬТЕТІВ.....</b>	<b>7</b>
1.1. Історія дослідження «лідерства» у вітчизняній та зарубіжній практиці.....	7
1.2. Аналіз основних понять.....	12
Висновки до розділу 1.....	19
<b>Розділ 2. АНАЛІЗ СФОРМОВАНOSTІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ГЕОГРАФІЧНИХ ФАКУЛЬТЕТІВ.....</b>	<b>21</b>
2.1. Особливості формування лідерських якостей у студентів географічних факультетів.....	21
2.2. Критерії, показники та рівні сформованості лідерських якостей студентів географічних університетів .....	30
2.3. Обґрунтування соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентів-географів в університетському середовищі та шляхи їх упровадження.....	35
Висновки до розділу 2.....	42
<b>Розділ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА У СТУДЕНТІВ ГЕОГРАФІЧНИХ ФАКУЛЬТЕТІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ .....</b>	<b>44</b>
3.1. Методика діагностика лідерських здібностей студентів-географів в університетському середовищі.....	44
3.2. Розробка тренінгового заняття «Лідер – шлях до цілі».....	48
Висновки до розділу 3.....	55
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>57</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....</b>	<b>59</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>65</b>

## АНОТАЦІЯ

Розвиток лідерського потенціалу молоді є актуальною проблемою для вищих навчальних закладів, оскільки саме у студентські роки простежується формування ціннісних орієнтацій, активна громадська позиція, визначаються життєві пріоритети молодого фахівця. Невід'ємною складовою кожного університету є студентство, яке має нагоду висувати та реалізовувати соціальні ініціативи, самостійно приймати рішення, відповідати за них, розвивати лідерський потенціал. Власне тому, з метою створення «нових», сучасних лідерів, набуває актуальності дана робота.

У нашому дослідженні було прийнято, що лідерські якості здобувача освіти є професійно-особистісна якість, що розвивається в навчальному процесі вузу, характеризується сукупністю здібностей, знань, умінь і досвіду, що забезпечують студенту успішні соціально схвалювані дії щодо мотивації, керівництва та реалізації позитивних соціально-професійних цілей особистості, команди чи групи. Серед якостей майбутнього лідера, що розвиваються у процесі навчання на географічному факультеті є надійність, відповідальність; комунікативні якості; організаційні якості; самооцінка, знання себе; готовність до ризику; впевненість у собі; активна життєва позиція; ініціативність; мотивованість; вміння створити команду.

**Експериментальна база дослідження:** Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича. Дослідно-експериментальною роботою було охоплено 129 здобувачів освіти, які навчаються на географічному факультеті.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у тому, що обґрунтовано поняття «лідер», визначені критерії, показники розвитку лідерського потенціалу студентів в університетському середовищі.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у діагностуванні рівнів розвитку лідерського потенціалу здобувачів освіти в університетському середовищі, розробка тренінгу зі студентами географічного факультету.

**Ключові слова:** лідерські якості, здобувачі освіти, розвиток лідерського потенціалу, практичні навички, тренінг.

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Сьогодні конкурентоспроможність випускника вищого навчального закладу освіти безпосередньо залежить від набутих ним компетентностей впродовж здобуття освіти, однією з яких є формування та розвиток лідерських якостей. Важливими складовими лідерства здобувачів освіти є сформованість у них організаційно-управлінських навичок, уміння впевнено продемонструвати свою точку зору, активність, комунікабельність та ініціативність. Не менш важливим є і прийняття самостійних рішень, зокрема, нести відповідальність за отриманий результат.

Розвиток лідерського потенціалу здобувачів освіти є актуальною проблемою для вищих навчальних закладів, оскільки саме у студентські роки відбувається активне формування ціннісних орієнтацій, соціальної позиції, визначення життєвих пріоритетів молодій людині. Сьогодні здобувач вищої освіти має перспективи самостійно приймати рішення, висувати нові ідеї, розвиваючи лідерський потенціал. Тому, з метою створення лідерів нового покоління, набуває актуальності проблема розвитку лідерського потенціалу студентів географічного факультету.

Це, власне, визначає важливість набуття майбутнім спеціалістом лідерських якостей, за допомогою яких він у подальшій своїй професійній діяльності зможе приймати своєчасні самостійні рішення, опанувати навичками переконування, організовувати роботу, результативно взаємодіяти з соціальним оточенням.

Університети, що діють як центри освіти, науки та культури, мають значні можливості безперервного розвитку особистості, в тому числі і її лідерських здібностей. Акумулюючи та транслюючи інноваційний педагогічний досвід університет створює сучасний освітній простір, який може готувати якісних фахівців, які усвідомлено приймають на себе функції управління та ефективного лідерства у різних напрямках професійної діяльності.

Формування та розвиток лідерських здібностей здобувачів освіти включає багатоаспектну діагностику лідерства у студентському колективі на основі

аналізу взаємовідносини між однолітками, де всі інтереси групи представляє одна людина, яка має неформальний або формальний авторитет. Інструментарій такої діагностики відрізняється значною різноманітністю, обумовленою неоднозначністю уявлення про набір особистісних якостей, необхідних лідеріві.

Саме тому, заклади вищої освіти переспрямовують класичні програми та концепції освітньо-виховної діяльності на формування і розвиток лідерських якостей та компетенцій молодого спеціаліста, його особистісних і професійних можливостей, а саме: активна робота в команді, ухвалення відповідальних рішень, ефективна комунікація та ін.

Незважаючи на значну розробленість теми лідерства загалом, водночас, у наукових дослідженнях бракує діагностики та засобів формування комунікативних та лідерських якостей у здобувачів освіти.

**Метою магістерської роботи** є теоретичний аналіз досліджуваної проблеми й узагальнення результатів вивчення формування лідерських якостей студентів на географічному факультеті та здійснити експериментальну перевірку її ефективності.

Виходячи із мети, **основними завданнями роботи** є:

- 1) теоретично визначити та обґрунтувати стан проблеми виховання лідерських якостей особистості в педагогічній теорії;
- 2) розкрити сутність і структуру поняття «лідер», «лідерство»;
- 3) визначення та особливості формування лідерських якостей;
- 4) визначити критерії, показники та рівні сформованості лідерських якостей студентів географічних факультетів;
- 5) виокремити найбільш ефективні у напрямку розвитку лідерського потенціалу організаційні форми соціально-педагогічної роботи;
- 6) обґрунтувати та експериментально перевірити лідерські якості здобувачів освіти;
- 7) розробити тренінгове заняття.

**Об'єкт дослідження** – лідерські якості у студентів географічних факультетів.

**Предмет дослідження** – умови формування лідерських якостей у студентів географічних факультетів.

**Методи дослідження** що використовуються в роботі: аналіз і синтез досліджуваного матеріалу, логічний метод, метод анкетування, метод формалізації, метод спостереження, порівняльний метод.

Магістерська робота складається з трьох розділів, вступу, висновків, списку використаної літератури (60 позицій). Робота нараховує 89 сторінок, з них основного тексту 64 сторінок, містить 3 таблиці та 4 рисунки.

## Розділ 1.

# ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ ГЕОГРАФІЧНИХ ФАКУЛЬТЕТІВ

### 1.1. Історія дослідження «лідерства» у вітчизняній та зарубіжній практиці.

Аналіз наукової літератури засвідчує про глибокі дослідження і зацікавленість проблемою лідерства, його природою і умовами формування.

У педагогічних працях досліджується проблема розвитку лідерських якостей у респондентів різного віку: у школярів молодшого віку (О.Л. Уманський) [48], підлітків (Н. С. Жеребова, Д. В. Алфімов, В. Б. Сбитнєва) [1] та старшокласників (М. І. Рожков, Т. О. Вежевич, В. В. Ягоднікова) [7].

Створення умов для розвитку лідерських якостей та формування соціально активної особистості стала предметом наукових доробків М.В. Братко, П.І. Бабочкіна, А. К. Вишнякової- Вишневецької, М. В. Кітаєвої, С.О. Сисоєвої, І. П. Краснощока та ін. [26].

У вищій освіті проблемами розвитку лідерських якостей у здобувачів освіти зацікавилися А. В. Зоріна, Б. Р. Головешко, А. К. Іващенко, Л. Р. Кайдалова, В. П. Мороз, А. І. Куриця, О. О. Савельєва (у студентів загалом) [33] тощо.

Однак, незважаючи на значну зацікавленість до теми лідерства загалом і теми розвитку лідерських якостей у здобувачів освіти різного віку та різноманітного напрямку професійної підготовки зокрема. Проте недостатньо вивченою залишається проблема формування лідерських якостей у здобувачів освіти географічних факультетів.

Наголошуючи на важливості суспільного значення лідерства і лідерів, науковці здавна намагаються з'ясувати сутність цих понять, вияснити, які причини, сили, здібності чи навички вказують на шлях особистості до вершин лідерства, чим лідери відрізняються між собою, чи можна стати лідером тощо. Намагання відповісти на ці запитання зафіксовані у літературі усіх народів,

релігійних ученнях, трактатах стародавніх мислителів, працях доби Відродження та видатних просвітителів.

В XIX – на початку XX ст. тема лідерства полонила всіх науковців. Зрештою в XX ст. вона стала предметом численних наукових напрацювань. Проте, особливий інтерес до проблеми лідерства піднявся в зв'язку з поширенням професії менеджера та збільшенням ролі організаційного управління.

Із 1930-х рр. у педагогічній науці цій проблематиці приділяється багато уваги. Кожен з авторів намагається по-своєму розглянути це явище і запропонувати власну теорію. З того часу виконана значна робота з осмислення різних аспектів лідерства.

Отож, у минулих дослідженнях проблеми лідерства поширення набули теорії лідерських якостей, прихильники яких вважали, що важливою ознакою лідерства є присутність унікальних лідерських рис, вроджених властивостей, якими наділені, як «благодаттю». Відповідно цього, лідером не може бути хто небусть.

Одним із перших теоретиків поняття лідерства Т. Карлейл запропонував концепцію лідера як людини, яка характеризується унікальними якостями, що вражають увагу мас. Науковець Ф. Гальтон пояснював феномен лідерства присутністю спадкових чинників. А. Віггем наполягав, що поява лідерів залежить від рівня народжуваності панівних класів. Це можна було простежити, у тому, що їх представники біологічно відрізняються від простих людей через укладання шлюбів між представниками аристократичних класів. Натомість Дж. Дауд заперечував саме поняття «лідерство мас», вважаючи, що люди в будь-якому соціумі унікальні «своєю енергією, здібностями та моральною силою».

Всі перелічені дослідження зводилися до гіпотези: коли лідер володіє якостями, які вирізняють його від сучасників та послідовників, то має бути можливість визначення або виокремлення цих якостей. Такий умовивід спричинив появу теорії лідерських якостей, дослідники якої намагалися пояснити процес лідерства проявом незмінних якостей характеру індивіда.



Розвію цього підходу сприяло дослідження, які переконували, що особистостей без відповідних вроджених якостей (а такі обов'язково є в кожній групі) не можна зробити лідерами. У 1954 р. науковець Е. Богардус та його колеги сформулювали теорію лідерства «великої людини» («Great man» theory). Досліджуючи групи, вони з'ясували, що найвищу оцінку з боку учасників отримували найрозумніший із них. До уваги бралися прояви лідерських здібностей, ступінь участі в розв'язанні групових завдань і соціометричний статус людини.

У 1940 р. вчений К. Берд склав список, який містив 79 лідерських якостей, серед яких: доброзичливість, ініціативність, ентузіазм, товарицькість, оптимізм, почуття гумору, емоційна врівноваженість, упевненість у власних силах, тощо. Значно пізніше, інший вчений, Р. Стогділ до них відніс популярність, пильність, красномовство та ін. [58].

«Теорія якостей» лідера, яка домінувала з 20-х років ХХ ст., сьогодні піддається критиці, оскільки простежується багато випадків, коли індивіди з сильним характером, інтелектом та іншими якостями так і не стали лідерами, а в різних ситуаціях радикальні керівники виявляли різноманітні особистісні якості. Нині слід визнати, що якості лідера необхідно вивчати не відокремлено від соціального контексту, а в зв'язку з ним, а також і не в статичній, а в динамічній. Упродовж реалізації лідерських функцій розгортаються необхідні для цього якості, тобто в особистості, яка впродовж тривалого часу виконує роль лідера, формуються та закріплюються потрібні для цього якості (упевненість в собі, почуття відповідальності, ін.) [11].

Це спричинило появу інших теорій. Сьогодні теорія якостей не відштовхується повністю, але вважається, що лідерство є продуктом ситуації. В такому разі різні ситуації висувують на передній план окремих членів групи, які домінують над іншими хоча б в якійсь якості. Оскільки саме ця якість і є необхідною в конкретних ситуаціях, людина стає лідером.

Науковець Е. Хартлі запропонував чотири «моделі», які пояснюють, чому певні люди опиняються в лідерах та чому не лише ситуація сприяє їх висуненню. Вчений наголосив на важливості міркувань:

1. В будь якій ситуації лідер є лідер.

2. Внаслідок важливості стереотипів лідери в одній ситуації деколи характеризуються групою як лідери «узагалі».

3. Особистість, яка стає лідером у певній ситуації, набуває авторитету, який подальше впливає на обирання її лідером наступного разу.

4. Певним людям характерно «шукати посади».

Щоб виявити додаткові чинники лідерства, вчені зацентрували увагу не тільки на керівника і виконавців, а й на ситуацію взаємодії в цілому. Так, науковець Ф. Фідлер перерахував три чинники, які впливають на поведінку лідера. Ними є:

- 1) відносини лідера і членів групи;
- 2) сутність поставленого завдання;
- 3) посадові повноваження [57].

Проведені численні дослідження підкреслили залежність між стилем лідерства та діями групи. В результаті були запропоновані наступні висновки. За позитивних умов, коли лідер має сильний вплив у групі, яка його і підтримує, а завдання стоїть досить чітко, група налаштована до отримання розпорядження про виконання завдання, тобто найбільшого впливу в таких умовах може досягти контролюючий тип лідера.

Ситуаційна теорія лідерства, розроблена американським вченим Ф. Фідлером. базуючись на великому емпіричному матеріалі, Фідлер прийшов до висновку, що ефективність лідера полягає не в прихильності до конкретного стилю керівництва, але в здатності варіювати свою поведінку у залежності від певної ситуації.

П. Херсі і К. Бланшар, автори теорії життєвого циклу вважають, що ефективні стилі лідерства залежать від «зрілості» наслідників. Під зрілістю окремих осіб та груп вчені розуміють здатність брати на себе відповідальність за наслідки своїх слів та вчинків, спрямованість на досягнення мети, наявність відповідної освіти і досвіду виконання завдання. П. Херсі та К. Бланшар вважають, що поняття зрілості не є постійною якістю особи або групи, а це

вплив певної ситуації, а лідер може змінювати свою поведінку зважаючи на відносну зрілість особи чи групи [3].

Автори згаданих теорій намагалися пояснювати лідерство як результат впливу одного чинника, проте процес взаємодії індивідуальних та ситуативних причин, як правило, ігнорувався.

Особистісно-ситуативна теорія розвинулася у концепції взаємодії. Р. Стогділ і С. Шартл наголошують, що усвідомлювати лідерство процес реалізації статусу, рівнів взаємодії та особливостей поведінки індивідів щодо інших членів групи. Вони вивчали лідерство не як властивість окремо взятого індивіда, а як результат взаємодії між особистостями, які входять до складу групи [58].

Біхевіористський (поведінковий) підхід зв'язує ефективність лідерства зі стилем його поведінки. Група являє собою унікальну комбінацію людей-індивідів, цілей та завдань, а кожен лідер – це унікальна особа, наділена рядом здібностей. Власне тому, стиль лідерства може бути з'єднаний з позицією лідера. К. Левіним були закладені методологічні основи дослідження в цій галузі, який, вивчаючи феномен лідерства в десятирічних дітей, виділив 3 різних стилі їхньої поведінки, а саме: ліберальний, авторитарний та демократичний. К. Левін наголошував, що авторитарний лідер може здобути більшої ефективності діяльності групи, ніж ліберальний чи демократичний [25]. Але для такого типу характерні слабка мотивація підлеглих, менша кількість прийнятих рішень, несформованість групового мислення, тривога і агресивність. Крім того, К. Левін простежив нижчу якість роботи, ніж при демократичному стилі. Цим він заклав основи для пошуків оптимального стилю керівництва в організації.

У кінці 50-х років ХХ ст. для визначення характеристики стилів лідерства Д. Мак-Грегор розробив теорії «Х» та «Y». Теорія «Х» виражає традиційний підхід до функції управління і використання людської праці за функціональним призначенням за потреби організації, ґрунтуючись на переконанні, що без активного втручання лідера працівники залишаються пасивними. З цього випливає, що їх необхідно переконувати, заохочувати чи карати. Натомість

друга неспроможна забезпечити ефективні результати. Друга теорія, теорія «Y» дещо ідеалізує субординацію, вказуючи на основі партнерство лідера та підлеглих.

Таким чином, значна частина авторів визнає вплив на процес лідерства двох основних чинників. По-перше, мова йде про особистісні характеристики самого лідера, які вказують на рівень його вмінь як працівника та керівника; потреби та джерела мотивації поведінки; індивідуальні якості як необхідні чинники, які формують сприйняття лідера послідовниками. По-друге, враховуються різні ситуації, а саме: особливості використання людських та матеріальних ресурсів, які необхідні для виконання завдання; сутність поставленого перед групою завдання; особливості відносин «лідер – підлеглий», які впливають на саму можливість, терміни і ефективність прийняття рішення.

## **1.2. Аналіз основних понять**

Як зазначають науковці, що лідерство виникає завжди, коли групі людей доводиться вирішувати які-небудь проблеми, мобілізувати всі зусилля певної спільноти, захищати свої інтереси, долати кризові явища, розподіляти ресурсів (матеріальні, фінансові, продовольчі, інформаційні і т. ін.) тощо.

Людей, котрі їх очолювали, у різних народів називали героями, вшановували їх, визначали їхню владу й авторитет.

Слова «лідер» («leader») і «лідерство» («leadership»), як відомо, має англосаксонський корінь «lead» (українською – «шлях»), який походить від дієслова «leaden» – «іти», «подорожувати». Вживали його для визначення курсу судна в морі. Отже, лідерами називали людей або кораблі, які вказували шлях [46].

Слід вказати, що до кінця XIX століття – початку XX століття в наукових доробках поняття «лідер» і «лідерство» розглядалися з погляду політики й економіки. Тільки в 1930-х рр. вони поширилися у зв'язку з американського дослідника К. Левіна та його послідовників.

Лідер – це «особистість, яка має великий авторитет, ефект у будь-якому колективі» [37]; «людина, яка посідає провідне місце серед інших, їй схожих». Проте різні вчення мають власний погляд на тлумачення його. Лідером у філософській літературі називається найбільша авторитетна людина організації або соціальної групи, котрий завдяки специфіці своєї особистості домінує в різних політичних, моральних та соціальних ситуаціях. Науковці Л.О. Штомпель, І.Д. Коротець, О.М. Штомпель наголошують на неформальному характері авторитету лідера та стихійності виникнення лідерства у певній ситуації.

Економіка і соціологія вбачають у лідері авторитетного члена групи, який може очолити колектив; особистість, яка завдяки своїм якостям має значний вплив на членів групи [38]. Політологія тлумачить лідера як особу, яка керує політичною партією або іншою політичною організацією [12].

У педагогічній науці поняття «лідер» розглядається широко. В.В. Давидовий, вказує що член групи, котрий у важливих ситуаціях здатний впливати на поведінку інших учасників. На думку В.В. Григорьєвої, лідером, є член групи, здатний організувати її роботу та врегульовувати відносини, той, хто фактично веде за собою. Лідер має характеризується такими самими якостями, що й більшість інших членів групи, проте виділяється своїми справами, причому рівень його діяльності вищий. На думку С. А. Гармаша, лідер – це «людина, яка має розгорнуті комунікативні вміння, здатна словами впливати ефективно на інших людей, з якою має бажання співпрацювати більшість колективу» [9].

Т. Є. Вежевич, наголошує, що лідер – член колективу, якого всі інші члени наділяють ухвалювати найвідповідальніші рішення, що «стосуються інтересів усієї групи й визначають спрямованість її діяльності» [7].

В. В. Ягоднікова вважає – лідер – «член групи, за яким вона визнає перевагу в статусі і надає право погоджувати рішення у важливих для неї ситуаціях». А також вчена вважає, що це «індивід, який здатний виконувати основну роль у організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі».

Тобто, людина, яка завдяки своїм особистісним якостям впливає на всіх членів соціальної групи» [53].

Згідно з тлумаченням науковця Дж. Сміта, – це член колективу, який направляє групові процеси, володіє мистецтвом дійти одностайної думки, а з погляду рольової диференціації має власні позиції [41].

Через велику різноманітність дефініцій терміну «лідер» слід виділити його основні ознаки. Першою з них є належність до групи, тобто лідер є членом колективу, власне він перебуває «всередині», а не «зовні» чи «над» групою. Друга властивість це статус у колективі: лідер має авторитет у колективі, таким чином і високий статус. Третя властивість – збіг ціннісних орієнтацій, а саме норми й ціннісні орієнтації лідера та групи однакові, тож лідер виявляє інтереси групи. Четверта властивість – впливовість: ідеться про вплив на поведінку та свідомість інших членів групи, організацію і управління групою у ході досягнення групових цілей. П'ятою ознакою є джерело висунення лідера в групі.

Термін «лідер», як і «лідерство», має різноманітні трактування. За підрахунками Р. Дафта, існує понад 350 його дефініцій (див. таблицю 1.2.1). Воррена Бенніса, сказав, що «лідерство схоже на красу – йому складно дати визначення, але коли ви бачите його, то точно знаєте, що воно – перед вами» [17].

*Таблиця 1.2.1*

### **Наукові підходи до розуміння поняття «лідер»**

А. Менегетті	Це людина, яка задовольняючи власний егоїзм, реалізує суспільний інтерес
Р.Кричевський, М. Рижак	Член групи, що володіє найбільш ціннісним потенціалом, що забезпечує йому провідний вплив у групі
Н. Мараховська	Особистість, яка має цінний для групи потенціал, ініціює взаємодію членів групи та впливає на згуртування колективу
В.В. Григор'єва	Член групи, спроможний організувати її діяльність і налагодити відносини, той, хто фактично веде за собою
С. А. Гармаша	Це особистість, яка має комунікативні вміння, спроможна

	словами ефективно впливати на інших людей, з якою бажає мати справу більшість колективу
Т. Є. Вежевич	Член колективу, якого всі інші члени уповноважують ухвалювати важливі рішення, що торкаються інтересів усієї групи й визначають спрямованість її діяльності
І.М. Ємельянова	Член групи, який має належні організаторські здібності, посідає цільне місце в структурі міжособистісних стосунків та показує свій приклад, організовує і управляє групою до досягнення групових цілей у найкращий спосіб
Р.Л. Кричевський	Лідером стає член групи, який асоціюється з набором групових цінностей, найбільше впливає на свій колектив і виявляє свої якості в процесі взаємодії
В.В. Ягоднікова	Член колективу, який набуває перевагу в статусі та надає право приймати рішення у важливих для неї ситуаціях»; «особистість, здатна виконувати важливу роль у організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі»; «особистість, яка завдяки своїм розвиненим якостям впливає на членів соціальної групи»
Дж. Сміт	Член колективу, який фокусує групові етапи роботи, орудує мистецтвом дійти згоди, а з погляду рольової диференціації має особисті позиції
Л. Карпенко	Член групи, за яким визнається право приймати відповідальні рішення у значущих для нього ситуаціях, тобто найбільш авторитетна особистість, що реально грає центральну роль в організації взаємостосунків у групі
О. Степанов	Авторитетна особа, якій група за певних обставин надає право приймати важливі рішення, що відповідають інтересам групи й визначають напрям і характер її діяльності
М. Рожков	Провідна людина, котра здатна повести за собою, пробудити інтерес до справи; намагається «викластись» для досягнення загальної мети, активно впливає на інших, найбільш повно

	розуміє інтереси більшості, здатний «завести» інших та має рівень діяльності вищий, ніж у решти
--	---

У джерелах літератури лідерство – це «обов'язки, становище, діяльність лідера; першість у чому-небудь» [8]. Лідерство – це хід психологічного впливу однієї людини на інших у плинні спільної життєдіяльності, здійснюваний на основі сприйняття, навіювання, наслідування, розуміння одне одного [14].

Властивостями лідерства є соціально-емоційний вплив індивіда на групу та її членів шляхом авторитету і взаємовпливу учасників даного колективу одне на одного. Процес лідерства проходить в певному соціальному середовищі, під впливом якого формуються якості особистості лідера, розвиваються знання про лідерство, вміння та навички дії згідно лідерських ролей та функцій. Ці характеристики створюються найближчим оточенням людини, з розвитком її власного «Я» та накопиченням досвіду взаємодії із іншими членами колективу [21].

*Таблиця 1.2.2*

### **Наукові підходи до розуміння поняття «лідерство»**

<b>Автор</b>	<b>Визначення</b>
М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоурі	Здатність впливати на окремі особи і групи, спрямовуючи їх зусилля на досягнення цілей організації
Г. Андреева	Психологічна характеристика поведінки окремих членів групи з точки зору відносин домінування – підпорядкування
Р. Бейлз, Ф. Слеттер	Відображення відносин влади, ієрархію владних відносин у соціальній організації групи; функція групи, яка полягає в інтеграції міжособистісних відносин і створенні сприятливої атмосфери
О. Віханський	Тип управлінської взаємодії (між лідером і послідовниками), заснований на найбільш ефективному для даної ситуації поєднанні різних джерел влади і направлений на спонукання



	людей до досягнення загальних цілей
І. Волков, О. Єрціян, А. Захаров	Процес соціально-психологічної самоорганізації і самоврядування спілкуванням і діяльністю членів малої групи
М. Гаврилюк	Феномен та процес застосування впливу лідерів на послідовників, ефективного використання наявних ресурсів, систем і процедур задля досягнення цілей організації та виконання її завдань
Е. Голландер, Дж. Джуліан	Відносини впливу між членами групи, що розв'язують єдине завдання
І. Грищенко	Соціально-психологічний процес в колективі чи групі, побудований на впливі особистого авторитету людини на поведінку її членів задля досягнення певного результату на взаємовигідній основі
Р. Ділтс	Здатність впливати на інших людей у напрямі досягнення певної мети
А. Зоріна	Те, що робить людина, для того щоб допомогти групі визначити спільні цілі та потім їх досягати.
Л. Карпенко	Відношення домінування та підкорення, впливу та наслідування у системі міжособистісних стосунків у групі
Р. Стогдилл	Відношення між двома особистостями в соціальній ситуації; взаємодія змінних, які знаходяться в постійному русі
Дж. Юкл	Спрямуванням на досягнення максимального ефекту групової діяльності, на вирішення проблем колективу, з найбільшим економічним та соціально-психологічним ефектом, що визначає напрям розвитку організації, задає образ кінцевого стану, до якого повинна вона дійти через певний проміжок часу

Отже, на нашу думку, лідер – це найавторитетніша особа в колективі, яка внаслідок своїх особистісних якостей виконує головну роль у різних

моральних, соціальних і інших ситуаціях, колективній діяльності членів групи, має вплив на них, приймає рішення у ситуаціях і несе за них відповідальність.

Американський психолог Дж. Браун запропонував 5 законів лідерства:

- бути членом колективу, в якій особистість лідирує;
- репрезентує сферу вищих можливостей у соціальній групі;
- підлаштовується до наявної соціальної структури;
- реалізує довготривалі тенденції, характерні для структури;
- визнає, що можливість лідерства для інших зростає залежно від

зниження ступеня свободи індивідуального лідерства.

Цінну концепцію лідерства розробили С. і Т. Кучмарські. Вчені переконують, що лідерство – це процес, який уможлиблює показ лідерських здібностей не тільки конкретної людини, але й усіх членів колективу. Запропонована авторами модель лідерства заснована на двох основних положеннях.

1. Лідер впливає на розбудову та розвиток норм і цінностей окремих осіб, так і колективу загалом. Члени колективу аналізують, обговорюють, спостерігають, і по-своєму інтерпретують усі вчинки та слова лідера. Тому лідери змушені осмислено використовувати особистий вплив для встановлення певних групових цінностей.

2. Найбільш дієве лідерство засвоюється в процесі діяльності та практичної взаємодії особистостей, тому міжособистісні зв'язки повинні бути розвиненими, а групове оточення – відкритим, аби надавати можливість соціально зростати і розвивати у собі лідерські якості не тільки визнаному лідерові, але і всім членам групи.

Таким чином, С. і Т. Кучмарські трактують лідерство як «безперервний процес взаємодії лідера та послідовників», у перебігу якого роль лідера виявляється передусім в засвоєнні важливих ціннісних принципів, «навчанні їм послідовників та професійно-особистісному розвитку разом з ними» [30].

Погоджуємося з думкою, що лідерство – це комунікативний процес, і багато вмінь та навичок, необхідних для його реалізації. Серед них можна виділити: спілкування, чіткі цілі та формування ефективної команди. Проте

потенційний лідер має мати набір особистісних якостей, що різняться його від інших членів групи, серед яких: здатність поставити мету, надихнути колектив на її досягнення, компетентність управління рухом уперед.

### **Висновки до розділу 1**

Узагальнюючи наявні теорії, виділено основні концепції до вивчення феномена лідерства. Згідно з теорією лідерських якостей або із теорією «великих людей» лідер повинен володіти певним набором унікальних особистісних якостей. Ситуаційний підхід дає можливість визначити, які стилі поведінки та особисті якості найліпше відповідають певним ситуаціям взаємодії у групі. Сучасні підходи лідерства фокусують увагу на дослідженні плинності відносин між лідером та його послідовниками. Лідери нової погляду спроможні розкрити потенціал оточуючих людей та розвивати їхні лідерські здібності.

Поняття «лідерство» слід трактувати в самоцентричній площині як внутрішній стан особистості, що націлена на досягнення успіху, глибоко мотивована, веде активне життя, впевнена у своїх рішеннях, діях тощо. Проте під час формулювання змісту навчально-виховного процесу слід враховувати, що лідерство – це в першу чергу феномен групової діяльності.

Лідером є особистість, яка набула авторитет у колективі і за якою та визнає право приймати рішення про дії у важливих ситуаціях, організовувати діяльність групи та регулювати відносини у ній. Згідно з чим, лідерство розуміють як суб'єктивна здатність, вміння і готовність впливати на колектив, що визнає авторитет та законність такого керівництва.

Аналіз наукової літератури з питань феномену лідерства дозволив визначити лідерство як внутрішній стан особистості, яка спрямована на досягнення успіху, веде активне діяльнісне життя, глибоко вмотивована, упевнена у своїх рішеннях та діях. Встановлено, що лідер покриває функції інтеграції та цілеспрямовання колективу та діє за принципом безпосередньої участі у його життєдіяльності. У вивчені формулювання лідерських якостей обґрунтовано необхідність враховувати особливості соціального середовища,

специфіки професійної діяльності та викликів, що постають перед фахівцем географії.

## Розділ 2.

# АНАЛІЗ СФОРМОВАНOSTІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ГЕОГРАФІЧНИХ ФАКУЛЬТЕТІВ

### 2.1. Особливості формування лідерських якостей у студентів географічних факультетів

Для обґрунтування лідерських якостей нині науковці використовують здобутки психологів у галузі теорії особистості. Серед них, однією з продуктивних є модель «великої п'ятірки» – п'ять основних компонентів особистості:

1) нейротизм (депресивність, роздратованість, почуття незахищеності, вразливість, ворожість, тривожність,) на протипагу емоційній стабільності (розслабленість та урівноваженість);

2) екстраверсія (товариськість, висока активність, упевненість у собі, позитивна енергія, наполегливість) на протипагу спокою, пасивності і стриманості;

3) інтелектуальна відкритість (допитливість, поінформованість, інтуїція, креативність, натхненність) на протипагу обмеженості, буденності та вузькості інтересів;

4) конформізм (приспосовуваність, довірливість, адаптивність);

5) сумлінність (контрольованість, організованість, рішучість, відповідальність, надійність) на протипагу недбалості та безтурботності [39].

Завдячуючи дослідженням з проблем лідерства знайдений зв'язок між наявністю у людини певних рис із «великої п'ятірки» та її лідерським потенціалом. Особисто, екстраверсія найбільше поєднується з лідерством і розглядається як важлива риса ефективного лідера, якому властиві активність, наполегливість, енергійність. Крім високого рівня екстраверсії, лідери характеризуються інтелектуальною відкритістю, сумлінністю та низькою мірою нейротизму. Прикметно, що конформізм майже не властивий лідерам.

Науковець Дж. П. Канджемі вважає, що «необхідні значні емоційні, розумові та творчі зусилля для того, щоб стати яскравим та енергійним лідером,

які потрібні в умовах сучасного світу. Ця особистість має володіти силою і наполегливістю, щоб, усупереч усьому, йти на ризик і вирішувати проблеми, а також здатністю передбачувати майбутнє й оцінювати минуле, щоб чітко уявляти собі всі наслідки своїх дій». Подобається нам перелік дванадцяти необхідних лідерові дій, а саме: розуміти, слухати, бачити, обирати, думати, відчувати, уявляти, вірити, передбачати, прагнути, мріяти, та рухатись [29].

Ми вважаємо, особистісні якості лідера позначаються на сприйняттях тих, кого потрібно за собою вести. Це сприйняття породжує готовність іти за лідером та реакції на його поведінку. Визнана схильність до стереотипів, пов'язаних із зовнішністю та моделями поведінки «справжнього лідера», дозволяє зробити висновок про те, що люди, які володіють цим поняттям, мають усі шанси на ефективне лідерство.

В науково-педагогічній літературі існують різноманітні визначення лідерських якостей особистості (див. Додаток А).

Пошук та визначення вроджених чи набутих лідерських якостей особистості триває і до сьогодні. Чимало дослідників вважають, що якості лідера закладаються генетично. Існує думку, що людина, яка не може мислити стратегічно, то важко їй пояснити характер ведення справ. Від так, необхідні певні задатки психофізіологічного плану: тривала пам'ять, стійка увага, схильність до продуктивного мислення.

Вчений А. Л. Уманський виділяє загальні та специфічні якості лідера. До загальних він відносить якості, властиві будь-якій особистості, однак їхній факт сприяє зростанню ефективності лідера. Специфічними якостями лідера, на думку вченого є:

- організаторська очікуваність (здатність зрозуміти іншу людину, вибірковість, проникати в її внутрішній світ, ураховувати її індивідуальні особливості під час поділу групи та організації її діяльності);

- хист до активної психологічної дії (уміння використовувати різноманітні засоби впливу на членів групи відповідно до їхніх індивідуальних якостей та ситуації, що виникли);

– схильність до організаторської роботи (відповідальність, енергійність, цілеспрямованість) [48].

Вчений Р. В. Сопівник лідерські якості поділяє на три групи, серед них:

1) спільні управлінські (практичне мислення, колективізм, фахова компетентність, комунікабельність, організаторські здібності, стійкість у стресових ситуаціях, працелюбність, сила волі, здоровий спосіб життя);

2) особисто лідерські (креативність, харизматичність, сміливість у продукуванні ідей, емпатія, прояв ініціативи, моральність);

3) специфічні – характерні для певної галузі [44].

Натомість Д. Големан виокремлює 3 головні категорії особистісних якостей лідерів:

– технічні перспективи (наприклад, схильність до планування);

– пізнавальні здібності (аналітичне мислення);

– емоційні здібності (уміння працювати з людьми й ефективно впроваджувати зміни) [59].

Вище сказане можна доповнити міркуваннями Дж. О’Тула, який виокремлює такі лідерські якості:

– цілісність особистості, тобто лідер ніколи не марнує уваги до своїх цілей і не йде на компроміс зі своїми принципами, водночас він і принципова, і прагматична людина;

– довіра. Лідер відсвічує цінності і прагнення своїх послідовників, для нього лідерство – не привілей, а відповідальність, бо він служить іншим;

– майстерність слухати. Лідер дослухається до людей, але не є рабом людської думки, він заохочує нонконформізм серед своїх порадників, відчуває ідеї, вивчає питання всебічно та опирається на висловлені думки командою;

– повага до підлеглих. Яущо володіє цією якістю лідер – то він лідер серед лідерів. Він прагматик, але яро вірить у те, що говорить і робить.

Вчений М. Белбін пропонує свою класифікацію якостей лідера. Він поділяє їх на особисті (індивідуальні риси лідера) і міжособисті (особливості

його спілкування з людьми) [56]. В особистісних якостях учений виокремлює три групи:

1. Постійні риси: цілеспрямованість, бажання досягти результату, упевненість, творчий потенціал, проникливість, енергійність, далекоглядність, працездатність, інтуїція,.

2. Поведінка лідера у ситуації, що виникла: контроль над собою, здатність ризикувати, рішучість, реалізм, стійкість в обставинах невизначеності, незалежність, здатність до виконання кількох проблем одночасно, терпіння.

3. Реакція на навантаження: здоровий оптимізм, стійкість до стресу, почуття гумору і вміння виявити власні недоліки та помилки.

Міжособистісні риси поширюються на відносини всередині своєї групи і комунікацію із зовнішнім середовищем, тобто поза групою. Якості лідера при комунікації всередині групи можна поділити на моральні і професійні. М. Белбін до моральних відводить здатність до співчуття і сенситивність. Варто наголосити, що лідеріві властиве розуміння почуттів членів колективу, він може поставити себе на місце іншої людини. Професійні якості лідера окреслюють розвиненість у нього контактності, здатності брати відповідальність на себе, дисциплінованості, вміння керувати, перекладаючи певні повноваження на підлеглих. Лідер ділиться знаннями, радить, сприяє фаховому і особистісному зростанню членів колективу. Будь-який потенційний лідер має організовувати та підтримувати роботу колективу, бути готовим спонукати людей до дисципліни.

М. Белбін до характеристик, пов'язаних з відносинами поза групою, відносить здатність до співпраці та керівництва групою. Найкращому лідеру характерні вміння підтримувати розмову, тон голосу, можливість спілкування на будь-якому рівні. Також лідеру важливо застосовувати свою владу на користь суспільства. Лідер критично ставиться до охорони довкілля, віддає свій час, силу і енергію поліпшенню життя людей і розвитку суспільства [56].

Р. К. Серьожнікова серед компонентів лідерських якостей називає:

1) мотиваційний (потреба самоствердження, упевненість у собі, потреба у самореалізації, спрямованість на досягненні мети):



2) емоційно-вольовий (емоційно-позитивне самопочуття, емоційна стійкість та урівноваженість, вольові якості);

3) особистісний (оригінальність і креативність мислення, здатність впливати на інших членів групи, комунікативні та організаторські здібності);

4) діловий (готовність брати на себе відповідальність, вміння ухвалювати правильні рішення у екстремальних ситуаціях, компетентності у сфері організаторської діяльності) [36].

О. О. Савельєва до лідерських якостей особистості відносить стійкість до стресів, компетентність, вміння слухати, харизматичність, проникливість, відданість справі, ініціативність, відповідальність, здатність до навчання, вміння вирішувати проблеми, комунікабельність, готовність ризикувати, впевненість, самодисципліну, перспективність, бачення [33].

Нині слід опротестовувати до беззаперечного факту: якість вищої освіти визначає майбутнє держави на десятиліття, оскільки розвиває найважливіше її багатство – людський потенціал. Якість вищої освіти зв'язана з реалізацією процесу поширення знань та досягає діяльність сформованих суспільних інститутів з підготовки молодого покоління до життя. Вища освіта – це база, на якому постає майбутнє особистості, а значить – нації і держави. Це спричинено тим, що вища освіта надає особистості широкий кругозір та ерудицію, а завдячуючи університетським знанням виробляються моральні цінності людей, суспільство та поведінка в ньому.

Н. О. Семченко слушно стверджує, що саме студентський вік через психологічні особливості є сензитивним для формування лідерських якостей, що виступає мірою чутливості до явищ, що стосується особистості. З юності починається безперервний процес особистісного і фахового самовизнання та розвитку людини, формується потреба у залученні до суспільно-корисної діяльності, структуруються погляди, переконання, ідеали, набувають певного ступеня прояву вольові якості, передусім відповідальність, ініціативність, самостійність, наполегливість тощо [35].

У своїх дослідженнях І. В. Краснощок вказує, що «рішучим студентським лідером» є особистість, яка впливає на думку і поведінку членів колективу, umie

організовувати, планувати і контролювати діяльність інших здобувачів освіти для виконання накреслених завдань, ділиться з ними власними думками майбутнього й допомагає адаптуватися до змін сучасності та інновацій [23].

І. М. Савицька, вважає, що лідер студентського колективу виконує роль керівника, оскільки мотивує, об'єднує, спрямовує дії групи на освітню діяльність відповідно до рекомендацій професорсько-викладацького складу та адміністрації закладу вищої освіти, які приймають, очікують і підтримують його дії. Савицька І. запропонувала власне визначення поняття «студентське лідерство» це право здобувача освіти на паритетну участь у спільній освітній та громадській діяльності вишу не тільки як співучасника, але й як співорганізатора [34].

Узагальнюючи підходи науковців К.Д. Демчук установив, що студент-лідер – це авторитетний член колективу, має офіційний управлінський статус, який впливає на значну частину членів групи, володіє організаційними й комунікативними здібностями, спрямовує організацію й управління групою на досягнення групових цілей у найкращий спосіб, проявляє ініціативу і заохочує всіх своїм прикладом, бере на себе відповідальність за діяльність колективу.

Л. М. Казанцева, у своєму дослідженні трактує лідерські якості здобувачів вищої освіти як динамічне професійно-особистісне утворення, сформоване в процесі професійної підготовки у закладі вищої освіти. Ці утворення охоплюють такі компетенції:

– індивідуально-лідерські компетенції зміст їх зводиться до здатності реалізувати природні задатки лідера, уміння самовираження та розвитку індивідуального потенціалу;

– управлінсько-лідерські компетенції – здатність впливати на інших здобувачів освіти, уміння розробляти стратегію і тактику досягнення мети у сфері внутрішньогрупових, емоційних відносинах;

– комунікативно-прогностичні компетенції – здатність налагоджувати ділові і емоційні комунікації, домагатися реалізації власного лідерського потенціалу та інших членів групи [18]. Ініціативність здобувачів освіти, яка передусім ретранслюється у навчальній діяльності, – це сумарна

характеристика особистості, що містить мотиваційний, інтелектуальний та емоційно-вольовий виміри. Інтелектуальні здібності становлять підґрунтя ініціативності, виражаючи операційні можливості здобувача освіти. Однак вони виявляються опосередковано, завдяки мотиваційній та емоційно-вольовій структурам особистості.

Основою для прояву лідерства у здобувачів освіти А. В. Зоріна вказує на сукупність таких якостей як: організованість, активність, ініціативність, організованість, наполегливість, рішучість, енергійність, працездатність, самостійність, вміння переконувати, спостережливість, ерудованість, самовладання, емоційна привабливість, упевненість у собі, спроможність налагоджувати позитивну атмосферу в колективі [16].

Отже, слід підкреслити, що в науковій літературі немає єдиного підходу до вироблення типу обов'язкових рис майбутнього лідера. Присутність великої кількості параметрів для оцінювання чи визначення лідерських якостей вказує на різні концепції авторів теорій лідерства і уможлиблює застосування конкретних показників відповідно до ситуації чи зовнішніх чинників.

Узагальнюючи поняття «здобувач вищої освіти-лідер» із терміном «якість», лідерські якості здобувачів освіти вважаємо різновидом соціально-психологічних якостей особистості здобувача освіти, які розкривають його відношення до інших людей і до суспільства загалом, сприяють створенню позитивної атмосфери в студентській групі, дозволяють йому ефективно впливати на членів групи. Вираження лідерських якостей є стійка активна, відповідальна суспільна поведінка і вчинки, спрямовані на організацію й управління взаєминами в групі здобувачів освіти для оптимального досягнення колективних цілей.

Визначними якостями лідерів має бути висока професійна й загальнокультурна компетентність, стійкість до динамічних змін в економіці та соціумі, відповідальність. Зрозуміло, що особистість лідера варто формувати у сім'ї від самого народження дитини. Принцип спадкоємності потрібно дотримуватись і продовжувати її розвиток у навчальних закладах та системі географічних вишів України. Тому визначення особливостей формування

лідерських якостей у студентів географічних університетів слід звернутися до особливостей їхньої професійної підготовки.

Із часів незалежності України, українське суспільство розпочало процес відновлення державних традицій. Почали будувати власну модель соціально-економічного розвитку, реалізовувати дієву внутрішню та зовнішню політику. Такі умови є потужним каталізатором освітніх реформ, удосконалення законодавчих норм, посилюють роль освіти громадян.

Парадигма вищої географічної освіти, ґрунтується на усвідомленні того, що рівень розвитку будь-якого суспільства нероздільно пов'язаний зі специфікою життєдіяльності людини, її поле зором і ціннісною системою, які втілюються у відповідальній поведінці індивіда. Потім фахова підготовка сучасного географа передусім передбачає усвідомлене і глибоке розуміння загальних суспільно-географічних закономірностей, їх кореляцію із культурними, політичними та іншими суспільними можливостями.

Компонентами географічної освіченості є мотивація та спрямованість на безперервне підвищення фахової компетентності, здатність практично використовувати нові знання, налаштованість на розвиток особистісного й колективного потенціалу діяльності, заснованого на соціальному партнерстві й відповідальності.

Географічна освіта в Україні — система викладання загальних та спеціальних географічних знань, природних закономірностей, формування умінь і навичок для використання в повсякденному житті та професійній діяльності географів, фахівців наук про Землю та інших прикладних і суміжних дисциплін у закладах вищої, середньої, дошкільної, позашкільної та післядипломної освіти України. В Україні запроваджено державні стандарти географічної освіти. Їхня структура і зміст базуються на досягненнях сучасної фундаментальної науки і освіти. Вони формують уявлення про планету Земля, географічну оболонку, взаємопов'язані процеси в ній, загальні закономірності, про природу окремих частин планети, соціально-економічну географію світу, окремих країн та особливо України, її місце серед інших держав світу; формують навички роботи з джерелами географічних знань, передусім, вміння

працювати з картами. Перший президент національної академії наук Володимир Вернадський розглядав суспільний і особистісний розвиток людини у нерозривній єдності з навколишнім середовищем (косним і біологічним) — біосфері. Його ідеї розвивав видатний український педагог Василь Сухомлинський, що обґрунтовував гармонізацію відносин із природою та формування світосприйняття через всебічне пізнання законів її існування та діяльності, шляхом викладання природознавчих (екологізація) і суспільствознавчих (гуманізація) курсів протягом всього циклу освіти.

Відповідно до основних функцій, які треба буде реалізувати у майбутній професійній діяльності студентам географічних факультетів, є:

- організаційна, яка полягає у створенні умов для досягнення цілей організації. Це передусім формування продуктивної структури організації та забезпечення її співробітників потрібним для роботи інструментарієм;

- планувальна, яка полягає у розробці планів щоденній діяльності, планування потреби в фінансових, трудових, матеріальних ресурсах, підготовка проекту бізнес-плану тощо);

- контрольна, яка полягає у набутті знань про поточну ситуацію для відстеження змін у галузі, виділення потенційних загроз на шляху успішного досягнення поставлених цілей, виправлення помилок);

- мотиваційна, полягає у налагодженні сприятливої соціально-психологічної атмосфери у колективі, використання ефективних засобів мотивації та оплати праці;

- координаційна, полягає у оперативній координація діяльності колективу, виявлення та профілактика конфліктних ситуацій, а також розв'язання конфліктів, регулювання поведінки працівників тощо.

У зв'язку з цим лідерські якості студентів географічних університетів ми вважаємо як сукупність індивідуально-особистісних і соціально-психологічних властивостей майбутнього спеціаліста, які забезпечують його здатність інтегрувати та націлювати колектив для успішного досягнення цілей. Відтак, щоб підвищити ефективність діяльності географа, слід послуговуватися системою визначення лідерського потенціалу студентів географічних

університетів ще на початковому етапі. Для цього потрібно скласти перелік складників портрета лідера, якого потрібні майбутньому суспільству з огляду на технологічні, технічні, організаційні, морально-етичні та інші чинники, та формувати їх у здобувачів освіти під час теоретичного навчання, перебування на виробничій та педагогічній практиках та набуття неформальної освіти. За сучасних умов майбутні географи, менеджери, керівники підприємств, фахівці з географії повинні, крім професійних знань, мати:

– індивідуально-психологічні якості, які складаються з вольових якостей (рішучості, сильної волі, наполегливості); мислення, а це оперування методами наукового пізнання й логічного мислення, передусім дедукції, аналізу, індукції, порівняння, узагальнення синтезу,); пам'ять, увага (стійкість та концентрація уваги, розподіл уваги); мотивація досягнень, інтерес, особистісні потреби);

– комунікативно-креативні якості, які містять комунікабельність, мовленнєву компетентність, слухати і чути співрозмовника, уміння вести переговори, ініціативність, товариськість, гнучкість, спостережливості);

– організаторсько-ділові якості, які складаються з професійної компетентності, толерантності, активності, послідовності, цілеспрямованості, об'єктивності, організованості, критичності, енергійності, самоконтролю, дієвості, набутті індивідуального стилю діяльності, самостійності у прийнятті рішень);

– соціально-групові якості – це уміння вирішувати конфлікти і непорозуміння; альтруїзм; репрезентативність; здатність заохочувати творчість та ініціативу, надихати людей на виконання справи).

## **2.2. Критерії, показники та рівні сформованості лідерських якостей студентів географічних університетів.**

На підготовці до етапу експериментальної роботи були виявлені критерії сформованості лідерських якостей у студентів географічних факультетів, визначений зміст рівнів сформованості лідерських якостей у здобувачів освіти.

Опираючись на визначені складових змісту і поняття лідерських якостей у здобувачів освіти, ми класифікували критерії сформованості лідерських

якостей у здобувачів освіти за трьома компонентами: особистісним, професійно-компетентнісним та командно-лідерським. Критерії вихованості соціальної зрілості здобувачів вищої освіти за своїм змістом є схожими названим компонентам та характеризуються певними ознаками (табл. 2.2.1.).

Таблиця 2.2.1

Критерії та показники сформованості лідерських якостей у студентів  
географічних університетів

за особистісним критерієм	за професійно-компетентнісним критерієм	за командно-лідерським критерієм
- ерудованість	- наполегливість	- товариськість
- активність	- ініціативність	- уміння переконувати
- рішучість	- працьовитість	- самоконтроль
- упевненість у собі	- самостійність	- емоційна привабливість
	- організованість	- спостережливість
	- творчий підхід	- самоконтроль
		- здатність налаштувати позитивну атмосферу в колективі

У роботі виявлено, що особистісний критерій сформованості лідерських якостей у здобувачів вищої освіти окреслює здатність реалізувати природні задатки лідера та використовувати свій індивідуальний потенціал.

Показниками сформованості лідерських якостей у здобувачів вищої освіти географічних університетів за особистісним критерієм є:

- ерудованість, яка включає різнобічність знань, широту світогляду, готовність знайти та відповісти на будь-яке питання);
- активність – це інтерес до заходів, які проводяться в університеті, участь у житті колективу, захоплюваність новими ідеями);
- рішучість, включає швидкість реагування на ситуацію та прийняття рішення;
- упевненість у собі – це відсутність сумнівів у власних поступках.

Професійно-компетентнісний критерій ми розуміємо як уміння ставити мету і визначати шляхи їх досягнення у сфері внутрішньогрупових відносин. Показниками сформованості лідерських якостей у здобувачів освіти за професійно-компетентнісним критерієм є:

- наполегливість, що проявляється у доведенні розпочатої справи до кінця);
- ініціативність, яка простежується у пропонуванні новий ідей, самостійності пропонування своєї особистості для виконання завдання);
- працьовитість – це здатність цілеспрямовано і довго працювати над однією справою, низька стомлюваність, витривалість);
- самостійність, проявляється у виконанні поставленого завдання особисто, без оточення;
- організованість – це вміння організовувати своє робоче місце, спланувати вчасне виконання поставлених завдань та час);
- творчий підхід, проявляється у готовності до орієнтування і нестандартних рішень у ситуації невизначеності, готовність відходити від традицій та усталених норм, потреба в змінах віра у свої творчі здібності).

Здатність налагоджувати продуктивні ділові та емоційні стосунки, реалізувати власний лідерський потенціал і потенціал інших членів колективу є командно-лідерським критерієм.

Показниками сформованості лідерських якостей у здобувачів освіти за командно-лідерським критерієм є:

- товариськість, що включає наявне коло спілкування, бажання перебувати «серед людей», уміння знаходити спільну мову з новими людьми;
- уміння переконувати проявляється у відстоюванні та доведенні власної точки зору за допомогою важливих аргументів;
- самоконтроль – це вміння «володіти» собою, управляти власними емоціями та поведінкою у різних ситуаціях;
- емоційна привабливість включає відчуття психологічної атмосфери колективу, розуміння власного колективу, його настрою;



- спостережливість проявляється у звертанні уваги на діяльність та поведінку членів колективу, їхні взаємовідносини, стан справ у колективі;
- здатність налагодити позитивну атмосферу у колективі відбувається у сприянні створення дружньої атмосфери, ефективне попередження і розв'язання конфліктів).

З метою забезпечення формування якостей особистості майбутнього географа, що забезпечать здатність виконувати функцію лідера з об'єднання колективу (класу), вважаємо необхідним **розвиток під час навчання у вищому навчальному закладі (ВНЗ) умінь з ефективною комунікації.**

Вчитель-географ витрачає більшу половину свого часу на спілкування з учнями, батьками та вчителями-предметниками. Переоцінити значення ефективною комунікації лідера досить важко. Її відсутність унеможливить здійснення лідером об'єднання учнів у міцний колектив, так і цілеспрямовання цього колективу на досягнення мети, що стоїть перед нею.

Природа людини зумовила ту обставину, що її нормальне існування можливе лише за умови участі у спільній з іншими людьми діяльності. А це потребує необхідності розвиненої системи взаємодії з ними, спільної діяльності, розподілу функцій між виконавцями та координація їхніх дій [32].

До ефективною комунікації відносять здатність до оволодіння навичками ефективного вербального та невербального спілкування, а також здатність розуміти думку інших і підтримувати зворотній зв'язок зі своїми учнями [2].

З метою забезпечення формування якостей особистості майбутнього вчителя, що забезпечать здатність виконувати функцію лідера з цілеспрямовання, вважаємо необхідним **розвиток під час навчання у ВНЗ умінь з прийняття рішень.**

Відповідно до придатності до працевлаштування майбутній вчитель може працювати фахівцем здатним виконувати зазначені професійні роботи, педагогом-організатор, організатор позакласної та позашкільної виховної роботи з дітьми, тощо. На практиці це означає, що вчитель-географії повинен забезпечити виконання значної кількості дрібних організаційних завдань. Для

виконання своїх посадових обов'язків він зобов'язаний також вирішити велику кількість як поточних так і непередбачуваних проблемних ситуацій.

З метою забезпечення формування якостей особистості майбутнього вчителя-географії вважаємо необхідним розвиток під час навчання у ВНЗ **умінь з тайм-менеджменту**.

Специфіка діяльності вчителя потребує здібностей з визначення цілей та ефективного управління власним часом і часом своїх учнів. Як зазначає Л. Кучер, «очевидним є факт, що готовність керівника до ефективної роботи багато в чому визначається практикою його повсякденної діяльності, а вирішальне значення для формування стилю керівництва має раціональне використання робочого часу. Чітке встановлення періодів планування сприяє більш точній оцінці обстановки в цілому, полегшує виділення головного, підвищує рівень виконання і допомагає керівнику ухвалити правильне рішення, як найбільш доцільно використовувати робочий час» [24].

З метою впливу на індивідуальні та соціально-психологічні якості особистості, що дозволяють вчителю **розуміти й управляти власними та чужими емоціями** є четвертою педагогічною умовою визначаємо формування сукупності інтегрованих знань, умінь і навичок, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту в майбутнього вчителя на основі тренінгових вправ з рефлексії (розуміння й усвідомлення емоцій) та емоційного впливу.

Значимість впливу професійної компетентності вчителя на успіх діяльності всієї школи важко переоцінити. Суттєве значення має особистісний чинник та емоційна складова, і в науковій літературі останнім часом зазначеній проблематиці приділяється велика увага.

Роль особистісного чинника в професійній діяльності вчителя посідає важливе місце серед компонентів її успішності. Так, дослідження Д. Гоулмана дають можливість стверджувати, що настрій і поведінка лідера впливають на настрій і поведінку всього оточення. Примхливий і безжальний лідер створює негативні емоції; надихаючий, розумний лідер розвиває своїх послідовників, для яких будь-який виклик є можливістю [60]. Це дає підстави для висновку,

що від психологічного стану лідера залежить не тільки його особистий успіх, а й успіх його послідовників і всієї організації.

Зазначені дані дають підстави зробити висновок, що особливості професійної діяльності вчителя вимагають від нього здатності підтримувати рівень свого психологічного здоров'я в належному стані, у свою чергу, такі здатності необхідно розглядати як невід'ємну складову професійної компетентності вчителя та успіху діяльності всього навчального закладу.

Проте, розвинутий емоційний інтелект передбачає наявність у особистості здібностей з розуміння й управління власними емоціями, а також здібностей з розуміння та управління емоціями інших. Ми дійшли до висновку, що професійний вчитель, який не в змозі підтримувати стан свого психологічного здоров'я на належному рівні, незважаючи на високий рівень професійної підготовки та компетентності, у довгостроковій перспективі матиме суттєві складності з реалізацією своїх професійних і лідерських якостей. На нашу думку, розвиток емоційного інтелекту слід розглядати як необхідний метод регуляції вчителем стану свого психологічного здоров'я. Тому вважаємо розвиток емоційного інтелекту необхідною та невід'ємною умовою формування лідерських якостей у майбутніх географів під час навчання у вищому навчальному закладі.

### **2.3. Обґрунтування соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентів-географів в університетському середовищі та шляхи їх упровадження**

Розвиток лідерського потенціалу студентів передбачає створення умов, що відповідають потребам особистості та вимогам сучасного суспільства.

Під соціально-педагогічними умовами ми розуміємо сукупність спеціально створених, керованих чинників, соціальних обставин, що створюють середовище, у якому успішно розвивається лідерський потенціал студентства.

Соціально-педагогічна робота з лідерами – це процес формування у них особистісних характеристик та якостей, досвіду соціальних відносин під час

спільної з однолітками, самостійно організованої дії щодо покращення громадської діяльності. О. Косенчук вказує, що соціально-педагогічні умови є базовим чинником соціально-педагогічного процесу, спрямованого на формування лідерських якостей [22].

Не малий вплив на формування лідера є розвиток лідерства-служіння як складової корпоративної культури університету, партнерську взаємодію між адміністрацією, викладачами та студентами. Це одне з найважливіших, на нашу думку, адже впровадження правил поведінки, цінностей та сприймання усіма суб'єктами університетського середовища вимагає зробити їх складовими корпоративної культури. Корпоративною культурою університету є все те, задля чого особистості стали членами цієї організації, їхні відносини, норми, правила діяльності організації.

Автор першої праці з розгляду даного питання «Організаційна культура і лідерство» Е. Шейн описує теорію трьох рівнів корпоративної культури: артефакти, проголошені цінності, базові уявлення [51]. Сучасні дослідники доповнюють перелік такими елементами як: норми і переконання, система свят, символи, традицій, ритуалів [52]; також ділова етика, організація праці й способи контролю, методи мотивації працівників, шляхи вирішення конфліктів, стиль керівництва, способи прийняття рішень, комунікації [19]; афіліація проявляється у прагненні людей до об'єднання, а також колективізм, імідж, повага до історії якості персоналу [49].

Враховуючи особливості університетського середовища, у дослідженні ми спираємось на розуміння корпоративної культури у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича як цілісної системи унікальних ідентифікуючих ознак, в основу яких покладено цінності, які визначають філософію його діяльності, формують традиції, норми і стилі, способи службових та міжособистісних взаємовідносин, поведінку студентів і співробітників, що відображає рівень досконалості, добропорядності та привабливості університетського бренду в сучасному соціокультурному та науково-освітньому просторі.

Науковець Р. Сопівник вказує, що корпоративна культура потребує у науково-освітньому просторі наявності символіки (прапор, герб, гімн ВНЗ); традицій (пам'ятних дат, відзначення свят, відвідування концертів, інших заходів, виставок,); проведення якісної професійної підготовки здобувачів освіти, реалізацію умов для розвитку кожного студента відповідно до нахилів і обдарованості та кожного працівника чи викладача [43]. У 1946 році К. Ясперс сказав: «Життя університету залежить саме від особистостей, і оцінюватись він буде відповідно до того, чи зумів він залучити гідних особистостей та створити умови для їх комунікації, дослідження та викладання» [55]. С. Плаксієв провівши ґрунтовне дослідження лідерства в сфері керівництва вищим навчальним закладом зробив висновок, що успіх університету – це результат діяльності ефективних співробітників, очолюваних лідером, який згуртував їх навколо значущих цілей організації, співпадаючих з інтересами усіх її членів [28].

Черговий шлях реалізації першої соціально-педагогічної умови є направленість суб'єктів соціально-виховної роботи на розвиток лідерського потенціалу здобувачів освіти.

Так, у переліку завдань університету положення «Про державний вищий навчальний заклад України» визначає формування соціально зрілої, творчої особистості; виховання морально, психічно і фізично здорового покоління громадян [31]. Важливо щоб зацікавленими у розвитку лідерського потенціалу студентів були співробітники університету, для яких реалізація даної мети, є певним чином, функціональним обов'язком.

Ми вбачаємо доцільність у використанні усіх наявних ресурсів університетського середовища з метою створення умов розвитку лідерського потенціалу. Серед суб'єктів університетського середовища найбільш тісно взаємодіють зі студентами, відповідно, мають найвищий виховний вплив суб'єкти управлінської діяльності (декан та заступники декана факультету з соціально-виховної роботи), навчальної діяльності (професорсько-викладацький склад кафедр), соціально-виховної діяльності (куратори академічних груп).

Найбільш тісний контакт студентів з куратором академічної групи. Функціями куратора академічної групи є планування і організація виховної роботи в студентській академічній групі на діагностичній основі; адаптація першокурсників до студентського життя, засвоєння корпоративної культури; надання допомоги студентському активу в самоорганізації життєдіяльності студентів в умовах позааудиторної виховної роботи; створення сприятливого психолого-педагогічного клімату в групі; посередництво у вирішенні конфліктів «студент-адміністрація»; проведення соціометричних досліджень тощо [4]. Куратор сприяє встановленню доброзичливих, морально-етичних, гуманістичних стосунків, виступає посередником у взаємодії вихованців з професорсько-викладацьким складом, керівництвом.

Не менш важливий вплив на розвиток лідерства у студентів має викладач, який виховує культуру поведінки у процесі проведення всіх форм навчальних занять, задіює у активній участі в громадському житті, проводить активну громадянську позицію, гідність, патріотизм, здоровий спосіб життя, гуманізм, духовність; формує високі моральні якості; залучає здобувачів освіти до виступів на конференціях чи захистах наукових робіт; практикує особистісно орієнтований підхід до виховання здобувачів освіти; застосовує засоби та інтерактивні технології у проведенні аудиторної діяльності; бере до уваги дії особливості індивідуальних неформальних студентських лідерів.

Взаємодія викладача зі студентом – це взаємодія двох суб'єктів, двох різних внутрішніх світів, протиріччя між якими невичерпні через розбіжності в статі, вікові, життєвому досвіді, спадковості, життєвому середовищі, темпах розвитку, суспільному положенні, не говорячи вже про те, що ролі в такій взаємодії теж різні: в одного - роль провідника, в іншого – послідовника [54].

Це дає підстави для припущення, що викладач є переконаним прикладом лідера для здобувача освіти. Потім від обраного стилю спілкування викладачем залежить успішність їх стосунків – не всі методи роботи однаково ефективні. Існує так звана «піраміда пізнання», яка показує, що чим більший ступінь участі тих, хто навчається, у процесі пізнання, тим більше інформації і навичок засвоюється учасниками.

В Magna Charta Universitatum наголошується: «Свобода в дослідницькій і викладацькій діяльності є основним принципом університетського життя. Керівні органи й університети, кожен у рамках своєї компетентності, повинні гарантувати дотримання цієї фундаментальної вимоги» [27]. Важливим також є відчуття студентами можливості впливу на прийняття рішень як суб'єктивного аспекту соціальної самоорганізації.

Реалізація соціально-педагогічної умови забезпечується шляхом розробки та впровадження форм соціально-педагогічної роботи із розвитку лідерського потенціалу різноманітних груп та індивідуальної роботи з розвитку лідерського потенціалу.

З метою розробки та впровадження форм соціально-педагогічної роботи із зростанням лідерського потенціалу нами було проаналізовано наукові джерела, що дозволило виокремити найбільш ефективні у напрямку розвитку лідерського потенціалу організаційні форми соціально-педагогічної роботи.

Т. Журавель, Т. Лях, дослідниці у галузі соціальної педагогіки та О. Нікітіна, вказують на комплексному, систематичному підході, який вимагає використання різних форм роботи для розвитку лідерського потенціалу [6]. Такий різнобічний підхід попередить небажані типи поведінки та формування в учасників правильних причинно-наслідкових зв'язків, а також максимально врахує потреби цільової аудиторії [15].

З метою розробки та впровадження форм роботи з розвитку лідерського потенціалу студентів-географів нами було виокремлено найбільш ефективні у напрямку розвитку лідерського потенціалу організаційні форми соціально-педагогічної роботи.

Для формування практичних навичок, як оптимальна форма роботи з метою економії часу вважаємо **тренінг**, який виконує перетворювальну, коригувальну, профілактичну та адаптивну функції.

Тренінг є нетрадиційною формою і досить складною технологічною структурою, реалізація якої створює умови для багаторівневої комунікації між усіма учасниками [45]. Тренінг – це одночасно цікавий процес пізнання себе та інших, можливість комунікації, форма опанування знань, інструмент для

формування умінь та навичок, можливість розширити досвід. При чому, знання не подаються в готовому вигляді, а стають продуктом активної діяльності самих учасників [10].

**Студентський науковий гурток** є іншою формою роботи спрямованою на спілкування, обмін думками, вдосконалення і розвиток знань студентів у наукових сферах діяльності, становленню особистості. У основі функціонування гуртків лежить зацікавленість студентів, їх захоплення, покликання, закладений у них творчий потенціал.

Ще однією цікавою організаційною формою, яка сприяє згуртуванню команди та виокремленню лідерів є **квест**. Квест це аматорське спортивне, інтелектуальне змагання, суть якого є послідовне виконання наперед підготовлених завдань командами або окремими гравцями. У процесі проходження квесту команди вирішують завдання, проводять пошук на місцевості, складають оптимальні маршрути переміщення, шукають оригінальні рішення та підказки. Після закінчення завдання команди переходять до виконання наступного завдання. Звичайно перемагає команда, яка виконала всі завдання швидше за інших. А також, квест сприяє виробленню у здобувачів освіти навичок командної роботи, планування, розвиває винахідливість, креативність та виховує відповідальність за себе і групу.

**Дебати** є наступною формою соціально-педагогічної роботи, яка допомагає потенційним лідерам розвинути вміння приймати та відстоювати рішення. Дебати це є обговорення будь-яких питань, полеміка, обмін думками, дискусія, суперечка. Вони є варіацією командної, рольової інтелектуальної гри, суть якої полягає в тому, що обрані команди аргументовано доводять тезу, запропоновану до обговорення, а інші – відповідають їм. Метою дебатів є вміння переконати іншу сторону у достовірності викладеного. Під час дебатів відбувається дослідження певної теми, формується вміння переконувати і викладати свої погляди аудиторії, розвиваються пізнавальна активність, ораторські уміння та підвищується самооцінка.

Не менш цінним задля розвитку лідерського потенціалу студентів доцільно використовувати: **круглий стіл**. Це форма публічного обговорення чи



висвітлення якихось питань, коли сторони висловлюються у визначеному порядку, маючи рівні права. Це свого роду брифінгу, який спрямований на виявлення вмінь презентувати власні досягнення, розширення знань, вміння вести дискусію, формулювати запитання і відповіді на них, висловлювати та відстоювати власну точку зору, робити висновки й узагальнення, проводити опитування, вислуховувати точку зору різних груп суб'єктів та інші форми [13].

Наступним шляхом реалізації другої соціально-педагогічної умови є **індивідуальна робота** з розвитку лідерського студентського потенціалу.

До суттєвих переваг методу індивідуальної роботи належить те, що окремо взятому учаснику приділяється уваги більше, ніж в умовах роботи групи. Основними формами індивідуальної роботи в практиці соціально-педагогічної роботи Р. Вайнола визначає: зустріч, інтерв'ювання, консультацію, співбесіду, переадресацію, доручення [5]. Р. Сопівник доповнює перелік задушевною розмовою, формуванням списку спеціальної літератури для персонального читання, колекціонуванням, обміном думками, спільним пошуком вирішення проблеми, завдання [42].

Індивідуальні форми підбираються з урахуванням психологічних особливостей кожного члена студентського активу. Здобувач отримує завдання, що виконується незалежно від інших, тому індивідуальна форма організації навчально-виховної роботи передбачає високий рівень активності і самостійності студентів-географів.

Також варто наголосити, що в індивідуальній роботі можна розкрити ті властивості особистості здобувача освіти, що перешкоджають його легалізуванню у ролі лідера, серед них, пасивність, побоювання публічних виступів, невпевненість у собі, відсутність риторичних здібностей, невміння будувати дружні міжособистісні стосунки. Розмова, обмін думками, індивідуальна бесіда, дають можливість поринути у внутрішній світ здобувача освіти, допомогти йому вирішити ряд особистих морально-психологічних проблем, додати впевненості, здолати комплекси, справити у бік адекватності його самооцінку, сприяти самовираженню та самореалізації його творчого потенціалу.

Ефективними ми вважаємо метод консультування, у ході яких консультант передає спеціальні знання і відповідну інформацію тому кого консультує [50]. Консультування виконує різні функції: надання порад та рекомендацій; підтримки щодо прийняття рішення та розв'язання проблеми; інформації, необхідної для прийняття рішення.

Не менш цікава роль в індивідуальній роботі **портфоліо** як способу фіксування, накопичення, оцінки та самооцінки особистих досягнень за певний проміжок часу.

Основними функціями портфоліо є: діагностична – фіксує зміни за певний проміжок часу; змістовна – розкриває спектр виконуваних робіт; розвиваюча – забезпечує безперервний процес освіти і самоосвіти; мотиваційна – відзначає результати діяльності; рейтингова – дозволяє виявити кількісні і якісні індивідуальні досягнення.

Портфоліо може містити елементи щоденника як ефективного способу самоаналізу, боротьби з депресією, підвищення самооцінки. Щоденникові записи вчать увазі до себе й до інших, розвивають навички самоаналізу, виховують щирість, спостережливість, вміння контролювати себе.

Ще однією формою індивідуальною роботи є написання **есе**. Есе є жанром художньо-публіцистичної, науково-популяризаторської творчості, характерним вільним, не обов'язково вичерпним, але виразно індивідуалізованим трактуванням теми. Визначальними рисами есе є незначний обсяг, конкретна тема, дана в підкреслено вільному, суб'єктивному її тлумаченні, вільна композиція [47].

Обираючи форми розвитку лідерського потенціалу студентів важливо, також, сприяти успішному виконанню студентами-географами суспільно корисної функції, що передбачає позитивний вплив активної студентської молоді на інших студентів та визначає прагнення приносити користь.

## **Висновки до розділу 2**

Аналіз поглядів вчених дає нагоду трактувати лідерські якості як певні риси особистості, які необхідні для ефективного впливу на інших людей з

метою досягнення поставлених цілей. При цьому, значну увагу звертають на емоційний інтелект як якість лідера, що проявляється у здатності розуміти і виражати емоції, використовувати емоції для сприяння мисленню, аргументації і переконуванню, якісно керувати власною емоційною сферою та емоціями других членів групи, щоб долати будь-які труднощі.

Слід вказати, що названі моделі лідерських якостей не ієрархізують їх, виокремлюючи головні і другорядні характеристики лідера. Очевидно, що значущість цих рис міняється залежно від ситуації, яка скалася, від розв'язуваного завдання, її особистісного змісту, тощо.

Отже, здійснений аналіз стану вивчення проблеми лідерства і формування лідерських якостей у працях українських і зарубіжних вчених визнає недостатній рівень дослідження проблеми формування лідерських якостей у студентів географічних університетів. Донині не вдалося створити цілісної ідеї лідерства. Теорії лідерства, про які згадувалося, зародилися з ідеї наявності в лідерів особливої якості, яка відрізняє їх від усіх інших людей. На зміну їй прийшла думка про те, що якісне лідерство нині полягає у виборі ефективних моделей поведінки, в налагодженні процесу взаємного впливу. Сьогодні теорії лідерства формуються у руслі уявлення про те, що найкращі лідери є ті, які відмовляється від своєї ролі і навчають інших бути лідерами для самих себе.

### Розділ 3.

## ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА У СТУДЕНТІВ ГЕОГРАФІЧНИХ ФАКУЛЬТЕТІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

### 3.1. Методика діагностика лідерських здібностей студентів-географів в університетському середовищі

Діагностика лідерських здібностей здобувачів вищої освіти, які навчаються на географічному факультеті Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича проводилась за методикою Є. Жарікова та Є. Крушельницького [20]. Ця методика дозволяє оцінити здібність людини бути лідером.

В опитувальнику на виявлення лідерських здібностей було запропоновано 50 запитань, на які здобувачі освіти дали відповідь “так” або “ні”, зробивши позначку “+” у відповідній графі. Середнього значення у відповідях не передбачено (див. Додаток Б).

Сума балів підраховувалася за допомогою “ключа” до опитувальника.

За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримав один бал, в іншому випадку – 0 балів. Таким чином, відповіді можна згрупувати наступним чином:

0-25 – якості лідера виражені слабо;

26-35 – якості лідера виражені помірно;

36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

Діагностика лідерських здібностей за вказаною методикою дозволяє виявити здібності у здобувача освіти бути лідером, яка залежить від рівня розвитку організаторських і комунікативних якостей. Лідер повинен відрізнятися наполегливістю, терпеливістю, психічною стійкістю, самокритичністю.

В опитуванні взяло участь 129 здобувачів освіти, які навчаються від першого по шостий курси, що складає 15 % від всього контингенту студентів

географічного факультету (див. рисунок 3.1.1.). Найбільш активними в опитуванні були здобувачі першого та другого курсів, що складає по 27,1 % від всіх опитаних. Найменшу частку, 4,7 %, складають випускники (студенти 6 курсу). Третьокурсники склали 7,8 % опитаних респондентів. Це можна пояснити особливостями студентського віку. З одного боку, вони прагнуть бути незалежними і неконтрольованими і не до кінця розуміють власні потреби і інтереси у активному студентському житті. В цьому віці вони розпочинають наукову роботу під керівництвом викладача який, як ми надіємося, здатен прищепити студентам бажання вчитися, брати участь у різного роду заходах, творчо розвиватися, розвивати лідерські якості.

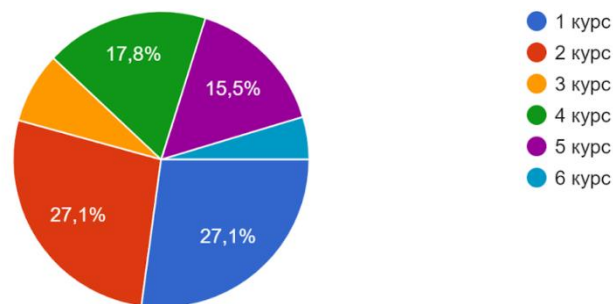


Рис.3.1.1. Курс навчання здобувачів освіти

Серед опитаних здобувачів найбільше студентів навчається за ОП «Географія», а це 28,7% опитаних. За ними йдуть здобувачі з ОП «Менеджмент туристичної індустрії» та зі ОП «Середня освіта (Географія)». Найменшу частку склали здобувачі освіти, які навчаються на ОП «Геодезія та землеустрій» (див. рис. 3.1.2).

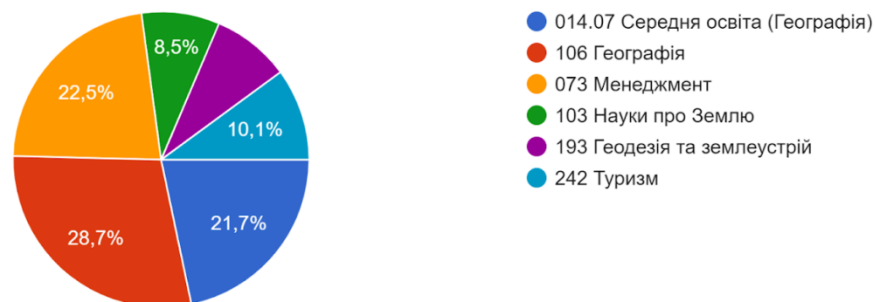


Рис. 3.1.2. Частка студентів, які навчаються за освітніми програмами.

Найбільш активними здобувачами освіти є студентки. Їх у опитуванні взяло участь 66,7 %, а хлопців – 33,3%.

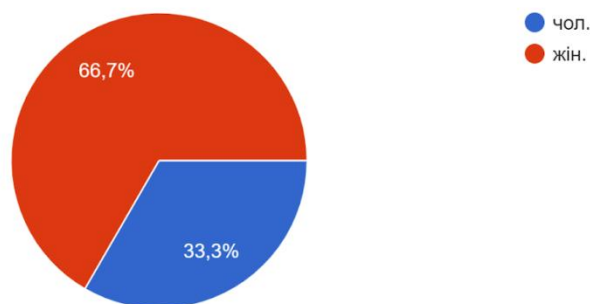


Рис.3.1.3. Стать здобувачів освіти.

За допомогою методики діагностики лідерських якостей здобувачів вищої освіти, які навчаються на географічному факультеті, нами досліджено та виявлено, що здобувачів вищої освіти, швидко налагоджують стосунки між людьми, встановлюють ділові контакти, беруть участь у громадських і групових заходах, характеризуються ініціативністю, вмінням брати на себе відповідальність та впливати на людей або на групу в цілому, спрямовують свою діяльність в певному напрямку, що сприяє досягненню загальних поставлених цілей (Додаток В).

Нами згруповані результати опитування за чотирьома критеріями, які представлені на рисунку 3.1.4.

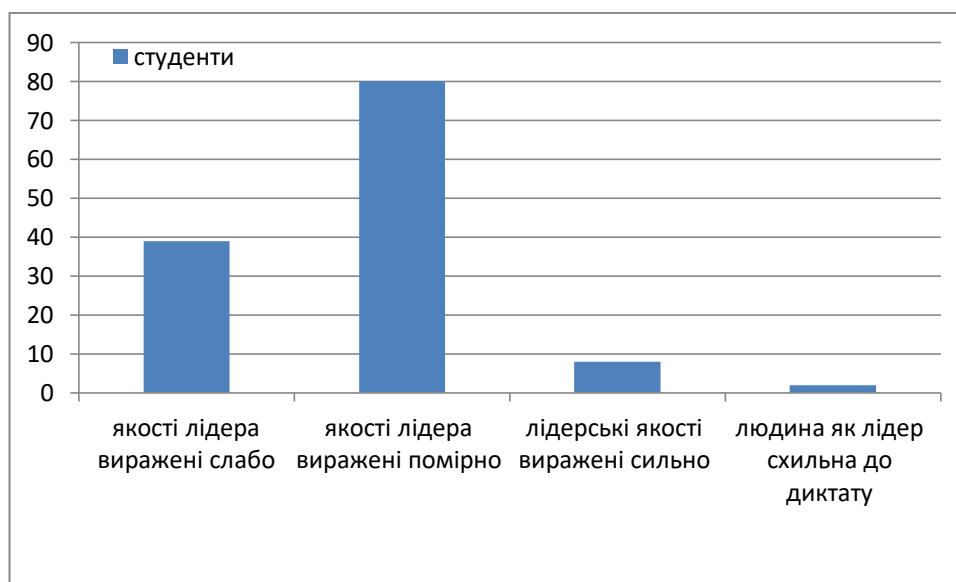


Рис.3.1.4. Оцінка лідерські якостей здобувачів освіти.

Згідно з поділу відповідей студентів на чотири групи за проявом лідерських здібностей, видно, що у найбільшій кількості здобувачів, а саме 80, що складає 62 % від кількості опитаних, якості лідера виражені помірно. Ці студенти вважають лідерські якості головним особистісним компонентом, головною умовою успішного професійного розвитку, проте вони не бачать у собі здібностей для їх розвитку або можливостей географічного факультету для їх реалізації. Ці студенти вольові, терплячі, добре пристосовуються до нових умов.

Лідерські якості виражені слабо у 39 опитаних, що складає 30% від всіх респондентів. Це обумовлено тим, що не всі студенти мають можливість проявити свої лідерські якості та реалізувати індивідуальний потенціал на географічному факультеті. Окрім того, головним елементом особистісного критерію лідерських якостей є різнобічність знань, широта світогляду, проте деякі здобувачі освіти не приділяють достатньо часу для підвищення власної ерудованості. Відповідно, необхідно таким здобувачам освіти розвивати якості лідера, бути більш рішучими та ініціативними. Слід зазначити, що саме у цих двох груп слід розвивати лідерські якості, щоб опитані стали більш психічно стійкими, надійними, самокритичними, здатними вирішувати нетрадиційні завдання оригінальними методами.

У восьми студентів – лідерські якості виражені сильно. Це говорить про наявність у них чітко виражених вмінь визначати цілі та налагоджувати шляхи їх досягнення. Це проявляється у здатності будувати взаємини як ефективні ділові та емоційні, реалізувати власний лідерський потенціал і розвивати потенціал інших членів колективу.

Двоє студентів є лідерами схильні до диктату, які навчаються за ОП «Середня освіта (Географія)» (дівчина) та «Науки про Землю» (хлопець). Це студенти, які навчаються на 4 та 5 курсах, що говорить про зростання сформованості лідерських якостей здобувачів освіти в такому віці.

Проаналізувавши результати, ми бачимо, що лідерські якості у більшості здобувачів нижче середнього, що характеризується відсутністю бажання до спілкування, схильністю до проведення часу на самоті. Вони не відчують

себе активними та розкутими. Таким здобувачам освіти важко налагоджувати контакти з людьми. Не відстоюють свою точку зору, тяжко переносять критику. Практично не виявляють ініціативи, не приймають самостійних рішень.

На практиці серед здобувачів вищої освіти все ще досить значна частка студентів, які за своїми особистісним проявам досить неініціативні, не мають якісь виражені здібності і не прагнуть виразити себе, досягти власними зусиллями престижного соціального статусу. Подібні прояви ускладнюють процеси їх соціальної адаптації та професійного розвитку.

В силу цього, в університетському житті потрібна певна організаційна та психолого-педагогічна діяльність у надання допомоги молоді у розвитку своїх лідерських здібностей, а, отже, конкурентоспроможності та успішності у всіх соціальних сферах. Останнім часом сформувалося чітка потреба, у системі вищої професійної освіти, у фахівцю, який має яскраво виражені організаторські навички, внутрішнє прагнення до соціальної активності, здатністю до тривалої емоційної, вольової, інтелектуальної та фізичної напруженої роботи заради досягнення своїх цілей, здатного пропонувати нестандартні ідеї та вести оточуючих за собою.

### **3.2. Розробка тренінгового заняття «Лідер – шлях до цілі»**

Одним із найбільш ефективних засобів актуалізації та розвитку лідерських якостей у здобувачів освіти є тренінг.

Соціально-психологічний тренінг (від англ. training - виховання, навчання, підготовка) є одним із засобів корекції, якими володіє соціальна психологія. У широкому значенні під соціально-психологічним тренінгом розуміється практика психологічного впливу, заснована на активних методах групової роботи. При цьому мається на увазі використання специфічних форм знань, навчання навичкам та вмінням у сферах спілкування, діяльності, особистісного розвитку та корекції.

Будь-який тренінг обов'язково включає рольову гру і групову дискусію. Соціально-психологічний тренінг складають блоки різних вмінь, наприклад, вміння, необхідні на початку спілкування (при вступі в контакт), для



переривання контакту, уміння та навички психологічного аргументування, активного слухання, виявлення прихованого наміри партнера зі спілкування та ін.

Склад тренінгових груп, особливість тих, що відбуваються в ній процесів, цілі та методика роботи залежать від вихідної теоретичної позиції, принципів та критеріїв виділення окремих теоретичних категорій. У групі соціально-психологічного тренінгу особливий акцент робиться на створення клімату довіри, що дозволяє реалізовувати велику з повсякденним спілкуванням інтенсивність зворотний зв'язок.

Оскільки даний тренінг спрямований на роботу з особистісними проявами учасників, він містить вправи, в яких вони відчують сильні почуття, та вправи, у яких використовується зворотний зв'язок. Тут умовно можна виділити три етапи: ознайомлювальний, етап саморозкриття та розвиваючий. У відповідно до завдань тренінгу в ході занять опрацьовуються такі основні аспекти розвитку лідерських якостей:

- емпатія (проникнення у відчуття переживання, стан іншої людини);
- розвиток уявлень про цінність іншої людини та себе самого;
- цілеспрямованість (для лідера важливо розуміти свою мета, чітко представляти необхідний результат, якщо ціль у людини немає, необхідно її розробити; мета є найважливішим мотиватором для лідера);
- відповідальність (уміння брати відповідальність за події свого життя);
- впевненість у собі (тільки впевненій людині довіряють люди);
- енергетика (енергія лідера відчувається у швидкості його рухів, реакцій та рішень);
- активність (лідер енергійний, а отже активний);
- навички конструктивного спілкування (лідеру необхідно отримувати відгук);
- любов до себе (лідери люблять себе та знають собі ціну).

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), відчутти 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.

Цільова група – студенти географічного факультету.

Тренінг розрахований на одне заняття, яке включає теоретичні і практичні блоки. Тривалість 1 година.

Наша мета сьогодні – змалювати портрет лідера ХХІ століття, показати шляхи, які ведуть до формування лідерських якостей і отримати радість та задоволення від часу, проведеного разом.

#### **Завдання:**

- ✓ ознайомлення учасників з поняттями «лідер», «лідерство, основними стилями лідерської поведінки;
- ✓ удосконалювати лідерські навички та майстерність планування;
- ✓ сприяння розвитку навичок правильно використовувати власний потенціал;
- ✓ поліпшити мотивацію та віру в себе.



1. Сьогодні багато людей запитують себе: «Чи я є лідер?» і «Чи можу я ним стати?». Єдиної відповіді на ці питання ви не знайдете ніде. До тепер люди спорять чи лідерами народжуються чи лідерами стають. Але я вам скажу, що лідерські якості і навички можна розвивати. Здатність до лідерства людина не отримує від народження. Цього, як і багато чого іншого, доводиться вчитися впродовж усього життя. Тому варто в першу чергу відповісти собі «Хто такий лідер для мене?», «Яким лідером хочу стати Я?». Щоб відповісти на ці питання варто розібратися з самим собою, які я маю цінності, які я маю якості, вміння та навички.

Перед тим як розпочати наш тренінг, пропоную познайомитися нами. Але не у звичній для нас формі. Я пропоную взяти аркуш паперу і написати на

ньому по вертикалі ваше ім'я. У вас є 5 хвилин, щоб написати проти кожної букви якість свого характеру, яку ви в собі знаєте і цінуєте.

Наприклад:

T – толерантна

E – енергійна

T – талановита

Я – яскрава

H – наполеглива

A – активна

Отже, з першим завдання нашого тренінгу ми розібралися.



2. У кожного із вас є певне очікування від тренінгу. Визначіть Ваше очікування від участі в тренінгу. Запишіть їх на маленьких аркушах паперу і прикріпіть на дошку.

Біля підніжжя заздалегідь намальованої гори на клейких папірцях учасники наклеюють свої очікування. Наприкінці тренінгу по мірі здійснення очікувань учасники розміщують їх на вершині гори або біля неї.



3. З давніх часів дослідники займалися питаннями про те, чому одна людина стає лідером, а інша - ні, в чому відмінність одного лідера від іншого. Починаючи зі створення біблейських сюжетів, люди намагалися описати особливості «великих людей». Проте можливості для наукового дослідження лідерства з'явилися тільки у ХХ столітті зв'язку з розвитком суспільних наук, насамперед психології та соціології (слайд – Еволюція визначення поняття лідерства)

Існує декілька класифікацій стилів лідерства. Однією з найбільш поширених є класифікація Курта Левіна (*німецький і американський психолог*), в основу якої покладено такий головна складова поведінки лідера, як підхід до ухвалення рішень. Виділяють такі стилі лідерства:

**1 Авторитарний.** Авторитарне лідерство окреслює суворі правила, чітко розподілені обов'язки. Думка такого керівника – завжди правильна, дискусії

недоречні. Описаний лідер приймає рішення одноосібно, розкладаючи на складові всю діяльність підлеглих і не даючи їм можливості виявити ініціативу. Сам вирішує всі питання, не враховуючи думки підлеглих. Такий лідер часто втручається в дії працівників і керівників нижчого рівня, не дає їх шансу та можливостей виявити ініціативу й не дозволяє їм приймати самостійні рішення, робити та вирішувати щось без його відома.

**2 Демократичний.** Лідер залучає підпорядкованих працівників до процесу групової дискусії, стимулюючи їх активність і розділяючи разом із ними всі повноваження щодо ухвалення рішень. Зазвичай, рішення ухвалюється лише після виявлення думки підлеглих. Такий лідер ділиться з ними владою, дає можливість виявляти ініціативу, розвивати свої здібності. Робить все для того, щоб підлеглі зрозуміли, що їм прийдеться вирішувати більшу частину питання, не шукаючи його підтримки або допомоги. Поруч з цим такий лідер створює атмосферу довіри та відкритості, за якої підлеглий може звернутися завжди до лідера за допомогою і порадою. Демократичний лідер завжди орієнтується на думку групи.

**3 Вільний, ліберальний.** Лідер сторониться будь-якої власної участі в ухваленні рішень, надаючи підлеглим повну свободу приймати рішення самостійно. Ліберальний лідер дає лише загальні настанови і зрідка контролює діяльність виконавців. При такому лідері організація групи слабка: не всі знають, що від них вимагають, а вимогливість перебуває на низькому рівні.

Проведені під керівництвом К. Левіна спостереження над експериментально створеними групами, виявили найбільші переваги демократичного стилю лідерства. При такому керівництві група відрізнялася найвищою задоволеністю, прагненням до творчості, найбільш сприятливими взаємовідносинами з лідером. Однак показники продуктивності були найвищими у умовах авторитарного лідерства, трішки нижчими – при демократичному стилі, найнижчими – при ліберальному стилі.

Будь-який із розглянутих стилів лідерства має переваги і недоліки. Вибір стилю лідерства в такому разі повинен визначатися ситуацією, часом, відведеним на ухвалення рішення. Авторитарне лідерство дає можливість

швидко приймати рішення. Дійсно, у діяльності різних організацій трапляються ситуації, в яких рішення потрібно приймати швидко, а успіх досягається при беззаперечному виконанні наказу керівника. Один з важливих недоліків такого стилю це постійне незадоволення підлеглих, які можуть вважати, що їх творчий потенціал не набуває належного застосування.

Крім того, авторитарний стиль лідерства зазвичай породжує зловживання негативними санкціями (покараннями). Висока ефективність демократичного лідерства ґрунтується на застосуванні знань та досвіду членів групи, однак здійснення такого стилю потребує від керівника великих зусиль із координації діяльності підлеглих. Вільний, ліберальний стиль лідерства надає членам групи свободу, велику ініціативу щодо вирішення питань, які виникають у процесі роботи.



### Тест. Чи здатні ви бути лідером

Пройдіть тест, який допоможе визначити, чи володієте Ви необхідними для цього якостями. Інструкція до використання: На наведені нижче питання відповідайте або «Так», або «Ні».

1. Вам важко сприймати ідеї і думки інших?
2. У вас аналітичний склад розуму і ви вмієте планувати?
3. Ви любите спілкуватися з людьми?
4. Чи здатні Ви переконувати людей і заражати їх упевненістю в правильності ваших рішень?
5. Чи завжди Ви послідовні в своїх діях?
6. Зазвичай Ви справляєтеся зі своїми емоціями?
7. Чи готові проявляти наполегливість і твердість у принципових питаннях?
8. Чи часто Ваші вчинки йдуть врозріз з тим, що Ви говорите і (або) обіцяєте?
9. Ви губитеся, якщо рішення не лежить на поверхні, а час на його прийняття строго обмежений?
10. Чи вмієте ефективно розподіляти повноваження?

11. У всіх випадках прямуєте принципом: «Не відкладай на завтра те, що можна зробити сьогодні»?
12. Якщо Ви боїтеся чогось, чи завжди намагаєтеся подолати свій страх?
13. Чи готові йти на розумний ризик?
14. Чи є Ви генератором ідей?
15. Ви відкриті для нових знань, весь час прагнете вдосконалюватися?
16. Якщо Вас чекає якась складна робота, Ви не шукаєте відмовок, а просто робите її?
17. Чи необхідно Вам постійне схвалення оточуючих?
18. Як правило, Ви доводите розпочату справу до кінця, незважаючи на всі перешкоди?
19. Чи вважаєте, що задоволення від добре виконаної роботи вже саме по собі нагорода?
20. Чи здатні Ви створити навколо себе атмосферу довіри?

Результат: Підрахуйте бали, користуючись таблицею, і ознайомтеся з висновками.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
так	2	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
ні	0	2	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2

**26-40 балів.** Ви, судячи з усього, за натурою не лідер. Набагато легше Вам буде досягти намічених цілей під чийось керівництвом.

**12-24 бали.** Ваш успіх в якості лідера не так очевидний. Швидко приймати важливі рішення, відстоювати свою думку з ризиком нажити недобррозичливців, нести відповідальність за інших людей - погодьтеся, це нелегка праця. Відповідайте собі чесно на питання: чи готові Ви до цього? Якщо без коливань відповідаєте - так, значить, у Вас є шанс реалізувати лідерські амбіції.

**0-10 балів.** Ви енергійна людина, яка вірить в успіх. Крім того, Ви комунікабельні, не боїтеся відповідальності і в малому ступені схильні до впливу ззовні. Одним словом, у Вас є необхідні якості, щоб бути лідером.



### Малюнковий тест: «Три тварини» (15 хв)

Зараз я пропоную вам намалювати трьох тварин. Під кожним малюнком тварини треба написати по три властивості (риси, якості характеру), які притаманні їй.

#### Ключ до тесту:

*перша тварина – це те, як ви бачите сам себе, з чим асоціюєте;*

*друга тварина – яким бачать вас інші люди, які вас оточують;*

*третья тварина – показує те, яким ви є насправді, з цієї точки хору, це є об'єктивна характеристика.*

**Висновок:** цей коротенький експрес-тест приблизно показує, як сприймається особистість, Людина бачить себе з одного боку, Соціальне середовище, люди, що оточують – з іншого. А насправді ми можемо бути зовсім не такими якими себе уявляємо чи нас сприймають оточуючі. Часом, ми не можемо зрозуміти власних вчинків, бажань, думок. Не завжди з упевненістю сказати, як саме відреагуємо на ту чи іншу життєву ситуацію, які почуття у нас з'являться тощо.

### Висновки до розділу 3

Визначено, що реалізація педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів географічних факультетів окреслює використання проблемних та оглядових лекцій, семінарів, консультацій, практичних занять, що дає можливість поступово розвинути особистісний, професійно-компетентнісний і командно-лідерський складові лідерських якостей. За цих обставин активізується роль викладача як наставника, який може і має таку можливість мотивувати здобувачів освіти на досягнення мети та стимулювати прагнення їх до успіху.

Розроблено тренінгове заняття «Лідер – шлях до цілі» містить індивідуальні завдання та інтерактивні групові завдання для розвитку, діагностики та вдосконалення особистих лідерських якостей.

Експериментально доведено ефективність педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів географічних факультетів. Аналіз результатів дає привід твердити про значну різницю рівня сформованості лідерських якостей у здобувачів освіти.



## ВИСНОВКИ

1. Лідерські якості особистості – це риси, які забезпечують здатність бути виділеним в конкретній роботі і приймати відповідні рішення в значущих ситуаціях; користуються інноваційними підходами для розв’язання проблеми; результативно впливати на підлеглих для досягнення спільних цілей; створювати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. Сьогодні немає єдиної системи лідерських якостей, через те кожен вчений розглядає особистість лідера у межах власної теорії лідерства та уявлень про лідера.

2. На основі проведеного дослідження літературних джерел та узагальнення концептуальних засад проблеми лідерства уточнено поняття «лідер». Лідер – це найавторитетнішої особа в колективі, яка завдячуючи своїм особистісним якостям відіграє головну роль у різних соціальних, моральних та інших ситуаціях, груповій діяльності членів колективу, має вплив на них, приймає рішення у різноманітних ситуаціях і несе за них відповідальність. У зв’язку з цим, завдяки його якостям та здібностям лідерство визнає використання різних прийомів впливу лідера на інших членів колективу з метою координації, планування та контролю їхньої спільної діяльності.

3. Лідерські якості студентів географічних факультетів охарактеризовано як комплекс індивідуально-особистісних і соціально-психологічних властивостей майбутнього спеціаліста, які забезпечують його здатність інтегрувати та націлювати колектив організації для успішного досягнення організаційних цілей.

4. Підкреслено і обґрунтовано критерії та показники сформованості лідерських якостей студентів географічних факультетів: особистісний (рішучість, активність, впевненість у собі, ерудованість,); професійно-компетентнісний (творчий підхід, наполегливість, ініціативність, працьовитість, організованість, самостійність); командно-лідерський (товариськість, емоційна привабливість, спостережливість, самоконтроль, уміння переконувати, уміння налаштувати позитивну атмосферу в колективі).

5. З метою розробки та впровадження форм роботи з розвитку лідерського потенціалу студентів-географів виокремлено найбільш ефективні у

напрямку розвитку лідерського потенціалу організаційні форми соціально-педагогічної роботи, а саме, тренінг, який виконує перетворювальну, коригувальну, профілактичну та адаптивну функції; студентський науковий гурток націлений на спілкування, обмін ідеями та думками, вдосконалення і розвиток знань здобувачів освіти у наукових сферах діяльності, становленню особистості є; квест – змагання, послідовне виконання заздалегідь підготовлених завдань окремими гравцями або командами; дебати; круглий стіл; індивідуальна робота; порфоліо, тощо.

6. За результатами експерименту встановлено, що: 1) 119 студентів (92 %) з середнім і низьким рівнями сформованості лідерських якостей; 2) незначний відсоток (7,7) студентів виявив високий рівень сформованості лідерських якостей; 3) більшість здобувачів освіти частково приймає активну участь у житті колективу, деколи повільно реагує на ситуацію і прийняття рішення, не завжди впевнена в собі; 4) для більшості здобувачів освіти характерна слабо виражена особиста мотивація на досягнення успіху у професійній діяльності та прагнення до самовдосконалення; не бажання брати відповідальність на себе за рішення і дії групи та навичок налагоджування професійних взаємовідносин у групі; 4) більшість здобувачів освіти має інтерес до професійної діяльності і розвитку лідерських якостей, показує не повною мірою сформоване розуміння їх сутності, розуміння процесу досягти бажаної мети, вміти розв'язувати проблеми і творчо підходити до виконання завдань.

7. Розробили тренінгове заняття, що являє собою особисту і професійну ефективність інтерактивних групових та індивідуальних завдань для діагностики, розвитку і вдосконалення особистих лідерських якостей.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Алфімов Д. В. Теорія і методика виховання лідерських якостей особистості у сучасній загальноосвітній школі : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.07. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Луганськ. 493 с.
2. Бізо Л. Розвиток лідерства / за заг. ред. І. Ібрагімової. Київ : Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с
3. Братко М. В. Освітнє середовище вищого навчального закладу : функціональний аспект. Педагогічний процес : теорія і практика. 2015. Вип. 1–2. С. 11–18.
4. Буяльська Т. Б., Прищак М. Д., Мацко Л. А. Робота кураторів академічних груп у вищому навчальному закладі: методичний посібник. Вінниця : ВНТУ, 2010. 154 с
5. Вайнола Р. Х. Курс лекцій із дисципліни «Технології соціальнопедагогічної роботи» для студентів спеціальності 6.010105 «Соціальна педагогіка» денної та заочної форми навчання. Київ : КМПУ імені Б. Д. Гринченка, 2008. 159 с
6. Використання інтерактивних методів та мультфільмів у профілактиці ризикованої поведінки : метод. посіб. для спец., які працюють з бездоглядними та безпритульними дітьми та підлітками / [Журавель Т. В., Лях Т. Л., Нікітіна О. М.] ; за заг. ред. Журавель Т. В. Київ : АFEW, 2010. 168 с
7. Вежевич Т.Е. Педагогические условия развития лидерских качеств учащихся : дисс. канд. пед. наук: 13.00.01. Улан-Удэ, 2001. 202 с.
8. Великий тлумачний словник сучасної української мови / укл. і гол. ред. В. Т. Бусел. К. Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. 1440 с.
9. Гармаш С.А. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. Управління інноваційними проєктами та об'єктами інтелектуальної власності. 2009. С. 37–44.
10. Главник О. П., Бевз Г. М. Технологія тренінгу / За заг. Ред. С. Максименка. Київ : Главник, 2005. 112 с.

11. Гладских Е. Лидер с человеческим лицом: что такое ответственное лидерство и почему оно важно для компании и общества. ТОП-100. Рейтинг лучших компаний Украины. 2012. № 1. С. 16–18.
12. Головинський К. Харизма та лідерство в умовах кризи. Людина і політика. 2000. № 6. С. 8–11
13. Ємчук Т.В., Тошук І.О. Форми соціально-педагогічної роботи для розвитку лідерського потенціалу студентів-географів в університетському середовищі. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції 25-26 листопада 2022 р. Київ. С.9 – 12.
14. Загнітко А. П. Великий тлумачний словник. Сучасна українська мова від А до Я. Донецьк : ТОВ ВКФ «БАО», 2008. 704 с.
15. Збереження та зміцнення репродуктивного здоров'я підлітків та молоді: метод. матеріали до тренінгу / авт.-упорядник Н. В. Зимівець; за заг. ред. Г. М. Лактіонової. Київ : Наук. світ, 2004. 205с
16. Зорина А.В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза : автореф. дисс. канд. пед. наук : 13.00.01. Н. Новгород, 2009. 25 с.
17. Имидж лидера / под ред. Г. Г. Почепцова. Київ : Знання, 1999. 154 с
18. Казанцева Л. С. Лидерские качества студентов медицинского вуза как объект исследования. Материалы III Студенческой международной заочной 221 конференции «Молодежный научный форум : гуманитарные науки». URL: <http://www.nauchforum.ru/ru/node/658> (дата звернення 16.02.2017).
19. Кислинська В. О. Корпоративна культура підприємства – один із факторів його конкурентноздатності [Електронний ресурс].- Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/CCN/Economics/10\\_kislins\\_ka%20v.o.doc.htm](http://www.rusnauka.com/CCN/Economics/10_kislins_ka%20v.o.doc.htm).
20. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
21. Корпоративна культура / за ред. Г. Л. Хаста. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 403 с.

22. Косенчук О. Г. Соціально-педагогічна траєкторія розвитку сучасного лідера-старшокласника. Кривий Ріг : Діоніс, 2012. 188с.
23. Краснощок І.П. Розвиток лідерських якостей студентів. URL: [http://Nz2012\\_112\\_29%20\(1\).pdf](http://Nz2012_112_29%20(1).pdf).
24. Кучер Л.Р. Тайм-менеджмент як засіб підвищення ефективності діяльності керівника. Інноваційна економіка. 2013. № 5. С. 203-205
25. Левин К. Теория поля в социальных науках. Санкт-Петербург: Речь, 2000. 368 с.
26. Мороз В.П. Особливості формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів в процесі діяльності органів студентського самоврядування: експертна оцінка. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/lib/11708/1/>.
27. Огнев'юк В.О. Університет і суспільство. Сучасні стратегії університетської освіти: якісний вимір : матер. міжнар. наук – практ. конф. (28-29 березня). Київ, 2012. С. 14-26.
28. Плаксий С. И. Ректор - лидер современного вуза. К 70-летию Игоря Михайловича Ильинского, 2006. № 2. С. 31-48.
29. Психология современного лидерства : американские исследования / под ред. Дж. П. Канджеми, К. Дж. Ковальски, А. А. Ушакова. Москва : Когито-Центр, 2007. 288 с.
30. Полковенко Т. Трансформація образу лідера в сучасному соціокультурному просторі. Персонал. 2006. № 7. С. 81–83.
31. Положення «Про державний вищий навчальний заклад». [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1074-96-п>
32. Пономарьов О. С. Філософія спілкування в контексті культури соціального управління. Теорія і практика управління соціальними системами. 2011. № 1. С. 23-30.
33. Савельєва О. О. Оцінка лідерського потенціалу студентів як майбутніх управлінців. Вісник Хмельницького національного університету. Серія : Економічні науки. 2010. № 4. Т. 4. С. 81–84.

34. Савицька І.М. До питання формування лідерських якостей майбутніх учителів. URL: [http://visnyk.chnpu.edu\\_dl=3035](http://visnyk.chnpu.edu_dl=3035).
35. Семченко Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С.Сковороди. Харків, 2005. 20 с.
36. Серьожникова Р. К. Керівництво і лідерство в системі управлінської діяльності. К.: Центр навчальної літератури, 2003. 148 с.
37. Словарь социологических терминов / под ред. А. Михайлова. Варшава : Польская Академия Наук, Институт Философии и социологии, 1991. 92 с
38. Словарь экономических терминов / под ред. Н. Г. Шпундры. Донецк : ДонНУ, 2012. 158 с.
39. Словник-довідник педагогічних і психологічних термінів / за ред. А. І. Кузьмінського. Черкаси : Вид-во ЧДУ ім. Б. Хмельницького, 2002. 112 с.
40. Сисоєва С. О. Освіта і особистість в умовах постіндустріального світу: монографія. Хмельницький : ХГПА, 2008. 324 с.
41. Смит Дж. Лідерство в сфері професійних послуг. Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. 290 с.
42. Сопівник Р. В. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів : [монографія]. 2-ге вид., доп. Київ : ЦП «Компринт», 2014. 533 с.
43. Сопівник Р. В. Лідер як суб'єкт формування корпоративної. Духовність особистості. 2013. Вип. 4. С. 175-182. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/jpdf/domtp\\_2013\\_4\\_22.pdf](http://nbuv.gov.ua/jpdf/domtp_2013_4_22.pdf).
44. Сопівник Р. В. Теоретичні і методичні засади формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі : автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.07. Луганськ: Б.в., 2013. 40 с.
45. Соціальна педагогіка: теорія і технології: Підручник / За ред. І. Д. Зверєвої. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 316 с.
46. Старєва А.М. Організація особистісно орієнтованого освітнього середовища. URL: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/15-22.pdf>.

47. Томащук Л. І. Есе як вид роботи з розвитку критичного мислення та творчих здібностей учнів. [Електронний ресурс]. Режим доступу : [http://osvita.ua/school/lessons\\_summary/edu\\_technology/30205/](http://osvita.ua/school/lessons_summary/edu_technology/30205/).
48. Уманский А. Л. Психолого-педагогические проблемы подготовки организаторов и лидеров детских и юношеских объединений. Кострома : КГТТУ им. Н. А. Некрасова, 1994. 218 с.
49. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навчальний посібник під ред. док. філос. наук, проф. В. Г. Воронкової [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://westudents.com.ua/glavy/47572-rozdl-10-rolkorporativno-kulturi-v-upravlnn-lyudskimi-resursami.html>.
50. Шевців З. М. Основи соціально-педагогічної діяльності. Навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 248с.
51. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под. ред. В. А. Спивака. СПб: Питер, 2002. 326с
52. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://pidruchniki.ws/17190512/menedzhment/korporativna\\_kultura](http://pidruchniki.ws/17190512/menedzhment/korporativna_kultura)
53. Ягоднікова В. В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно-орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. Одеса : Піденноукраїнський державний педагогічний університет ім. К.Д.Ушинського, 2005. 190 с.
54. Як не заблукати у просторі студентського життя або правила виживання для студентів. Збірка рекомендацій / Укладачі Марті І. В., Гришина Н. В., Вельчева Н. І. Запоріжжя : Видавництво РВВ ЗДІА, 2008. 80 с
55. Ясперс К. Идея Университета; пер. с нем. Т. В. Тягуновой; ред. перевода О. Н. Шпарага; под общ. ред. М. А. Гусаковского. Минск : БГУ, 2006. 159 с
56. Belbin M. Team Roles At Work. Oxford. 1993.122 p.
57. Fiedler F. Meuwese W. Leaders's Contribution to task Perfomans in Cohisive and Uncohisive Groups. Journal of Abmormal and Social Psychology. 1963. №67. PP. 83-87.
58. Stogdill R. Handbook of Leadership: a survey of theory and research. New York : Free Press, 1974. 613 p.

59. Goleman D. Emotional Intelligence. Bantam Books, 2006. 358 p.
60. Goleman D. Primal leadership: The hidden driver of great performance. Harvard Business Review. № 79(11). 2001. P. 42-53.



# ДОДАТКИ

## Лідерські якості особистості

		А в т о р													
		С. Заккаро і Д. Дей	А. Л. Уманський	Р. В. Сопівник	І. К. Адізес	К. Ковальські	К. В. Корсак	Р. Чепмен	Д. Големан	Др. Клауд	Дж. О'Тула	М. Белбін			
якості	когнітивні здібності	організаторська передбачуваність	загальні управлінські (фахова компетентність, практичне мислення, комунікабельність, колективізм, організаторські здібності, працелюбність, сила волі, здоровий спосіб життя, стійкість у стресових ситуаціях);	ентузіазм (емоційний підйом)	енергійність	здатність творчо вирішувати проблеми	проникливість	схильність до планування	чесність	цілісність особистості	бажання досягти результату				
	екстраверсія	здібність до активної психологічної дії	власне лідерські (харизматичність, креативність, сміливість у продукуванні ідей, прояв ініціативи, емпатія, моральність);	цілісність особистості (гармонійність цінностей, які сповідує людина, та її вчинків)	стресостійкість	уміння уважно слухати інших людей	багатство ідей	аналітичне мислення	уміння прогнозувати	довіра	цілеспрямованість				
Л і д е р с ь к і	самосвідомість	схильність до організаторської роботи	специфічні – характерні для певної галузі	твердість характеру	упевненість у собі	товариськість	тверезий глузд	уміння працювати з людьми	здатність надихати людей	здатність слухати	упевненість				
	емоційну стабільність			справедливість	здатність до самоконтролю	широке коло інтересів						розсудливість	компетентність	повага до підлеглих	далекоглядність
	щирість			сердечність	емоційна зрілість	чесність						комунікабельність			
	мотивація			скромність	гармонійність особистості	прямоту						комунікативні вміння	енергійність		
	самоконтроль			впевненість у собі та доцільності своєї діяльності	умотивованість до влади	здатність у будь-яких обставинах підтримувати внутрішню рівновагу						виразність усного мовлення		вміння визнавати власні недоліки і помилки	
	вміння вирішувати проблеми				орієнтація на досягнення	почуття власної гідності,						адекватна самооцінка	інтуїція		
					потреба в афіляції (прагненні до	упевненість у собі,						цілеспрямованість			творчий потенціал
			ентузіазм	урівноваженість	рішучість										



**Методика діагностика лідерських здібностей за Є. Жаріковим  
Є. Крушельницьким**

Методика діагностика лідерських здібностей за Є. Жаріковим Є. Крушельницьким дозволяє оцінити здібність людини буди лідером.

Інструкція: “Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь “так” (А) або “ні” (Б), зробивши позначку “+” у відповідній графі реєстраційного бланка. Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схиляєтесь”.

Текст опитувальника

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно?

а) так;

б) ні.

4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?

а) так;

б) ні.

5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?

а) так;

б) ні.

6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?

а) так;

б) ні.

7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: “Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?”

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагоме (імпазантне) враження?

а) так;

б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

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

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

17. Яка з двох думок Вам ближче?

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

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

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми;

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас;

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

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

Чи справедливе воно?

а) так;

б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших? а) так; б) ні.

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

а) так;

б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?

а) найкомпетентніша людина;

б) той, у кого самий сильний характер.

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

а) так; б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

а) так;

б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддасте перевагу?

а) тому, який все вирішує сам;

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

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

а) колегіальний; б) авторитарний.

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

а) так;

б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

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

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

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

а) промовчите;

б) будете захищати свою думку.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

а) працювати під керівництвом хорошої людини;

б) працювати самостійно, без керівників.

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

а) згоден;

б) не згоден.

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

а) так;

б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?



а) так;

б) ні.

40. Як Ви поводитесь, зіткнувшись з труднощами?

а) опускаєте руки;

б) з'являється велике бажання їх подолати.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

а) введу потрібні зміни негайно;

б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

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

а) так;

б) ні.

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

а) так;

б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити щонебудь видатне? а) так; б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати? а) художником, поетом, композитором, вченим; б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати?

а) потужну і урочисту;

б) тиху і ліричну.

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

а) так; б) ні.

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

а) так;

б) ні.

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

Обробка та інтерпретація результатів

Сума балів підраховується за допомогою “ключа” до опитувальника.

За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

0-25 – якості лідера виражені слабо;

26-35 – якості лідера виражені помірно;

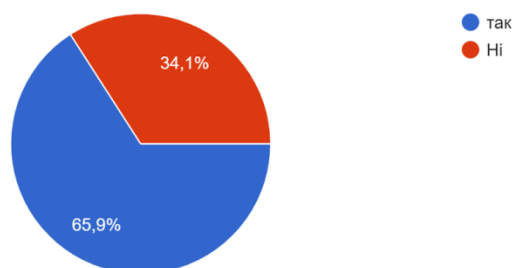
36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

## Результати опитування здобувачів вищої освіти на географічному факультеті за методикою Є. Жарікова Є. Крушельницького

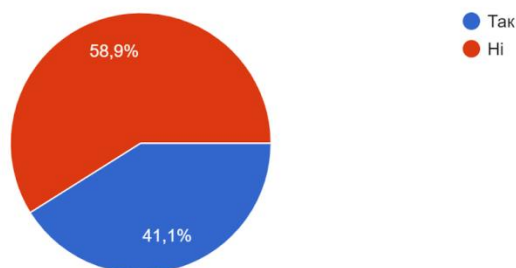
1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?

129 відповідей



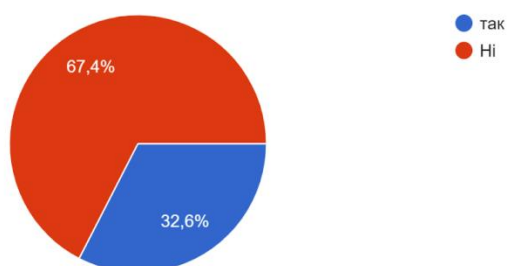
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?

129 відповідей



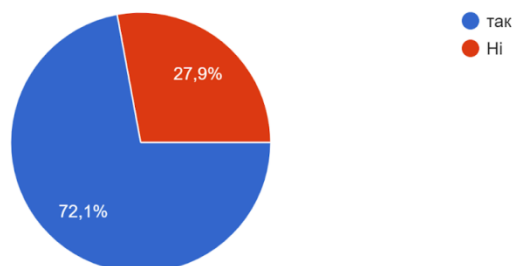
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати свої думки, навіть коли це необхідно?

129 відповідей



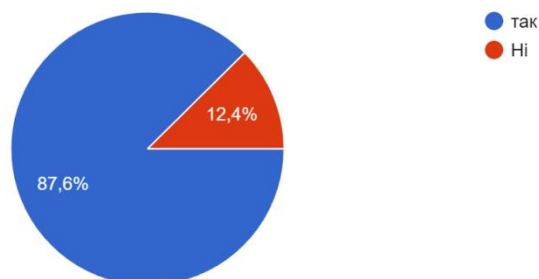
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?

129 відповідей



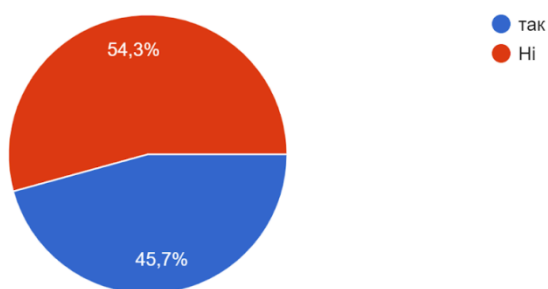
5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?

129 відповідей



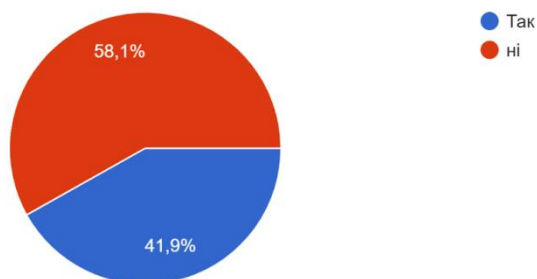
6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?

129 відповідей



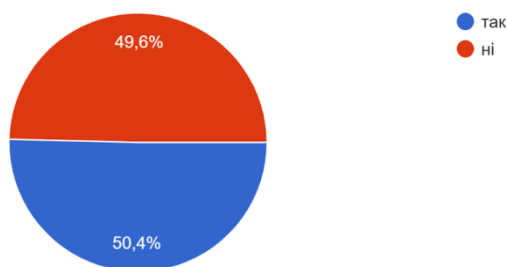
7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: "Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?"

129 відповідей



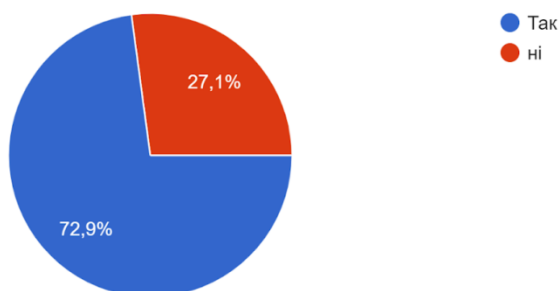
8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?

129 відповідей



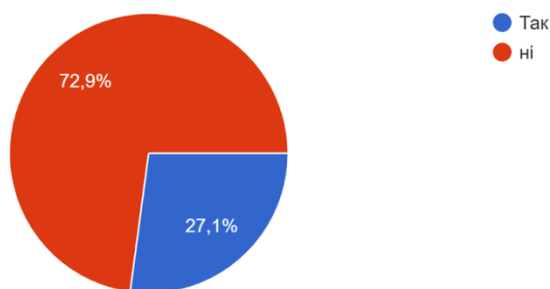
9. Чи втрачали Ви інколи холоднокровність під час розмови з людьми?

129 відповідей



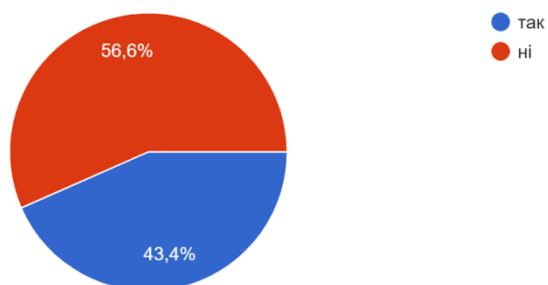
10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?

129 відповідей



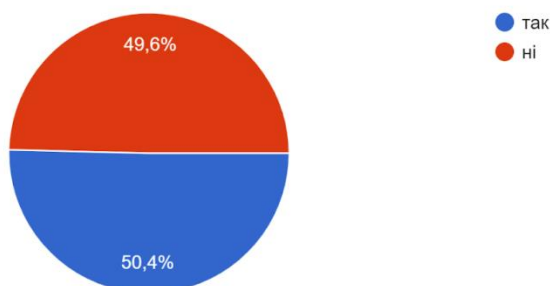
11. Чи стараетесь Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

129 відповідей



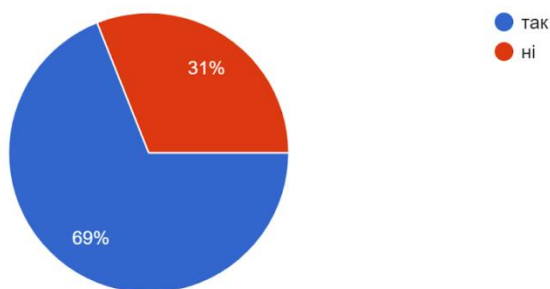
12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагомим (імпозантним) враження?

129 відповідей



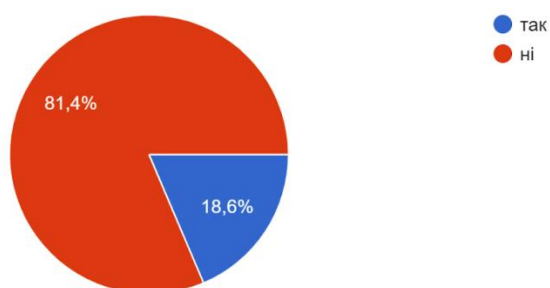
13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

129 відповідей



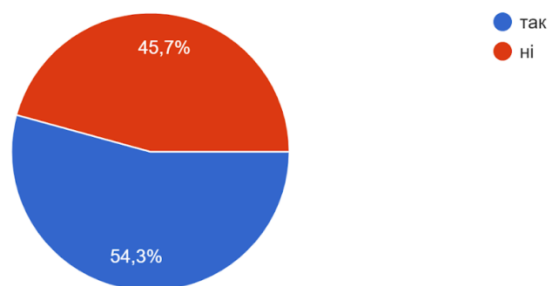
14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

129 відповідей



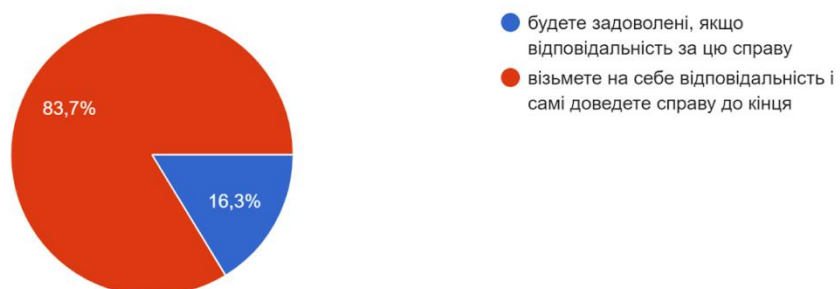
15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

129 відповідей



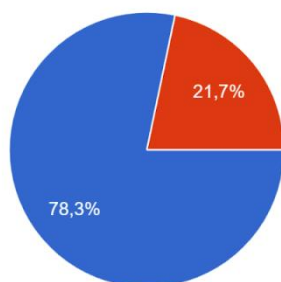
16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

129 відповідей



17. Яка з двох думок Вам ближче?

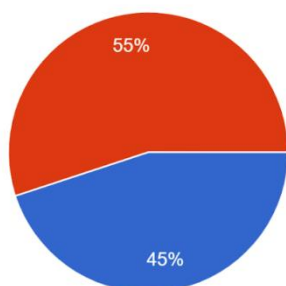
129 відповідей



- справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній
- справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

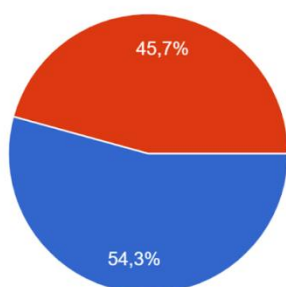
129 відповідей



- з покладливими людьми;
- з незалежними и самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

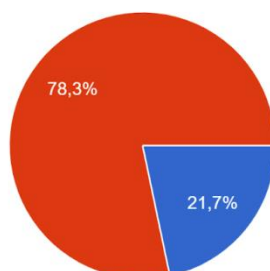
129 відповідей



- так
- ні

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

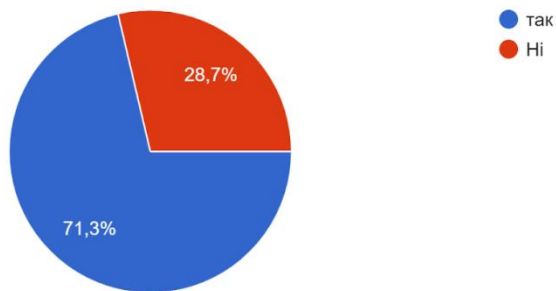
129 відповідей



- так
- ні

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

129 відповідей



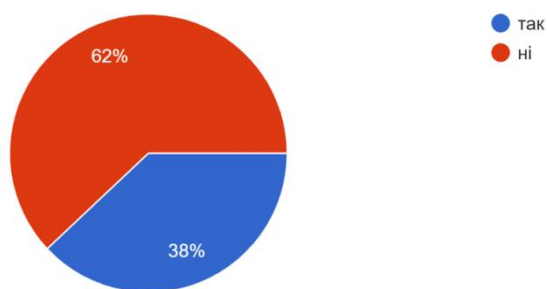
22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините?

129 відповідей



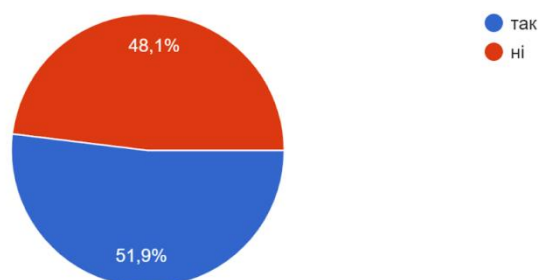
23. Є таке прислів'я: "Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті". Чи справедливе воно?

129 відповідей



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

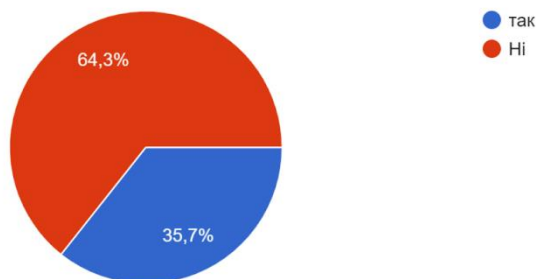
129 відповідей





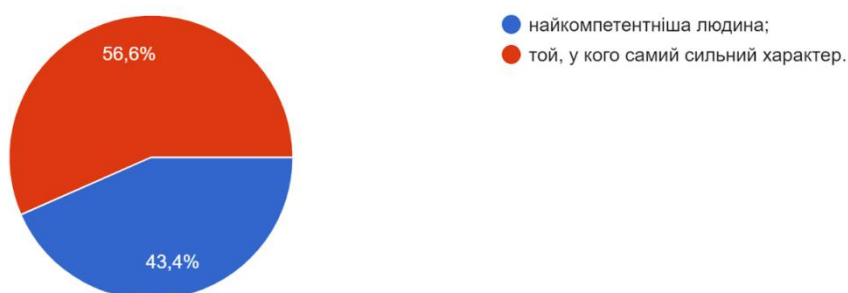
25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?

129 відповідей



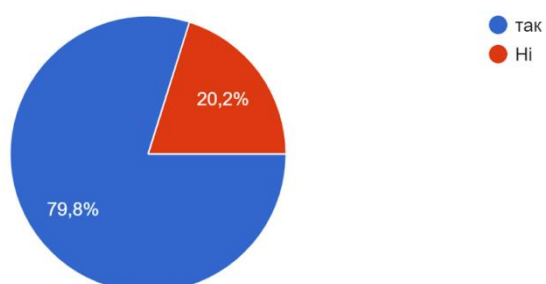
26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?

129 відповідей



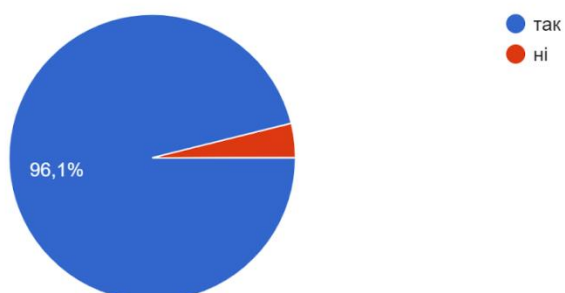
27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей?

129 відповідей



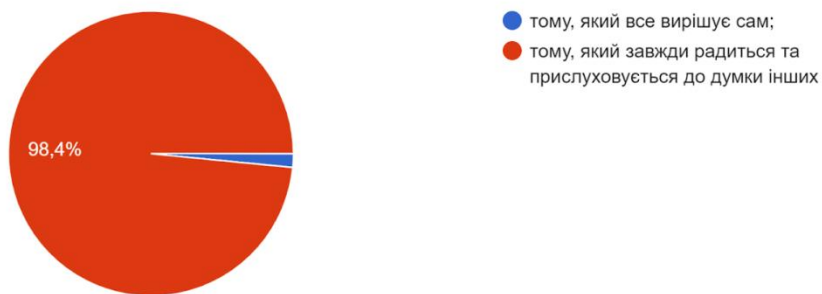
28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

129 відповідей



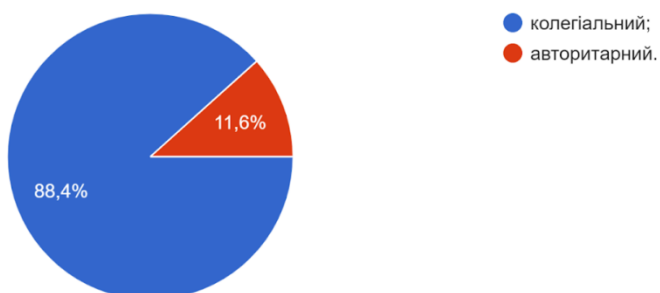
29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу?

129 відповідей



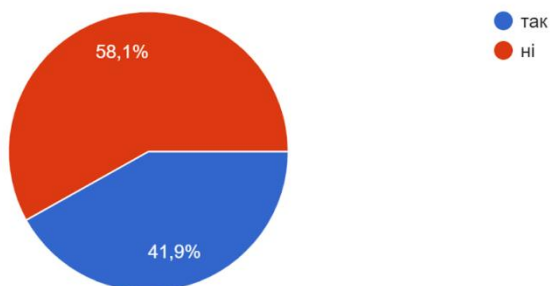
30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте?

129 відповідей



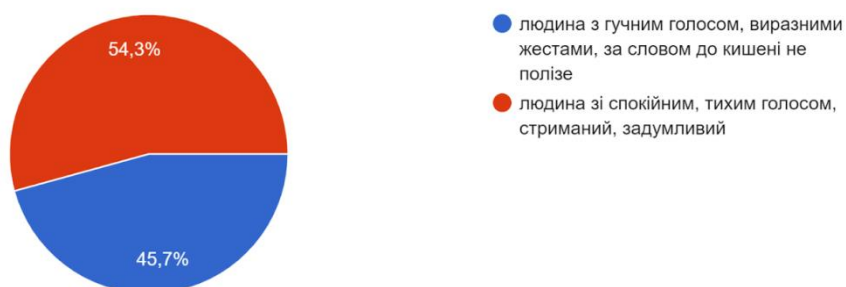
31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?

129 відповідей



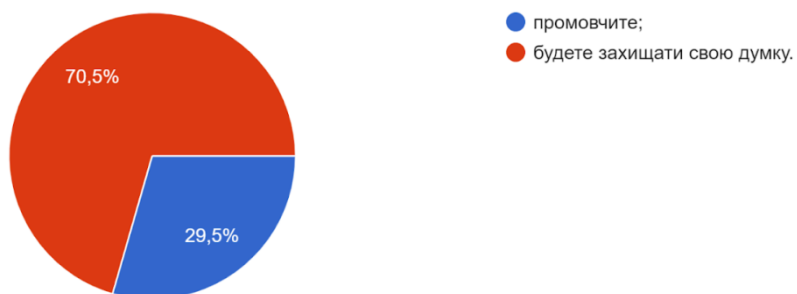
32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

129 відповідей



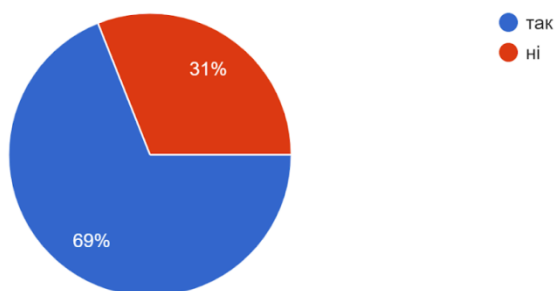
33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються?

129 відповідей



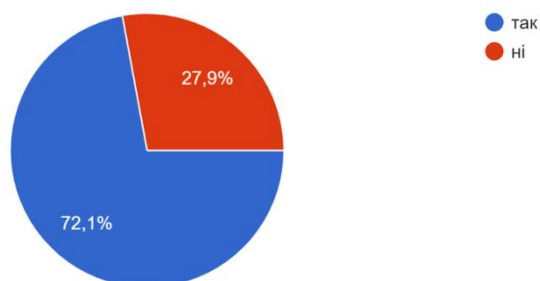
34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?

129 відповідей



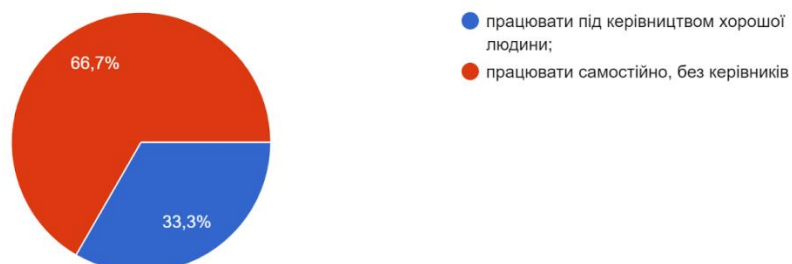
35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

129 відповідей



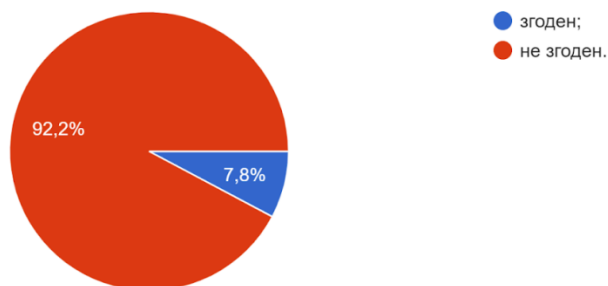
36. Чому б Ви віддали перевагу?

129 відповідей



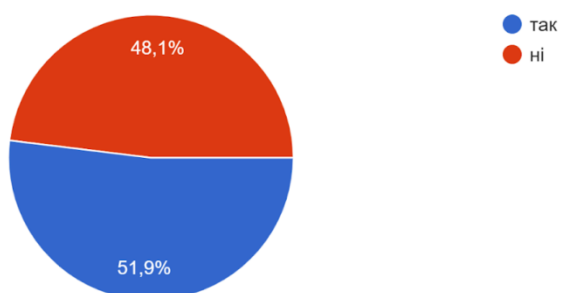
37. Як Ви відноситеся до твердження: "Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один із подружжя?"

129 відповідей



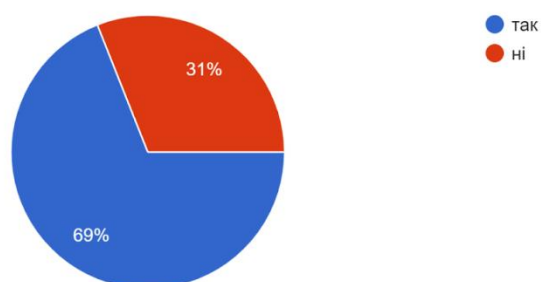
38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

129 відповідей



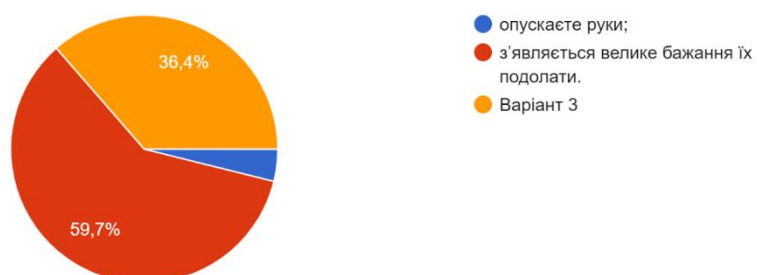
39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

129 відповідей



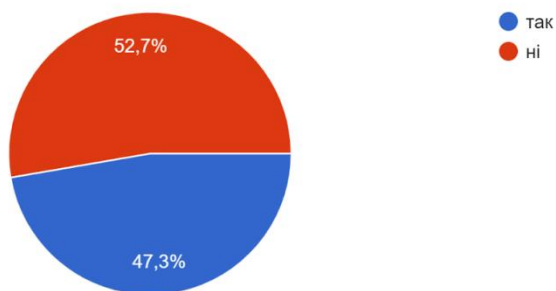
40. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами?

129 відповідей



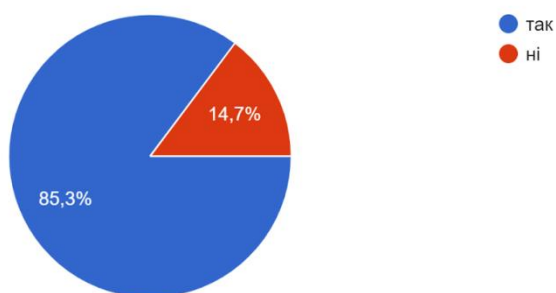
41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?

129 відповідей



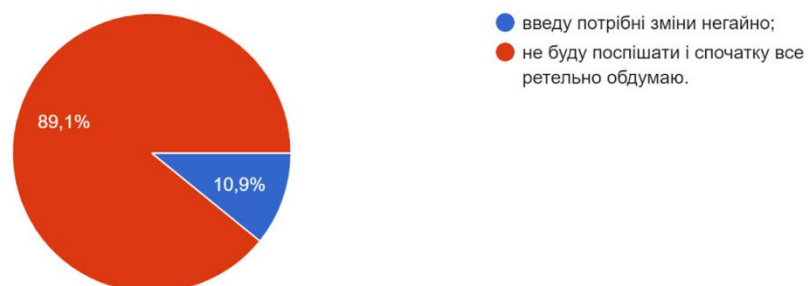
42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?

129 відповідей



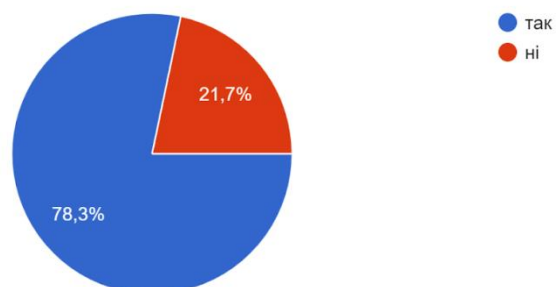
43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?

129 відповідей



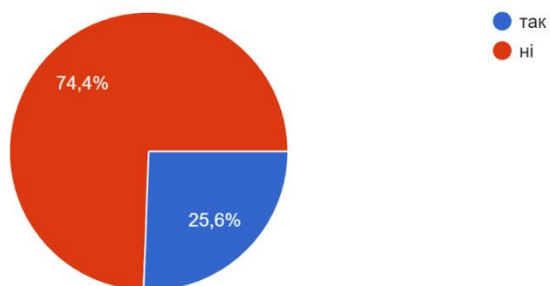
44. Чи зможете Ви перервати співрозмовника, якщо це необхідно?

129 відповідей



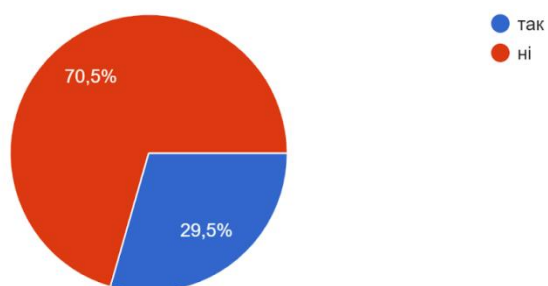
45. Чи згодні Ви з твердженням: "Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?"

129 відповідей



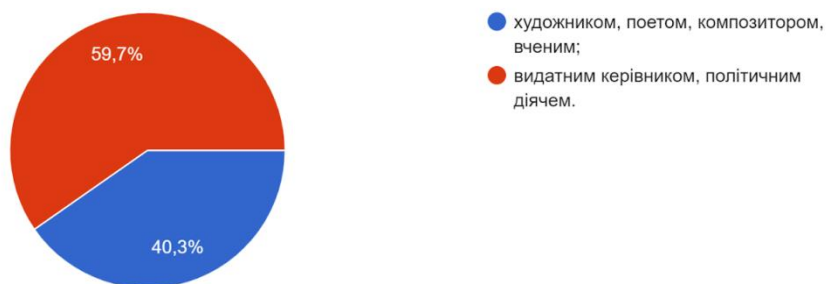
46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?

129 відповідей



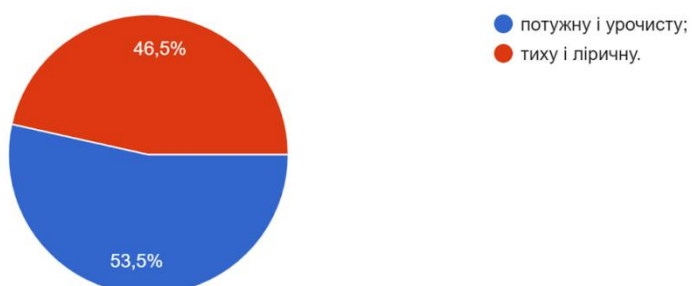
47. Ким би Ви хотіли стати?

129 відповідей

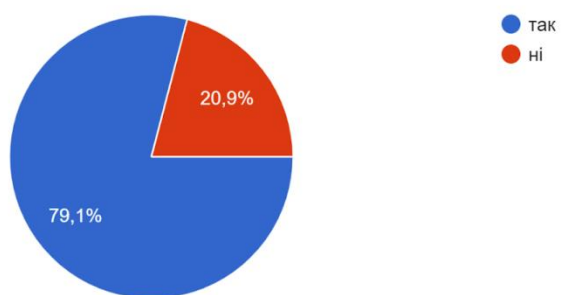


48. Яку музику Вам приємніше слухати?

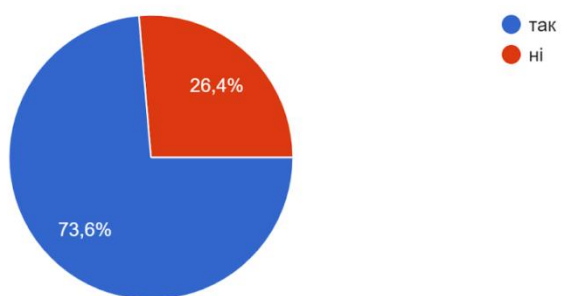
129 відповідей



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



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



## ЦИТАТНИК ЛІДЕРА

«Інновація відрізняє лідера від наздоганяючого». **Стів Джобс**

«Поганий керівник знає, що треба зробити. А хороший показує, як це зробити». **Луначарський А.**

«Завдання лідера в тому, щоб було більше лідерів, а не в тому, щоб було більше тих, хто слідує за лідером». **Нейдер Р.**

«Якщо можеш стати орлом, не намагайся стати першим серед галок».

### **Піфагор**

«Божевільний той, хто, не вміючи керувати собою, хоче керувати іншими». **Публій**

«Існують люди, здатні вести за собою цілі народи виключно завдяки своїй чарівності». **Емерсон**

«Військо баранів, очолюване левом, завжди отримає перемогу над військом левів, очолюваних бараном». **Бонапарт Н.**

«Ви можете домогтися чого завгодно в житті за умови, що вам буде не важливо, кому дістануться лаври». **Трумен Г.**

«Ти гарний рівно настільки, наскільки гарні люди, яких ти наймаєш».

### **Крок Рей, засновник McDonald's**

«Ви не станете лідером, якщо спочатку не навчитеся наслідувати й бути веденим». **Тіоріо**

«Вірте в людей, і вони зроблять все, щоб виправдати вашу довіру».

### **Максвелл Дж.**

«Захочеш – і будеш. У людині, зятям, закладена невідгадана сила».

### **Ольжич О.**

«Не можна досягти нічого без видатних людей. А люди лиш тоді бувають видатними, коли приймають рішення стати ними». **Шарль де Голь**

«Щоб вести людей за собою, йди за ними». **Лао Цзи**

«Найціннішою рисою я вважаю вміння викликати ентузіазм у людях і розвивати те, що є кращим у людині, за допомогою визнання її достоїнств і заохочення». **Швеб Ч.**



«Гарному керівнику потрібно вміти слухати не менше, ніж говорити». **Лі Якокка.**

«Єдиною перешкодою здійснення наших планів на завтра можуть бути наші сьогоднішні сумніви». **Рузвельт Ф.**

«Розділяй і володарюй» - мудре правило, але «об'єднуй і направляй» - ще краще. **Гьоте В.**

«Кращий спосіб надихнути інших – поділитися владою і повноваженнями». **Дізраелі Б.**

«Якщо ви чітко не знаєте, куди хочете потрапити, скоріше за все, ви опинитесь у іншому місці» **Конфуцій.**

«Маса потребує, щоб її вели, і вона піде за тим, хто має в крові інстинкт провідництва, команди, хто має відвагу вказати дорогу і брати відповідальність за її правильність, хто без компромісу афірмує свою ідею, формує її ясно, чітко. Її недвозначно; хто має виразне «так» і виразне «ні». **Донцов Д.**

«Ми не стільки любимо людей за те добро, яке вони нам зробили, як за добро, яке ми їм зробили». **Стерн Л.**

«Лідером дано стати тому, хто усвідомив свою місію і готовий жертвувати собою заради колективу, з якого вийшов». **Кім Джунг**

«Будьте людиною перш за все і найбільше. Не бійтеся занадто обтяжити себе гуманністю». **Гюго В.**

«Уникайте тих, хто намагається підірвати вашу віру в себе. Ця риса властива дрібним людям. Велика людина, навпаки, вселяє вам відчуття, що і ви можете стати великим». **Твен М.**

«Робити те, що приносить задоволення — означає бути вільним». **Вольтер**

«Майбутнє належить тим, хто вірить у красу своєї мрії». **Рузвельт Е.**

«Живе лиш той, хто не живе для себе, хто для других виборює життя».

**Симоненко В.**

«У лідера є дві важливі риси; по-перше, він сам кудись йде, по-друге, він може повести за собою людей». **Робесп'єр М.**

«Ніхто, не лідер. Якщо немає послідовників». **Форбс М.**