

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ЦВЯТКОВА СВІТЛАНА ВОЛОДИМИРІВНА

Допускається до захисту:  
завідувач кафедри фізики,  
загальної дидактики і педагогіки,  
д-р фіз.-мат. наук, професор  
В. Ф. Русаков  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ  
ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ СТУДЕНТСЬКОГО  
САМОВРЯДУВАННЯ**

Спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки

Кваліфікаційна (магістерська) робота  
(відповідно до ОП «Педагогіка вищої школи»)

Науковий керівник:  
В. Ю. Стрельников, професор кафедри  
фізики, загальної дидактики і педагогіки,  
д-р пед. наук, професор

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Оцінка: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(бали/за шкалою ЄКТС/за національною шкалою)

Голова ЕК: \_\_\_\_\_  
(підпис)

Вінниця 2020

## АНОТАЦІЯ

**Цвяткова С. В.** Формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти засобами студентського самоврядування. Спеціальність 011 "Освітні, педагогічні науки", Освітня програма "Педагогіка вищої школи". Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2020.

Кваліфікаційна робота присвячена проблемі формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти засобами студентського самоврядування. Виявлено та науково обґрунтовано поняття "лідерські якості", "формування лідерських якостей", "студентське самоврядування", "критерії сформованості лідерських якостей", "організаційно-педагогічні умови". Установлено структурні компоненти лідерських якостей студентів ЗВО: емоційно-вольовий, соціально-комунікативний, організаторський та творчий. Визначено мотиваційно-діяльнісний, ціннісний, особистісний критерії. Визначено доцільним оцінювати досліджуване явище за трирівневою шкалою.

Ключові слова: лідерські якості, формування лідерських якостей, студентське самоврядування, критерії сформованості лідерських якостей, організаційно-педагогічні умови.

119 с., 2 табл., 6 рис., 80 джерел.

**Tsviatkova Sv.** Formation of leadership qualities of students of higher education institutions by means of student self-government. Specialty 011 "Educational and Pedagogical Sciences", Educational program "Higher School Pedagogy". Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2020.

Qualification work is devoted to the problem of formation of leadership qualities of students of higher education institutions by means of student self-government. The concepts of "leadership qualities", "formation of leadership qualities", "student self-government", "criteria of formation of leadership qualities", "organizational and pedagogical conditions" are revealed and scientifically substantiated. The structural components of leadership qualities of ZVO students are established: emotional-volitional, social-communicative, organizational and creative. Motivational-activity, value, personal criteria are determined. It is considered expedient to evaluate the studied phenomenon on a three-level scale.

Keywords: leadership qualities, formation of leadership qualities, student self-government, criteria for the formation of leadership qualities, organizational and pedagogical conditions.

119 p., 2 Tabl., 6 Fig., 80 items.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ .....	10
1.1 Ретроспективний аналіз проблеми формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти засобами студентського самоврядування .....	10
1.2 Сутність і структура лідерських якостей студентів закладів вищої освіти .....	23
1.3 Студентське самоврядування як чинник формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти .....	37
Висновки до розділу 1 .....	48
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ .....	51
2.1 Аналіз сформованості лідерських якостей студентів закладів вищої освіти .....	51
2.2 Обґрунтування організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти засобами студентського самоврядування .....	67
Висновки до розділу 2 .....	90
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ .....	93
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	96
ДОДАТКИ .....	106



## ВСТУП

**Актуальність теми.** На тлі розвитку інформаційного суспільства, перманентних соціально-економічних змін в Україні, її інтеграції до світового та європейського простору, усталення гуманістичних цінностей вектор системи вищої освіти спрямовується на формування студентської молоді, як фахівців нової формації, майбутньої інтелігентної еліти, громадян, що здатні відгукуватися на потреби країни та стати лідерами інноваційних фахових, соціальних процесів на різних рівнях національної економіки. На сьогодні спостерігається дефіцит нових лідерів-гуманістів, здатних до продуктивної співпраці, генерації креативних ідей, готових до ухвалення рішень і несення відповідальності за їх наслідки. Вочевидь, заклади вищої освіти мають перейматися питаннями формування у студентів не тільки фахових компетенцій а й, відповідно соціальному замовленню, лідерських якостей, зокрема активної життєвої позиції, відповідальності, творчих здібностей, мотивів самореалізації, саморозвитку, самовдосконалення впродовж усього життя. Одним із суттєвих чинників, здатних впливати на процес особистісного розвитку сучасної студентської молоді, є діяльність органів студентського самоврядування закладів вищої освіти.

Участь студентів у роботі волонтерських рухів, громадських організацій створює умови для накопичення практичного досвіду лідерства, зокрема здобуття самостійності, відповідальності, розвитку творчого потенціалу особистості, що надзвичайно важливо для формування лідерських якостей, необхідних молодій людині для успішної життєвої та фахової діяльності в майбутньому. Водночас спостерігаємо недостатню активність студентської молоді щодо їх практичної участі у самоврядних організаціях під час навчання у вишах та недостатнє використання потенціалу студентського самоврядування як засобу формування лідерських якостей студентів.

Отже, розв'язання окресленої проблеми знаходиться на перетині наукового теоретичного, методологічного, емпіричного дослідження проблем лідерства та студентського самоврядування.

Визначення дієвих механізмів формування лідерських якостей майбутніх фахівців засобами студентського самоврядування регламентовано Законами України "Про освіту", "Про вищу освіту", Національною стратегією розвитку освіти України на період 2011–2021 роки, Стратегією розвитку державної молодіжної політики в Україні на період до 2020 р.

У громадській діяльності органів студентського самоврядування академічна спільнота дотримується таких нормативних актів Університету: Статуту Університету, рішень Вченої ради, комплексного перспективного плану національно-патріотичного виховання студентів на 2020–2021 навчальний рік, правил внутрішнього розпорядку Університету, програми розвитку корпоративної культури Університету, положення про роботу студентського самоврядування.

Аналіз феномену лідерства у ретроспективі проведено такими авторами, як: І Грищенко, Н. Гуржій, Є. Жарік, Т. Кочубей, А. Семенов, Р. Сопівник, Л. Шинкарук, Н. Якушко та ін. Дослідження лідерства та розвитку лідерських якостей особистості порушено в науковій літературі з менеджменту, державного управління (І. Грищенко, Д. Креймс, Т. Пітерс та ін.); у психолого-педагогічних дослідженнях (П. Вяткін, Б. Голоवेशко, А. Дяків, С. Калашнікова, І. Краснощок, Н. Мараховська, О. Мармаза, О. Романовський, О. Романовська, С. Рубінштейн, В. Тесленко, Н. Хупавцева та ін.).

Вплив самоврядування на формування якостей особистості, зокрема й лідерських, досліджено в наукових працях таких учених: О. Андрюшкова, О. Бабенко, М. Давидюк, Н. Єсінова, С. Кікоть, О. Кін, Ю. Кращенко, В. Мороз, Т. Логвіновська, В. Ростовська, В. Семанчина, О. Ступак, О. Старченко, Л. Червона, С. Швидкий та ін.

Попри беззаперечні теоретичні напрацювання та достатній практичний досвід, викладений у науковій літературі з окресленої теми дослідження, проблемі формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти засобами студентського самоврядування приділено недостатньої дослідницької уваги, що зумовлює виконання спеціального наукового пошуку в межах цієї кваліфікаційної роботи.

Аналіз теорії та практики з порушеної проблеми дозволив виділити протиріччя між:

- потребою суспільства в лідерах нової формації та недостатнім рівнем сформованості лідерських якостей у сучасної молоді;
- потужним потенціалом системи вищої освіти щодо формування лідерських якостей у студентів та недостатнім використанням засобів студентського самоврядування в цьому процесі;
- необхідністю формування лідерських якостей студентської молоді засобами студентського самоврядування та відсутністю науково обґрунтованих організаційно-педагогічних умов цього процесу в закладі вищої освіти.

Усвідомлення зазначених суперечностей, актуальність і недостатня теоретична та практична розробленість окресленої проблеми зумовили вибір теми магістерської роботи: *"Формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти засобами студентського самоврядування"*.

**Об'єкт дослідження** – процес формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти засобами студентського самоврядування.

**Предмет дослідження** – організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти засобами студентського самоврядування.

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів засобами студентського самоврядування.

Відповідно до визначеної мети дослідження поставлено такі **завдання:**



- здійснити ретроспективний аналіз проблеми формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти засобами студентського самоврядування;
- уточнити сутність і структуру лідерських якостей студентів як ключового поняття дослідження;
- дослідити студентське самоврядування як чинник формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти;
- проаналізувати сформованість лідерських якостей студентів закладів вищої освіти;
- обґрунтувати організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти засобами студентського самоврядування.

Із метою розв'язання поставлених завдань використано комплекс **методів дослідження**: *теоретичні* – ретроспективний аналіз, синтез, порівняння та узагальнення концептуальних положень вітчизняних та зарубіжних літературних джерел з філософії, соціології, менеджменту, педагогіки, психології для визначення теоретико-методологічних засад, ступеня розробленості проблеми, понятійно-категоріального апарату; аналіз, узагальнення та систематизація теоретичних домінант щодо розкриття сутності, структури лідерських якостей студентів вищих закладів освіти та обґрунтування організаційно-педагогічних умов їх формування; контент-аналіз нормативно-правової бази функціонування студентського самоврядування; *емпіричні* – анкетування, бесіди, тестування, педагогічне спостереження та моніторинг для виявлення рівня сформованості лідерських якостей у студентів; верифікація отриманої інформації через зіставлення даних дослідження.

**Наукова новизна дослідження** полягає у тому, що: *уперше* визначено та теоретично обґрунтовано організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти (ЗВО) засобами студентського самоврядування, які забезпечують: а) організацію коворкінг-

простору в ЗВО щодо формування та розвитку лідерських якостей студентів із залученням учасників студентського самоврядування, суб'єктів, відповідальних за цей напрям роботи в університеті та представників зовнішніх організацій; б) активізацію студентів ЗВО до участі в діяльності студентського самоврядування через поступове делегування повноважень щодо організації громадських заходів та використання рейтингової оцінки; в) актуалізацію педагогічної підтримки процесу формування лідерських якостей студентів ЗВО інструментами фасилітації та тьюторства; теоретично обґрунтовано сутність та структура лідерських якостей студентів закладів вищої освіти; сформовано критеріально-рівневу базу діагностики лідерських якостей у студентів ЗВО, визначено кількісні показники їх оцінювання; *подальшого розвитку* набули наукові уявлення щодо форм та інструментів студентського самоврядування, як впливового чинника формування лідерських якостей студентів ЗВО.

**Практичне значення** одержаних результатів полягає в їх достатній готовності для впровадження в діяльність студентського самоврядування ЗВО

**Апробація результатів** дослідження. Основні положення, висновки та результати дослідження обговорювалися та здобули позитивну оцінку на засіданнях кафедри педагогіки вищої школи Донбаського державного педагогічного університету, Луганського національного аграрного університету, доповідалися на Всеукраїнській науково-практичній конференції "Психологія взаємодії в системі "викладач-здобувач-група" (м. Вінниця, 21 травня 2020 року).

**Публікації.** Основні результати, теоретичні положення відображено в 2 одноосібних публікаціях, з них 1 – у фаховому виданні України; 1 – публікація апробаційного характеру.

**Структура та обсяг роботи:** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, 5 додатків на 11 сторінках та списку використаних джерел та літератури, який містить



80 найменувань. Загальний обсяг магістерської роботи – 119 сторінок, обсяг основного тексту – 95 сторінок. Робота містить 2 таблиці та 6 рисунків.



## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

#### 1.1 Ретроспективний аналіз проблеми формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти засобами студентського самоврядування

Витоки лідерства ведуть до часів становлення родоплемінного суспільства, об'єднання людей в організовані спільноти: сім'ї, роди, общини, племена. У різні періоди розвитку людства, не зважаючи на зміни культурно-історичної формації, суспільно-політичного ладу, з'являлися певні помітні постаті, які були розумніші, сильніші, відважніші, рішучіші ніж інші індивіди. Це політики, науковці, громадські діячі, представники освітянської когорти, духовенства, культури, які відзначалися розвиненими вольовими, інтелектуальними, психологічними якостями та в різних сферах суспільного життя залишили ґрунтовні надбання.

Феномен лідерства, причини його виникнення, риси особистості, які дозволяють забезпечити домінування над волею інших людей, здійснювати численні перетворення на шляху розвитку суспільства, знаходити компроміс між невинним науково-технічним прогресом і гармонійним співіснуванням із природою тривалий час є об'єктом дискусійного обговорення у наукових колах. Вчені слушно відзначають, що лідерство має більш ніж вікову історію та акцентують, що особливий розвиток цього феномену спостерігається у XX ст. та початку XXI ст. [16; 70; 77].

Так, бурхлива полеміка щодо походження, сутності лідерства розвилася на початку XX ст., коли західні теоретики перебували під впливом ідей Т. Карлейля, який вивчав якості лідера, вважаючи їх унікальними й особливо впливовими на маси, та Ф. Гальтона, що пов'язував цей феномен

виключно із спадковими факторами. Як наслідок, виникли теорії "великої людини" (героя), котрі доводять, що лідером стає людина з унікальними, успадкованими рисами, яких не має звичайний пересічний індивід. Вочевидь, виникла потреба виявлення тих якостей, якими відрізняються лідери ("великі люди"), що спричинило формування та розвиток теорії рис (1920 р.).

Концептуальною основою теорії стало переконання в тому, що особистість лідера характеризується певними стійкими властивостями, які мають генетичну природу та обов'язково відрізняють його від інших. Прихильники теорії рис (Е. Богардус, К. Берд, Р. Стогділл та ін.) розглядали лідерство як сукупність рис особистості та намагалися їх визначити для розроблення методики виявлення лідерів. Зокрема, дослідники С. Клубек і Б. Басс доводили, що люди, які від природи не схильні до лідерства (а такі обов'язково є в групі), навряд чи стануть такими [78, с. 131]. До теорії рис можна віднести також харизматичну концепцію лідерства, відповідно до якої окремі особливі люди наділені лідерством як деяким даром – харизмою. Теорія рис має суттєві недоліки, оскільки вченим так і не вдалося визначити ті якості, які притаманні лідеру, оскільки їх перелік став у процесі дослідження нескінченним. Також не було доведено зв'язок між рисами особистості та лідерством і тим самим його виявити.

Низка психологічних досліджень (З. Фрейд, Е. Фромм, Г. Левінсон та ін.) утворила теорію психоаналізу, яка накопичила дослідження щодо впливу властивостей особистості на ефективність лідерства [78]. Особливу увагу вчені приділяють ранній соціалізації особистості, під час якої формуються значущі особистісні якості, зокрема і лідерські. Так, завдяки батькам, іншим членам родини розвивається інтелект, мотивація досягнень, дитина прагне бути популярною в близькому оточенні, а занижена самооцінка долається задоволенням потреби у владі. Психологічні дослідження знайшли відображення в більшості теорій лідерства на сучасному етапі.

Дослідження дій, поведінки лідера (Ф. Фідлер, Р. Блек, Дж. Моутон та ін.), охопили поведінкові теорії лідерства. Ученими було зміщено акцент з



вивчення рис особистості на те, як лідер діє та поводить себе в ситуаціях лідерства. Здобутками цієї теорії вважається аналіз і класифікація стилів керівництва, зокрема, рівень повноважень, типи влади, використовувані керівником, його спрямованість (на людські стосунки або на виконання завдання) [32; 78]. Незважаючи на ємний науковий доробок цієї школи, хибним напрямком дослідження став пошук єдиного оптимального стилю лідерства, ідеальної моделі лідерської поведінки, яка б дозволяла новим лідерам її відтворювати.

Вочевидь теорія лідерства звернулася до ситуаційного підходу, оскільки дослідження не змогли виявити логічного співвідношення між особистими якостями або поведінкою лідера, з одного боку, та ефективністю, з іншого. Це не означає, акцентує В. Мороз, що особисті якості й поведінка не мають значення для лідерства, навпаки, вони є суттєвими компонентами успіху, однак пізніші дослідження довели, що в ефективному лідерстві вирішальну роль відіграють ситуаційні чинники, що містять потреби й особистісні якості підлеглих, характер завдання, вимоги та впливи середовища, а також інформацію, якою володіє лідер [45, с. 27].

Прихильники ситуаційної теорії (Б. Берд, Г. Персон, Р. Стогділ, Т. Хілтон, Дж. Шнейдер та ін.) висунули гіпотезу про те, що поява певного типу лідера зумовлюється головним чином обставинами, часом, місцем (ситуацією), а другорядним вважається наявність у нього відповідних особистісних якостей [62]. Висунення групового лідера відбувається при появі важливої спільної задачі, яка відповідає структурі цієї групи, при цьому на різних стадіях виконання завдання або при інших ситуаціях лідери можуть змінюватися, залежно від тих якостей, яких потребує конкретна ситуація [45, с.28]. І хоча ситуаційні дослідження значно посунули популярну на той час теорію рис, все ж обидві мали потужний недолік, оскільки прагнули пояснити лідерство як результат впливу одного чинника, ігноруючи їх можливу взаємодію.

Варто зазначити, що особливу цінність для нашого дослідження становить припущення в межах цієї теорії, що особистісні якості, які в специфічній ситуації можуть визначатися як лідерські, є продуктом накопиченого лідером досвіду (навчання і виховання людини в попередніх ситуаціях). Погоджуючись з думкою Т. Кочубей та А. Семенова, наголосимо, що вищезазначене окреслює можливість формування лідерських якостей в процесі виховання особистості, зокрема в закладах вищої освіти [32, с. 177].

Подальші дослідження розгорталися в 50-х роках ХХ ст., як пошук сукупності впливових чинників на природу та сутність лідерства. Концептуальні погляди вчених на лідерство, як динамічний процес найвищого ступеню розвитку (Р. Кеттел, Р. Стогділ, С. Шартл та ін.), поєднали синтетичні (реляційні, особистісно-ситуативні) теорії лідерства. Так, дослідники розглядають лідерство як результат взаємодії лідера та його послідовників, причому ініціатори за різних обставин (ситуацій) можуть змінюватися [32; 45; 78]. Учені, аналізуючи лідерство, прийшли до необхідності враховувати особистісні риси та мотиви поведінки лідера; уявлення послідовників про лідера, їхні потреби, установки, мотиви слідування за ним; міжособистісні стосунки у групі; офіційні, правові межі дій лідера та його послідовників.

За слушною думкою Н. Якушко, дотепер майже всі дослідження лідерства ґрунтуються на синтетичних теоріях, адже існує об'єктивна необхідність врахування комплексу факторів під час вивчення цього феномену [78]. Аналіз синтетичних теорій лідерства дозволяє зробити висновок, який має цінність для нашого дослідження. Так, лідерство є динамічним, еволюціонуючим процесом, у якому в центрі уваги знаходиться взаємодія між лідером і послідовниками, а не окремі характеристики їх особистостей. Змістовий, діяльнісний контекст лідерства, ефективність взаємодії лідера та послідовників залежать від низки особистісних (рис, якості), діяльнісних (потреби, мотиви, установки), групових (міжособистісні

стосунки, ролі, статуси учасників групи), інституційних (нормативні, правові обмеження) чинників.

Взаємодії лідера та послідовників також присвячені дослідження прихильників атрибутивних теорій, в яких спостерігається зміщення акценту з аналізу властивостей особистості лідера до вивчення особливостей його сприйняття послідовниками. Саме те, як послідовники сприймають лідера визначає, як вони реагують на його якості: схвальна реакція забезпечує гарантовану підтримку і навпаки. Тобто домінуючу позицію займають послідовники, мотивуючи лідера до прояву тих чи інших особистісних рис, тим самим спричиняючи його певну поведінку.

У теорії транзактного аналізу й трансформаційного лідерства (Г. Келлі, Дж. Марч, Г. Саймон, Дж. Тібо, Дж. Хоманс) акцентується на емоційній складовій взаємодії: лідер відчуває потреби, бажання послідовників та прагне їх практичної реалізації. У коло наукових пошуків потрапляють саме міжособистісні відносини, на противагу орієнтації лідера на вирішення конкретних завдань, дослідники віддають перевагу переконуючому впливу замість примусової влади або поступливості.

Дотримуючись думки М. Якушко, варто зазначити, що в сучасних наукових дослідженнях спостерігається зростання інтересу до активної ролі послідовників у процесі лідерства, зокрема щодо їх залучення в процес ухвалення управлінських рішень на всіх стадіях реалізації владних повноважень [78].

Прихильники гуманістичних теорій лідерства (Р. Блейк, Д. Макгрегор та ін.), виходять із того, що людина за своєю природою – складний мотиваційний організм, а організаційна група має бути керованою. Причому наявний конфлікт між суб'єктивним бажанням до самоуправління та характерним для організації процесом структурування ролей долається за допомогою ситуативно доцільних методів лідерського впливу. На їх вибір впливатиме особисте сприйняття лідером членів своєї групи: до безвідповідальних, лінивих, недисциплінованих, безініціативних підлеглих



застосовуватиметься авторитарний стиль, а до тих, хто має протилежні властивості – стиль делегування повноважень, демократичний тощо.

Сучасні дослідження феномену лідерства знайшли відображення в ціннісних теоріях. Попередні наукові здобутки так чи інакше характеризувалися спробами виокремити основні цінності в моделях лідерської поведінки, проте вони були не суттєвими. Ціннісні теорії розглядають лідерство як підґрунтя для створення нового мислення й поведінки, це, скоріше, філософія, ніж теорія чи технологія, як раніше, це – "філософія в дії", орієнтована на допомогу індивідам у самопізнанні, саморозвитку, зокрема і лідерських якостей.

Найбільший вплив на розвиток ціннісних теорій спричинила так звана "філософія успіху" (друга половина XX ст.). Так, Т. Пітерс і Р. Уотерман стверджували, що діяльність лідерів орієнтована водночас і на технологію, і на ідеологію. Основними організаційними цінностями дослідники вважали такі: успіх, високоякісне обслуговування, інновації. Кожний лідер має визначити власну систему цінностей та забезпечити свідоме наслідування їх усіма працівниками компанії [50, с. 414].

Т.Кочубей, А. Семенов, досліджуючи наукові праці К. Ходжкінсона, відзначили, що він створив власну парадигму цінностей, яка базувалася на основі типології М. Вебера, що передбачала розподіл лідерів на раціонально-легальних, традиційних та харизматичних. Виходячи з того, який тип цінностей приймає лідер, дослідник визначив такі «чисті» лідерські архетипи, як:

- "лідер-кар'єрист" – базовий тип, присутній в структурі кожної особистості; найпримітивніші цінності – перевага, уподобання тощо; основна мотивація - отримання насолоди; прагне влади і тих благ, що вона може дати;
- "лідер-політик" – демократичний, відзначається ліберальними рішеннями та підпорядкуванням індивідуальних інтересів груповим; уміє поєднати моральність і раціональність; форма лідерства – оптимальна, не харизматична; тип цінностей – прагнення консенсусу;

- "лідер-технік" – раціональний, прагматичний, гуманістичний; є компетентним професіоналом, виявляє неупередженість у рішеннях; є центром уваги багатьох сучасних прикладних шкіл лідерства; тип цінностей – наслідки дій;

- "лідер-поет" – надзвичайно харизматичний тип; чудовий оратор, може створювати істинних прихильників своїх ідей, в часи соціальних криз спрямовує енергію групи у визначене тільки ним русло, може бути соціально небезпечним (Наполеон, Гітлер та ін.); тип цінностей – принципи [32, с. 182].

Основна ідея теорії К. Ходжкінсона стала підґрунтям для сучасних ціннісних теорій, а саме: пріоритет цінностей як детермінант взаємодії лідерів і членів групи.

Модель ціннісного лідерства, запропонована Г. Фейрхольмом має практичну спрямованість. Лідерство, на його думку, стає «уповноважуючим» і лідер має виконувати не контролюючі, а розвиваючі та трансформуючі функції. Дослідник сформулював базові ціннісні лідерські принципи та довів, що призначення лідера – в інтерналізації ціннісно навантажених принципів, що сприяють розвитку самоврядування і досягненню загальних цілей групи [32, с. 182-183].

Отже, ціннісні теорії лідерства окреслили інноваційні способи мислення та лідерської поведінки, розпізнали лідерство як "філософію в дії", яка покликана допомогти особистості в самопізнанні, саморозвитку та самореалізації власних лідерських якостей.

Проблема лідерства, формування лідерських якостей особистості є дискусійною і дотепер, зокрема сучасні дослідження можна згрупувати за різними науковими галузями. Так, наукові пошуки щодо феномену лідерства представлені дослідженнями І. Грищенко, Д. Креймс, Т. Пітерс (у менеджменті, державному управлінні); П. Вяткіна, Б. Головешка, А. Дяківа, С. Калашнікової, І. Краснощок, Н. Мараховської, О. Мармази, О. Романовського, О. Романовської, С. Рубінштейна, В. Тесленка, Н. Хупавцевої та ін. (у педагогіці та психології).

Наукові пошуки щодо формування і розвитку лідерських якостей студентів закладів вищої освіти загалом та різних спеціальностей (майбутніх інженерів, менеджерів, учителів тощо) проводили П. Вяткін, І. Краснощок, О. Кін, Н. Мараховська, Р. Сопівник, Т. Гура, В. Локшин, О. Романовський та ін. Проблема розвитку лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти засобами студентського самоврядування дотепер є досить дискусійною і представлена роботами О. Андрюшкової, В. Мороза, Р. Сопівника, О. Старченко, О. Ступак, В. Семанчиної, Н. Єсінової, О. Кіна, В. Клемьоновой та ін.

Розглядаючи лідерство як стан особистості та як процес залучення послідовників до певної діяльності, С. Калашнікова підкреслює, "що і перше, і друге є результатом прояву лідерських якостей особистості, яка виконує роль лідера", тобто першоумовою прояву лідерства дослідниця вважає особистість лідера (характер, лідерські якості) [23, с. 46].

Грунтуючись на дослідженнях видатного вченого С. Рубінштейна підкреслимо, що будь-яка людина від народження наділена різними здібностями, необхідними для лідерства, які можуть бути нереалізованими через те, що ніхто не переймався питаннями їх розвитку. Нерозвинуті здібності можуть залишитися на стадії задатків і чи будуть вони розвиватися залежить від умов, у яких людина формується як особистість, зокрема у процесі здобуття вищої освіти [59].

Проблему формування лідерських якостей студентів у закладах вищої освіти окреслено численними науковими пошуками. Зокрема П. Вяткін зазначає, що лідерство в студентському середовищі може існувати в таких формах:

- мегалідерство – активна взаємодія молоді з громадськими рухами та організаціями;
- макролідерство – створення самоорганізованого студентського середовища на рівні вишу або факультету;



- мікролідерство – вплив на створення в групі ефективного середовища, атмосфери, прагнення студентами кооперації, взаємодопомоги, спільного виконання поставлених завдань;
- індивідуальне лідерство, яке виникає на основі емоційного інтелекту, що містить самосвідомість, самоконтроль, мотивацію, емпатію та соціалізацію (навички роботи з людьми) [11, с. 14].

На думку І. Краснощок, студент-лідер – це авторитетний член групи, який має вплив на значну частину її членів, наділений офіційними управлінськими повноваженнями, володіє організаційними й комунікативними здібностями, є ініціативним і заохочує власним прикладом до досягнення групових цілей, бере відповідальність за діяльність групи. Дослідниця визначає, що ефективним студентським лідером є особистість, яка має значний вплив на думку та поведінку членів групи, планує, організовує, контролює діяльність інших студентів для розв’язання завдань, поставлених перед групою, транслює їм власне бачення майбутнього, допомагає адаптуватися до нового [33, с. 214 ].

Студентське самоврядування дослідниця відзначає, як середовище практичної лідерської діяльності, яке має величезний потенціал для формування лідерських якостей студентів вишу. Зокрема, наголошує, що самоврядування – це не лише ініціативна діяльність самих студентів, спрямована на розв’язання важливих питань в різних сферах студентського життя, а насамперед важлива форма виховної роботи у закладі вищої освіти [33, с. 218 ].

Р. Сопівник, аналізуючи формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі наголошує, що кожна ситуація визначає ті особливі якості, які необхідні лідеру в нових умовах, і ці якості є продуктом досвіду, навчання та виховання людини. Лідерство, на думку дослідника, не є унікальним явищем, що може бути втілене через домінування однієї особи над іншими, а загальнодоступний стан максимальної творчої, професійної самореалізації людини в будь-якій діяльності (навчальній, фаховій). Така

самореалізація буде визнаною й оціненою оточенням не за емоцією (симпатія-антипатія), а за мірою внеску людини в соціально значущу діяльність (постановка і розв'язання групового завдання). Тому формування відповідних якостей може відбутись шляхом включення студента в різні види діяльності (навчальна, наукова, спортивна тощо) та соціально значущі відносини (лідерство як міжособистісна взаємодія).

Р. Сопівник вбачає прямий зв'язок між зростанням ефективності підготовки фахівців і реалізацією системи формування лідерських якостей студентів з урахуванням їх вікових та індивідуальних особливостей. Досягти цього можливо за умови ставлення до вихованця як найвищої цінності, активного учасника навчально-виховного процесу (суб'єкт-суб'єктні відносини), який на всіх етапах становлення та розвитку має досягати власної вершини "акме" [66, с. 152–153].

Дослідник слушно визначає студентське самоврядування однією з форм виховання лідерських якостей та стверджує, що "участь у діяльності органів студентського самоврядування дозволяє утверджуватись у ролі лідера, розвиває вміння і навички впливу на інших людей, активність яких спрямовується на ефективне виконання статутних завдань організації" [65, с. 154].

Досвід взаємостосунків, виявлення та захисту своїх інтересів, життя в студентському середовищі та самореалізації особистості О. Старченко називає основними "китами", на яких формується така риса, як лідерство. У процесі накопичення цього досвіду студент навчається бути організованим, відповідати за власні дії перед собою, людьми, державою. Позитивний вплив на розвиток лідерських якостей, вважає дослідниця, досягається через усвідомлене включення студентів у громадську роботу, в різноманітну діяльність органів студентського самоврядування [67, с. 256].

В. Семанчина вважає колектив рушійною силою розвитку особистості, зокрема її лідерських якостей: "жодна людина не зможе бути лідером поза межами певного колективу, бо саме колектив є тим підґрунтям, на основі

якого формується майбутній лідер" [60,с. 208]. Дослідниця також слушно наголошує, що студентське самоврядування є сприятливим середовищем для формування особистості, її самореалізації та засвоєння активної соціальної позиції. На керівних посадах у самоврядуванні студенти можуть виявити свої лідерські якості, уміння організовувати, координувати колектив, вирішувати спільні проблеми студентського мікросередовища, планувати та реалізовувати творчу, активну дозвіллеву діяльність колективу. Саме в діяльності студентського самоврядування студент має змогу розвивати власний особистісний потенціал, самовдосконалюватися, бути рішучим і зваженим; формувати власний світогляд, займати активну соціальну позицію, набувати лідерських якостей, ставати лідером студентського середовища та трудового колективу в майбутньому [60, с. 208–209].

В. Тесленко наголошує на необхідності організації комплексної взаємопов'язаної діяльності учасників навчально-виховного процесу у розвитку позитивної соціальної активності та ефективному диференційованому формуванні лідерських якостей майбутніх конкурентоспроможних фахівців у закладах вищої освіти. Водночас акцентує на тому, що виконання цього завдання пов'язано з розвитком студентського самоврядування, яке вважає запорукою становлення суспільно-активної особистості, здатної до лідерства та позитивних соціальних ініціатив [71, с. 45–46]

Н. Єсінова та В. Клеймьонова стверджують, що випускник закладу вищої освіти має володіти не лише професійними знаннями та уміннями, але й лідерськими якостями, що дозволять йому успішно реалізувати власний творчий потенціал у практичній діяльності. Дослідниці також відзначають, що формування лідерських якостей не можливе без участі студентів у громадській діяльності, у роботі молодіжних організацій та об'єднань, в органах студентського самоврядування. Якості лідера формуються саме в освітньо-виховному просторі вишу через усвідомлене залучення студентів до



різноманітної діяльності, зокрема в різних секторах студентського самоврядування [20, с. 313].

О. Олексюк відзначає, що формування лідерських якостей є одним із найважливіших завдань, що стоять перед педагогами, які необхідно вирішувати в рамках освітнього процесу університету. Лідерські якості, наголошує дослідниця, необхідні особистості для формування найбільш затребуваних на сучасному етапі соціальних і професійних компетентностей, які дозволили б їй бути конкурентоспроможною на ринку праці. Студентський вік є тим сензитивним періодом, де найліпше формуються якості лідера, оскільки саме у студентстві актуалізується процес життєвого, особистісного та професійного становлення і самовизначення, з'являється потреба у виконанні суспільно корисної діяльності, бажання виділитися із групи однолітків, посилюється прагнення до самопізнання та самовдосконалення.

Продовжуючи дослідження у цьому науковому напрямі О. Олексюк відзначає, що вивчення проблеми лідерства в педагогіці, питань якостей лідера, використання методів і прийомів розвитку лідерства, може сприяти підвищенню ефективності професійної підготовки, а також привести до глибшого розвитку особистісних якостей студентів від час навчання в університеті. Рішення цієї задачі пропонує здійснювати поетапно: виявлення лідерів, безпосередня робота з ними, що передбачає діяльність по формуванню в студентів особливих особистісних якостей та навичок [49, с.196]. Великі можливості для розвитку лідерських якостей дослідниця вбачає в роботі студентських рад і органів самоврядування, де студенти на практиці можуть відпрацювати наявні навички лідирування, проаналізувати та оцінити можливості використання своїх лідерських навичок, умінь та досвіду виконання ролі лідера [49, с.198].

На думку О. Романовського, О. Романовської та А. Петрової, формування лідерських якостей – це процес і результат розвитку внутрішньої структури особистості, її певної психологічної особистісної організації в

єдності їх прояву з індивідуальною організаторсько-комунікативною готовністю до зовнішнього керівництва. Саме на заклади вищої освіти дослідники покладають обов'язок щодо забезпечення якісної підготовки нової генерації фахівців-лідерів, які були б здатними на високому фаховому рівні реалізовувати власне призначення. Це дозволить майбутнім фахівцям швидше набувати професійного досвіду та досягати життєвого успіху [56, с. 337; 57, с. 187]. Водночас О. Романовська акцентує, що для виявлення, формування та розвитку лідерських якостей особистості у виші потужні можливості мають органи студентського самоврядування, які можуть сприяти розвитку особистісних, професійних, ділових якостей майбутніх фахівців [56, с. 340].

Отже, проведений аналіз сучасної наукової літератури з окресленої проблеми дає можливість констатувати про однаковість поглядів учених щодо потужних ресурсів закладів вищої освіти та надзвичайну впливовість навчально-виховного середовища на формування лідерських якостей у студентів. Водночас наукова спільнота акцентує на тих особливих можливостях для зростання лідерів, які має студентське самоврядування у вишах, вважаючи його своєрідною платформою для здобуття студентами практичного досвіду лідирування та розвитку їх відповідних якостей.

Підводячи підсумки дослідження порушеного питання в ретроспективі варто зазначити, що дотепер існує науковий інтерес до окресленої проблеми, більш того спостерігаємо постійне дискусійне обговорення у колах науковців щодо пошуку можливостей вишів з точки зору практичної реалізації завдання формування лідерських якостей студентів, зокрема засобами студентського самоврядування. На наше переконання, це завдання варто розглядати на двох важливих рівнях: індивідуальному (рівень особистості), який передбачає формування ціннісного ставлення певної особистості до саморозвитку лідерських якостей та її самореалізації як лідера в студентському колективі; інституційному (рівень університету), на якому базовими цінностями мають стати використання потенціалу та ресурсів

вишу, зокрема студентського самоврядування, для формування особистості лідера із розвиненими лідерськими якостями.

## **1.2. Сутність і структура лідерських якостей студентів закладів вищої освіти**

Соціальне замовлення на сучасного фахівця, незалежно від спеціальності чи галузі його майбутньої професійної діяльності, окреслює вектор розвитку системи вищої освіти на формування у студентської молоді не тільки фахових компетенцій, а й активної життєвої позиції, мотивів реалізації особистісного потенціалу, саморозвитку та самовдосконалення впродовж життя, професійно значущих якостей особистості, зокрема й лідерських. Саме лідерство, відзначає Б. Головешко, необхідно розглядати як обов'язкову складову в досягненні професійної компетентності особистості, без якої неможлива повноцінна самореалізація майбутнього фахівця [38, с. 5]. Дослідник розкриває лідерство як внутрішній стан людини, що спрямована на досягнення успіху, глибоко вмотивована, веде активне діяльнісне життя, впевнена у власних рішеннях та діях [38, с. 11].

В. Мороз, розуміючи лідерство як процес впливу на інших членів групи заради досягнення поставлених цілей, наголошує, що воно є груповим явищем: лідер немислимий наодинці, він завжди елемент групової структури, а лідерство є системою відносин у ній. Тому феномен лідерства дослідник відносить до динамічних процесів малої групи [45, с. 17].

У науковій літературі поширені дослідження щодо класифікації лідерства. Так, І. Грищенко, аналізуючи зарубіжні наукові пошуки з цього питання, розглядає дослідження Дж. Даунтона, який виділяє експресивний та інструментальний "модуси" лідерства, причому кожний з них має свої підвиди. Дослідник пропонує три інструментальних (комунікація, вироблення цілей, мобілізація) та два експресивних (підтримка Я, натхнення) та наголошує, що ці модуси потребують людей із різними характерами [14, с.



170]. Експресивний тип найбільш ефективний на етапі змін та введення новачій, інструментальний – у більш-менш стабільних ситуаціях.

Інші вчені пропонують розглядати активний та інтелектуальний типи лідерства [45]. Так, активний лідер впливає на групу через силу власної особистості (харизму), їх здебільшого спостерігаємо в політиці, громадських організаціях, зокрема й на теренах студентського самоврядування. Інтелектуальний тип лідера впливає на групу за допомогою знань та ідей. Саме наша студентська молодь, володіючи неабияким особистісним потенціалом, успішно реалізується в науці, навчанні, громадській діяльності, обіймаючи посади в різних секторах самоврядування, має потужні можливості зайняти лідерську позицію в колективі.

Аналіз управлінської, педагогічної, психологічної наукової літератури дозволяє свідчити, що вчені пов'язують феномен лідерства з лідерськими якостями особистості, завдяки яким виявляється лідерська поведінка (позиція) особистості, що стає прикладом для наслідування іншими членами групи. Дослідники слушно пов'язують наявність лідерських якостей з ефективністю діяльності лідера, що впливає на загальну ефективність організації (колективу, групи); визначають їх як стійкі характеристики особистості лідера, що виявляються в організаторських здібностях та умінні впливати на поведінку інших людей.

Так, Д. Креймс тлумачить лідерські якості як "внутрішні риси чи здібності, що дають змогу лідерові діяти ефективно, сприяючи при цьому розвитку організації" [36, с. 83]. Ю. Кращенко, Н. Мараховська вважає, що лідерські якості – це сукупність стійких характеристик особистості, що дозволяють бути лідером групи, виявляються в організаторських здібностях, здатності впливати на поведінку та настрій людей, стати прикладом для наслідування [35; 43]. Б. Головешко визначає їх як сукупність індивідуально-особистісних і соціально-психологічних властивостей особистості, що дозволяють їй виконувати роль лідера у групі [38, с. 18]. В. Мороз досліджуючи лідерські якості студентів вишів, не прив'язує їх до певної

предметно-практичної діяльності та вважає їх різновидом соціально-психологічних властивостей особистості, що відображають ставлення до людей і суспільства загалом та виявляються в суспільній поведінці, вчинках [45, с. 29].

О. Хупавцева та В. Максимчук визнають ядром лідерських якостей розвиток соціального інтелекту (соціальна свідомість, адекватне реагування на ситуацію та соціальне оточення тощо) та визначають їх як риси, що дозволяють особистості стати помітною в конкретній справі та ухвалювати відповідальні рішення в значущих ситуаціях; застосовувати інноваційні підходи для розв'язання проблеми; чинити вплив на послідовників у напрямі досягнення спільних цілей; створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі. Дослідники наголошують, що ефективне лідерство забезпечується наявністю лідерських якостей – індивідуально-особистісних і соціально-психологічних особливостей особистості, що впливають на групу та сприяють досягненню мети [73, с. 160].

Натомість В. Мороз, аналізуючи зарубіжні психологічні видання, відзначає, що ключовою якістю лідера є "емоційний інтелект" – здатність розуміти, виявляти емоції, використовувати їх для ефективного мислення, аргументації, управління власними емоціями та інших людей, унаслідок чого стає можливим успішно вирішувати будь-які життєві ситуації. Відповідно, емоційний інтелект містить компетентності особистісні (самосвідомість, упевненість, саморегуляція, мотивація) та соціальні (емпатія, спілкування, уміння розв'язувати конфлікти) [45, с. 30].

Вочевидь лідерство стає явищем з конкретними ознаками (лідерськими якостями) саме під час реалізації особистості в певному середовищі. Дійсно у студентському віці найбільш актуалізуються процес життєвого і професійного самовизначення людини, з'являється потреба в суспільно корисній діяльності, формуються переконання, почуття обов'язку і відповідальності, досягають певного рівня розвитку такі вольові якості, як самостійність, ініціативність, наполегливість тощо [12]. Тому саме цей

життєвий період молоді людини, виходячи з його психологічних особливостей є найбільш плідним щодо формування лідерських якостей особистості.

У студентському оточенні, на думку П. Вяткина, лідерство можливе завдяки таким особистісним якостям молоді: ініціативність, товариськість, контактність, комунікабельність, чуйність, доброзичливість, соціально-інтелектуальний кругозір, ерудованість, готовність прийти на допомогу товаришеві [11].

В. Тесленко розуміє лідерські якості студентів, як певний рівень динамічного розвитку особистості молоді людини у навчально-виховному та соціальному середовищі вишу, що передбачає активну громадянську позицію, готовність до плідної соціально-орієнтовної діяльності, спрямованість на саморозвиток і вдосконалення, позитивне перетворення оточуючої дійсності, вміння приймати відповідальні рішення, визначати цілі й оптимальні шляхи їх досягнення, організовувати, залучати інших студентів до творчої спільної навчальної, наукової та громадської діяльності [71, с. 45].

На думку І. Краснощок, студент-лідер – це авторитетний член групи, який має вплив на значну частину членів групи, має офіційний управлінський статус, організаторські, комунікативні здібності, є ініціативним і заохочує всіх своїм прикладом, організує та керує групою щодо досягнення спільних цілей у найкращий спосіб, не боїться відповідальності за її діяльність [33, с. 214].

Тож, на підставі проведеного аналізу наукової літератури, під *лідерськими якостями студентів закладів вищої освіти* будемо розуміти динамічне особистісне утворення, яке дозволяє окремому представнику студентської спільноти стати взірцем для наслідування послідовниками, виявляється в організаторських здібностях, здатності впливати на поведінку та забезпечувати позитивне емоційне налаштування членів групи на процес і результат спільної діяльності, що сприяє досягненню її високої результативності.



До питання структури лідерських якостей особистості звертались чимало дослідників. Так, аналізуючи це питання, О. Олексюк відзначила, що лідер повинен бути наділений такими рисами: здатність до творчого вирішення проблем; уміння доводити ідеї до послідовників; переконливість; здатність чути інших людей та прислухатися до їхніх порад; товариськість, відчуття власної гідності, упевненість у собі тощо (С. Коссен). На думку А. Лоутона та Е. Роуз, лідер повинен бути далекоглядним щодо бачення образу, завдань організації та вміти встановлювати пріоритети; має володіти мистецтвом міжособистісних стосунків, зокрема вміти вислухати, дати пораду, бути впевненим у власних діях; виявляти чарівність – чітко не визначена риса (стан), утім досить привабливаюча та надихаюча людей; бути гнучким, тобто здатним відгукуватися на нові ідеї; демонструвати рішучість і твердість, якщо цього вимагають обставини [48, с. 374].

Також до найважливіших здібностей лідера належать уміння реалізувати, делегувати повноваження й відповідальність; здатність до організації та мотивації групової роботи, установлення пріоритетів, самопізнання й самооцінки, переконання, аналітичного мислення, розпізнавання найістотніших чинників, системності, обробки, формування інформації, розробки програм, виявлення тенденцій, розподілу зусиль і часу. Абсолютно необхідні для вміння поводитися в суспільстві такі риси, як ввічливість, тактовність, делікатність, тож лідер повинен чітко це усвідомлювати. Лідер не може нехтувати культурою спілкування, почуттям міри, доброзичливості, керуванням власними емоціями, стресами. На думку В. Мороза, Я. Яхніна необхідно обирати індивідуальний, але обов'язково цивілізований стиль поведінки, мати власний, утім неодмінно шляхетний образ лідера, який може забезпечити не тільки половину успіху, а й задоволення від діяльності [45, 80].

Психологічні дослідження пропонують такі якості, характерні лідерам: воля, здатність долати перешкоди на шляху; наполегливість; незалежність та ініціативність; адаптивність, як уміння пристосовуватися до нових умов;

самокритичність; вимогливість до себе та інших; психічна стійкість; надійність; витривалість; оптимістичність; рішучість; здатність самостійно приймати рішення [54].

Досліджуючи якості ефективного лідера, О. Мармаза проаналізувала американські наукові праці (Дж. Каузес та Б. Познер), в яких з їхнього розмаїття виділено системоутворювальні: чесність, уміння прогнозувати, здатність надихати та компетентність. Утім, лідер має володіти певним рівнем культури, освіченості, професіоналізму, життєвого досвіду та внутрішньої зрілості. Щоб цього досягти необхідна постійна робота над собою, розвиток власного потенціалу, оскільки лідера не можна створити, він створює себе сам [44].

А. Дяків виділяє такі основні загальні якості, притаманні лідеру: зацікавленість у досягненні групової мети; енергійність; ініціативність і соціальна активність; емоційна стійкість; упевненість у собі; організаторські здібності; досвід і навички організаторської діяльності; розумові здібності; доброзичливість, емпатія; емоційна привабливість [19].

Н. Василевська, проводячи дослідження серед студентської молоді, визначає лідерські якості, що запропонували вони самі: компетентність, активність, ініціативність, товариськість, кмітливість, наполегливість, самовладання, спостережливість, працездатність, самостійність, організованість [9].

В. Локшин виконав порівняльний аналіз та узагальнення якостей, що найчастіше визначались дослідниками як необхідні для лідера, та виділив такі: активність, товариськість, уміння слухати співрозмовника, рішучість, готовність до самостійного виконання завдань, упевненість у собі, потреба в успіху, креативність, здатність активно впливати на інших, уміння говорити, розуміти емоційний стан людини, здатність до організаторської роботи, чесність і порядність у відносинах, відповідальність, комунікативність, готовність до ризику, уміння управляти собою, наявність сили волі, здатність до емпатії, інтелектуальна лабільність, уміння розв'язувати конфлікти,

стресостійкість, уміння приймати відповідальні рішення в будь-яких ситуаціях, розвиток рефлексії. На підставі визначення лідерських якостей дослідник виділив три визначальних компоненти цього феномену: загальні риси лідера як система його ціннісних орієнтирів і відносин до навколишнього світу й людей, основа особистісної характеристики; лідерська поведінка як умова взаємного сприйняття, взаєморозуміння, взаємооцінки; ситуація, в якій діє лідер, як передумова успішної діяльності [40].

В. Мороз, дослідив сутність та структуру лідерських якостей студентів закладів вищої освіти, пропонує вітчизняними вченими, котрі розподіляють їх на загальні, якими володіють власне лідери і ті, хто може ними стати та специфічні якості лідера, що пояснюють лідерський талант. Так, до загальних лідерських якостей належать: компетентність, досконале знання справи, в якій особистість виявляє себе лідером; активність – здатність до енергійної діяльності; ініціативність – генерування ідей, пропозицій; товариськість – відкритість, прагнення спілкування; кмітливість – здатність доходити до суті явищ, бачити їхні причини й наслідки, визначати головне; наполегливість – прояв вольових якостей, уміння доводити до логічного завершення розпочату справу; самовладання – уміння контролювати власні емоції, власну поведінку в складних ситуаціях; спостережливість – уміння бачити, мимоволі відзначати важливе; працездатність – витривалість, здатність до напруженої праці; самостійність – незалежність у судженнях, уміння брати на себе відповідальність; організованість – здатність до планування власної діяльності, самодисципліни, послідовності, зібраності.

Специфічними якостями лідера є: організаторська проникливість – здатність зрозуміти ("проникнути") внутрішній світ іншої людини; здатність до активного психологічного впливу – володіння розмаїттям засобів впливу на людей залежно від їх індивідуальних особливостей та реальної ситуації; схильність до організаторської роботи, лідерська позиція, відчуття потреби брати особисту відповідальність [45, с. 35–36].



Тож, аналіз підходів різних авторів до виокремлення ефективних лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів засвідчує, що здебільшого виділяють такі: ініціативність, активність, товариськість, уміння чути співрозмовника, рішучість, самостійність, упевненість у собі, наполегливість, цілеспрямованість, мотивація досягнень, креативність, здатність впливати на інших, уміння говорити, уміння розуміти емоційний стан людини, організаторські здібності, відповідальність, комунікативність, чесність і порядність у стосунках, готовність до ризику, сильна емоційно-вольова сфера, здатність до емпатії, інтелектуальна лабільність, уміння розв'язувати конфлікти, стресостійкість, уміння ухвалювати відповідальні рішення за будь-яких умов, адекватна самооцінка, здатність до рефлексії [45, с.43–44; 73, с. 161].

Водночас офіційний лідер певного студентського співтовариства (староста групи, голова студентської ради факультету, університету тощо) має створювати такі умови для регулювання стосунків у групі загалом: пропонувати вдало організовану цікаву справу, створювати можливість залучення всіх студентів у ділові стосунки; враховувати стосунки, що склалися в мікрогрупах, сприяти збагаченню та зміцненню зв'язків між ними; оцінюючи товаришів справедливо та об'єктивно, не підтримувати суперництво, конкуренцію між мікрогрупами; уміти прогнозувати соціально-психологічні наслідки спільних справ. Вочевидь студент, який займає позицію лідера чи прагне її, має володіти певним набором особистісних якостей, серед яких: соціальна компетентність, довіра до себе, внутрішня свобода, самоконтроль, гнучкість мислення, здатність до роботи в групі, ініціативність тощо [19; 45; 73].

На цьому етапі дослідження варто погодитися з поглядами вчених, які вказують на недоліки досліджень у межах теорії особистісних рис (якостей) [12; 38; 73 та ін.]. Дослідники зазначають, що "універсального" набору лідерських якостей не існує, насправді на послідовників впливають справи і вчинки лідера, а не його якості. А ще кожна ситуація визначає ті особливі

якості, що необхідні лідеру в нових умовах, і які є продуктом досвіду, навчання й виховання людини. [66, с. 152]. Саме особистісні та ділові якості лідера здебільшого зумовлюють результативність його діяльності. Лідерські якості – це, насамперед, внутрішнє "Я" лідера, а його успішність залежить від його здатності проявити потрібні якості у відповідних ситуаціях [38, с. 18; 73, с. 161].

Аналізуючи наукову літературу з порушеної проблеми можемо констатувати, що найчастіше дослідники намагаються систематизувати розмаїття лідерських якостей та згрупувати їх за певними ознаками. Так, О. Романовський провів ґрунтовний аналіз сучасних проблем у формуванні лідерів і на цій підставі розробив структуру з чотирьох компонентів (когнітивно-емоційна, морально-вольова, соціально-комунікативна, індивідуально-парадоксальна сфери), яким відповідає 72 можливих особистісних якостей сучасного харизматичного лідера, що сприяють досягненню успіху в його роботі та в комунікаціях із послідовниками [38, с. 33–36]:

1. Когнітивно-емоційна сфера (25 якостей): інтуїція; наявність своєї життєвої місії, її повне усвідомлення; уміння впливати на людей, володіння сугестивними здібностями; наявність досить високого традиційного інтелекту (IQ); володіння розвиненим емоційним інтелектом (EQ); наявність високого коефіцієнта життєвої енергії (VQ) (рівня енергії); прагнення до досконалості в своїй професії – компетентність; прагнення до нової інформації про навколишній світ; прагнення до саморозвитку в суміжних областях знань і професій (енциклопедичності); уміння бути креативним; почуття гумору і вміння посміятися над собою; самокритичність як джерело саморозвитку; розуміння єдності форми та змісту; прагнення об'єднати ефективність та ефект; уміння одночасно вчити та вчитися; уміння робити відомі речі набагато краще за своїх попередників або здатність робити те, що ніхто з них ніколи не робив; уміння накопичувати свій неповторний життєвий досвід, який є основою та головним джерелом саморозвитку;

уміння створювати імідж, використовувати форму і зміст; уміння формувати сприятливе враження і не тільки перше, але й подальше, заключне перше враження; активізація власного потенціалу для посилення впливу на опонентів; емоційний інтелект обов'язково йде попереду традиційного інтелекту; перебування весь час у пошуку та активній дії; ставлення до улюбленої справи як до мистецтва; розвиток гармонійних взаємин із навколишнім світом; володіння унікальним баченням світу; особливе розуміння людської природи; артистизм.

2. Морально-вольова сфера (17 якостей): ініціативність; упевненість у собі і в своїй життєвій місії; відповідальність (перед людьми, своєю совістю); сміливість, мужність, відвага; життєстійкість: вміння "тримати удари" навколишнього середовища; висока працездатність (енергійність, здатність працювати в день багато часів (практичний досвід представляє приклади про робочий час до 18 годин)); володіння сильним і твердим характером; висока духовність і висока моральність (порядність); здатність сприймати поразку як початок руху до перемоги; здатність сприймати всі проблеми та труднощі, як як неодмінну умову просування до успіху; позитивне ставлення і здатність до змін; оперативність; уміння слідувати своїм принципам у будь-якій ситуації; здатність вести за собою людей; уміння перемагати в будь-якій ситуації; володіння безумовною духовністю, психологією та енергетикою; надійність.

3. Соціально-комунікативна сфера (17 якостей): адаптивність; уміння створювати команду (розуміння, що лідера без команди не буває); прагнення, бажання і вміння робити людям Добро більше, ніж вони у відповідь віддають; бажання і вміння використовувати владу не як джерело насолоди, а як інструмент і засіб для досягнення мети; уміння одночасно вибирати собі наставника і бути наставником; уміння накопичувати енергію та віддавати її людям, робити це нескінченно, багаторазово; розуміння, що життєвий досвід у той же час є джерелом стереотипів; уміння бути і гравцем, і тренером; уміння одночасно бути і "диригентом", і "першою скрипкою" в ансамблі



виконавців; комунікабельність (уміння спілкуватися, слухати і чути); толерантність; позитивне мислення у всіх випадках життя; щедрість; висока професійна компетентність; відданість (своїй справі, своїй команді); уміння бути жорстким з сильними світу цього, але толерантним із простими людьми; уміння бути зразком (еталоном) у житті для своїх послідовників.

4. Індивідуально-парадоксальна сфера (13 якостей): наявність своїх авторських секретів лідерства; небажання підкорятися стандартам і правилам; прагнення створити свій автономний, сучасний світ; уміння обходитися без тренінгів і репетицій; прагнення рухатися життєвими стежками тільки своїм шляхом; здатність перебувати в постійному пошуку істини; уміння бути суворим і тактовним одночасно; прагнення бути залежним від самого себе та незалежним від обставин, людей, навколишнього середовища; уміння перебувати в постійному зв'язку із навколишнім світом; уміння ризикувати; уміння бути одночасно "рабом" і "паном"; відмова від чужих концепцій і технологій, нав'язаних або передбачуваних ззовні; звільнення від залежності навколишнього середовища; синергетичність.

Отже, у пропонованій структурі автором передбачено, що харизматичний лідер може мати від 20 до 72 лідерських якостей у складі зазначених класифікацій. Водночас, О. Романовський наголошує, що 20 лідерських якостей є найбільш продуктивною кількістю, тобто конкретна людина за допомогою самоаналізу та тестування має виділити такі і працювати над їх розвитком. Якщо лідер буде намагатися розвинути всі 72 якості, то його увага буде розпорошена між ними, тому він не зможе концентруватися на чомусь конкретному для свого особистісного саморозвитку [38, с. 36].

Я. Яхнін пропонує такі компоненти лідерських якостей особистості: мотиваційний (упевненість у собі, мотиви досягнень, прагнення до самоствердження й самореалізації); емоційно-вольовий (урівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття, наявність вольових якостей); особистісний

(вплив на інших, оригінальне, творче мислення, комунікативні та організаторські здібності); діловий (уміння приймати правильне рішення у непередбачених ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність, знання, уміння та навички організаторської роботи) [80].

Р. Сопівник скористався експертним методом для виявлення лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі. Таким чином було отримано 22 лідерські якості, які структуровано в три групи:

- 1) загально-управлінські (професійна компетентність, інтелектуальність, комунікативність, організаційні здібності, працелюбність, сила волі, здоровий спосіб життя, стресостійкість, колективізм);
- 2) власне лідерські (харизматичність, творчість, ініціативність, практичне мислення, емпатія, моральність);
- 3) специфічні – характерні для агропромислової галузі (екологічна культура; ціннісне ставлення до землі, здатність передбачати та оцінювати мінливі природні фактори, готовність до праці в складних погодних і виробничих умовах, гуманне ставлення до тварин, господарність тощо) [66, с. 154].

Низка досліджень пропонують вважати складовими цього особистісного утворення такі компетенції, як: індивідуально-лідерська (здатність реалізувати природні задатки лідера, вміння презентувати себе та мобілізувати свій індивідуальний потенціал); управлінсько-лідерська (здатність впливати на інших людей, вміння ставити цілі, визначати шляхи їх досягнення у сфері внутрішньо-групових, емоційних відносин); комунікативно-прогностична (здатність будувати продуктивні ділові та емоційні взаємини, реалізувати власний лідерський потенціал і потенціал інших) [12; 38; 73].

На підставі проведеного аналізу структуруємо лідерські якості студентів закладів вищої освіти за такими компонентами: емоційно-вольовий, соціально-комунікативний, організаторський та творчий. Так, студент-лідер має тримати під контролем власні емоції, позитивно емоційно

налаштовуючи на діяльність послідовників; віддзеркалювати емоційний інтелект, зокрема уміти управляти емоціями, як власними так і інших людей, ефективно мислити, аргументувати думки; бути взірцем дисциплінованості, рішучості в ухваленні рішень, відповідальності за їх наслідки, наполегливості щодо досягнення мети (емоційно-вольовий компонент).



Рис. 1.1. Структура лідерських якостей студентів закладів вищої освіти

Лідер студентського колективу повинен уміти налагоджувати ефективні комунікації з адміністрацією університету, зі студентами, запобігати та врегульовувати конфліктні ситуації, що часто виникають в студентському середовищі; володіти грамотним, коректним мовленням, етикою комунікативної поведінки; віддзеркалювати соціальний інтелект – винятковий "соціальний дар", що забезпечує рівні відносини з оточенням, прозорливість у міжособистісних стосунках (соціально-комунікативний компонент).

Навчально-виховна діяльність у вишах передбачає різні форми студентської активності, зокрема навчальну, наукову, культурно-масову, громадську тощо. Ефективний студент-лідер повинен виявляти



організаторський "хист", координуючи, організовуючи, налаштовуючи на плідну співпрацю студентського колективу з викладачами, деканатами, ректоратами, студентами інших навчальних закладів у процесі розробки та реалізації наукових, громадських проєктів, грантів, організації різних тематичних святкувань, фізкультурних змагань тощо. Тож лідер має володіти організаторськими здібностями, виявляти соціальну активність, відданість справі, надихати послідовників власним прикладом (організаторський компонент).

Студент-лідер має бути здатний не лише до саморозвитку та самовдосконалення, а й спроможний наповнити студентське життя (а в подальшому і професійне) інноваційним, творчим сенсом; він має виявляти ініціативність, активність, винахідливість, креативно підходити до будь-якої справи; при розв'язанні групових завдань лідер студентської групи має бути для інших взірцем оригінальності, нешаблонності, продуктивності мислення, енергетично заряджати та стимулювати творчу активність студентського колективу (творчий компонент).

Водночас вважаємо таке структурування лідерських якостей умовним, оскільки чимало встановлених якостей не можна чітко віднести до тієї чи іншої групи, оскільки за різних умов вони мають прояв у декількох компонентах. Вочевидь, успішна взаємодія лідера та його послідовників залежить від виявлення якостей із усіх проаналізованих вище груп, що відповідають компонентам запропонованої структури, а їх формування залежить від суб'єктного досвіду особистості студента. Підґрунтям процесу становлення особистості лідера є його цінності та ціннісні орієнтації, оскільки саме вони сприяють формуванню особистісних якостей, спричиняють лідерську поведінку, зумовлюють прийняття поведінкових рішень.

### **1.3 Студентське самоврядування як чинник формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти**

На різних етапах розвитку української держави показником її інтелектуального та культурного рівня є певна соціальна група "студентство", що володіє розмаїттям особистісних якостей, властивих молоді, яка визначає майбутнє нашої країни та є запорукою розвитку здорового суспільства. Призначенням системи вищої освіти є формування гармонійної особистості, здатної успішно реалізовуватися в різних галузях національної економіки. Саме заклад вищої освіти є тим освітньо-виховним осередком, де студентська молодь, здобуваючи обраний фах, формується як особистість із соціально значущими якостями, зокрема й через участь у громадській діяльності, волонтерських рухах, роботі молодіжних організацій та органів студентського самоврядування.

За слушною думкою В. Мороз, одним із визначальних чинників, які суттєво впливають на процес особистісного становлення сучасних студентів, є громадська діяльність органів студентського самоврядування у закладі вищої освіти. Дослідник наголошує, що успішному формуванню лідерської позиції в майбутніх фахівців сприяє їх активна участь у студентському самоврядуванні, що являє собою самостійну громадську діяльність студентів з реалізації функцій управління ЗВО [45, с. 46].

Студентське самоврядування в сучасних вишах має розгалужену структуру та виявляється через розмаїття форм на різних рівнях управління. Діяльність органів студентського самоврядування (ООС) відбувається на таких структурно-організаційних рівнях: групи, потоку, факультету, гуртожитку та ЗВО загалом. Водночас мають місце різні студентські наукові спільноти, гуртки, проектні групи та інші форми студентського самоврядування.

Законом України "Про вищу освіту" (ст. 40) задекларовано основні завданнями ОСС: забезпечення та захист прав, інтересів студентів; участь в

управлінні ЗВО, в обговоренні та вирішенні питань удосконалення освітнього процесу, науково-дослідної роботи, призначення стипендій, організація дозвілля, оздоровлення, побуту та харчування; участь у заходах щодо забезпечення якості вищої освіти, зокрема в розробці освітніх програм; розвитку матеріальної бази ЗВО (з питань побуту та відпочинку студентів); проведення організаційних, просвітницьких, наукових, спортивних, оздоровчих та інших заходів тощо [21].

У процесі дослідження було вивчено досвід організації роботи органів самоврядування двох потужних університетів Донбаського регіону Луганського національного аграрного університету (ЛНАУ) та Донбаського державного педагогічного університету (ДДПУ) [18; 41]. Установлено, що діяльність органів студентського самоврядування обох університетів скеровується Конституцією України, державними законодавчими актами, наказами, розпорядженнями, рішеннями Міністерства освіти і науки України, Статутом Університету, Положенням про студентське самоврядування ЗВО, в якому зафіксовано правові та організаційні засади його створення та функціонування.

Структурну ієрархію органів студентського самоврядування подано на рисунку 1.2.



Рис. 1.2. Структурна ієрархія ОСС

Вищим органом студентського самоврядування в ЛНАУ та ДДПУ є загальні збори студентів. Виконавчим органом студентського самоврядування в університетах є студентська рада (скор. студрада), яка



складається зі студентських парламентів (рад), що функціонують на різних факультетах. Кожен факультет є структурною одиницею студради університету, має свій орган управління, керманіча, делегує до неї та на загальні збори (конференцію) своїх представників (студентів). Робота студради університетів організовується на рівні відокремлених структурних підрозділів (ЛНАУ), факультетів, академічних груп, гуртожитків, причому всі студенти рівноправні щодо участі в ОСС.

Концептуальним завданням ОСС визначено максимальне використання творчого й інтелектуального потенціалу кожного студента, самоактуалізація особистості майбутніх фахівців, формування навичок самоорганізації та самоуправління. Метою діяльності ОСС є забезпечення прав та інтересів студентів, сприяння їхній навчальній, науковій, творчій діяльності, створення відповідних умов для проживання, відпочинку, організації роботи різноманітних студентських гуртків, товариств, клубів за інтересами, проведення організаційних, наукових, культурно-масових, спортивних, оздоровчих та інших заходів. У складі студрад досліджуваних ЗВО виділені такі сектори: навчально-науковий, культурно-масовий, спортивно-оздоровчий, соціально-побутовий, інформаційний. Студентське самоврядування ЛНАУ та ДДПУ бере активну участь в організації загальноуніверситетських заходів, спрямованих на розвиток інтелектуальних творчих та лідерських якостей студентів.

Подальше розв'язання порушеної проблеми передбачає дослідження сутності студентського самоврядування в науковому дискурсі та визначення його значення у формуванні лідерських якостей студентів закладів вищої освіти. Так, нами було проаналізовано та узагальнено наукові підходи щодо розуміння поняття "студентське самоврядування", які наочно відображені на рисунку 1.3.

Студентське самоврядування			
Самостійна громадська діяльність студентів із реалізації функцій управління ЗВО, участь студентів в управлінні ЗВО (О. Андрюшкова, О. Старченко, М. Давидюк та ін.)	Форма виховання (самовиховання) студентської молоді (Ю. Кращенко, І. Краснощок, Р. Сопівник, В. Семанчина, О. Кім та ін.)	Необхідний елемент управління університетом та вагомий чинник формування якостей студентів (В. Мороз, О. Ступак, Я. Белашова та ін.)	Засіб залучення студентів до громадської роботи (Н. Єсінова, В. Клеймьонова та ін.)

Рис. 1.3. Підходи до тлумачення поняття "студентське самоврядування"

Так, О. Андрюшкова під студентським самоврядуванням розуміє самостійну громадську діяльність студентів із реалізації функцій управління ЗВО, яка визначається ними та здійснюється відповідно мети, завдань, що стоять перед студентськими колективами. Студентське самоврядування у виші, зазначає дослідниця, є невід'ємною частиною громадського самоврядування, що забезпечує захист прав та інтересів осіб, які навчаються у закладі, їхню участь в управлінні ним. Самостійна громадська діяльність студентів з реалізації функцій управління ЗВО визначається ректоратом (адміністрацією), деканатами (відділеннями) та здійснюється студентами згідно з метою, завданнями, які поставлено перед студентськими колективами, функціонує для забезпечення виконання студентами своїх обов'язків і захисту їхніх прав, сприяє гармонійному розвитку особистості студента, формуванню у нього навичок майбутнього організатора, керівника [2]. Дослідниця відзначає, що студентське самоврядування виступає формою рівноправної та відкритої самоорганізації студентів і наголошує на необхідності його розвитку, зважаючи на неабияку значущість для виховання соціальної відповідальності, лідерських якостей, особистісної самоактуалізації молоді, прояву активної позиції з огляду на широкі

можливості для реалізації її професійного та творчого потенціалу [1, с. 8, 10].

І. Краснощок розглядає студентське самоврядування як ініціативну діяльність самих студентів, спрямовану на розв'язання важливих питань у різних сферах студентського життя, акцентуючи на його неабиякому потенціалі для практичної лідерської діяльності. На думку дослідниці студентському самоврядуванню відводиться важливе місце в реалізації всіх напрямів виховання, тому його необхідно розглядати насамперед як важливу форму виховної роботи у виші [33, с. 218]. Такої ж думки дотримується Ю. Кращенко, акцентуючи на виховному потенціалі системи студентського самоврядування (як демократичного механізму створення і функціонування виховного середовища вищого навчального закладу), що є засобом розвитку гармонійної особистості студента, виховання комунікативних, організаторських, лідерських якостей [34].

Я. Белашова визначила систему студентського самоврядування як цілісний структурний механізм, який дозволяє студентам шляхом самоорганізованої діяльності брати участь у керівництві справами свого колективу, взаємодіючи з усіма органами управління ЗВО, захищати власні права, інтереси; сприяє гармонійному розвитку особистості майбутнього фахівця, виховуючи в ній соціальну активність і лідерські якості. Дослідниця акцентує, що студентське самоврядування потрібне для молоді, оскільки воно є практичною школою для всіх, хто бажає спробувати себе в ролі керівника, організатора, лідера. Своїм змістом і формами реалізації воно сприяє вихованню цілої низки лідерських якостей (самостійність, ініціативність, соціальна активність, організаторські вміння, відповідальність, професійна компетентність, практичне мислення, співчутливе відношення до оточуючих, екологічна культура, господарність, творчість, комунікативність, підприємливість, передбачливість, працелюбність), забезпечує соціалізацію особистості, допомагає студентам



відчувати соціальні відносини, формувати власну соціальну позицію, створює умови для самореалізації, самовдосконалення [7].

В. Мороз та О. Ступак схарактеризували студентське самоврядування як необхідний елемент управління університетом і вагомий чинник у формуванні лідерських якостей, управлінської культури студентської молоді [45, с. 49; 69, с. 60]. Дослідники наголошують, що участь у діяльності органів студентського самоврядування дозволяє набути управлінських й організаторських умінь, привчає молодого громадянина України відповідально виконувати свої обов'язки та покладені на нього завдання. Це сприяє налагодженню конструктивної співпраці між студентами та адміністрацією ЗВО, оскільки можливість управляти певними напрямками його функціонування активізує молодь, спонукає її до ознайомлення з усім, що відбувається навколо. Відстоюючи інтереси студентства, зокрема щодо організації навчального процесу, представники студентського самоврядування формують значно суттєвіші вимоги до вишів та їхніх працівників, удосконалюючи не тільки процес викладання, а й його суб'єктів [45, с. 52; 69, с. 61].

О. Старченко відзначає, що студентське самоврядування – це форма управління, за якою студентство має право самостійно вирішувати питання внутрішнього менеджменту закладу освіти, або виборна установа, що здійснює таке керівництво, тобто студент має право самостійно вирішувати питання внутрішнього управління, а також мати свої керівні органи. Студентське самоврядування, наголошує дослідниця, створює середовище для найбільш повної реалізації лідерського потенціалу особистості студента та розвитку соціально значущих якостей, необхідних для його успішного становлення як усебічно розвиненого громадянина й успішного фахівця [67, с. 255, 257].

В. Семанчина вважає, що сьогодні студентське самоврядування відіграє значну роль у відстоюванні прав та інтересів студентів, вихованні їх лідерських якостей, в організації раціонального дозвілля молоді. Саме

студентське самоврядування є тим осередком, в якому відбувається зростання молоді людини, та впливовим фактором щодо забезпечення виконання студентами власних обов'язків, відповідальності за доручену справу, зростання соціальної активності молоді й формування громадської позиції, виховання духовності, культури, забезпечення гармонійного розвитку особистості [60, с. 209].

Р. Сопівник під студентським самоврядуванням закладу вищої освіти розуміє форму самовиховання студентської молоді, яка діє з метою реалізації їх творчого потенціалу, розвитку організаторських навичок, управлінських умінь, формування соціальної зрілості, відповідальності, громадської активності та ініціативності, інших лідерських якостей, необхідних майбутнім фахівцям, шляхом залучення студентів до процесу розробки, прийняття та втілення управлінських рішень, що стосуються життєдіяльності вишу [65, с. 153].

Н. Єсінова та В. Клеймьонова тлумачить студентське самоврядування як спосіб організації цілеспрямованого життя студентів, що полягає в підтримці, стимулюванні, залученні їх до співуправління та приводить до формування у молодих людей активної зацікавленої позиції відносно всіх сторін життєдіяльності свого закладу освіти [20].

Л. Червона, дослідивши принципи розвитку студентського самоврядування в університетах, відзначає, що місія студентського самоврядування, сенс його існування в сучасних університетах полягає у формуванні правової студентської організації, яка представляє і захищає інтереси студентів, впливає на освітню політику університету тощо. Відповідають означеній місії такі функції студентського самоврядування, як: представництво інтересів студентів на всіх рівнях (місцевому, національному, міжнародному); участь в управлінні освітньою установою; сприяння розвитку освітньої політики в університетах; розвиток культурної, спортивної, соціальної та ін. сфер діяльності студентства; організація взаємодопомоги в навчально-професійному просторі тощо. Водночас,

зазначила дослідниця, важливим аспектом діяльності студентського самоврядування є створення оптимальних умов для формування активної життєвої позиції кожного студента, прищеплення управлінських умінь і лідерських навичок. Прийняття активної участі в діяльності органів студентського самоврядування дає можливість практикувати громадянську відповідальність через співпрацю з іншими, розвивати такі цінності, як відповідальність, чесність, комунікабельність, креативність, здатність до самовдосконалення, громадянську самосвідомість, професіоналізм тощо. Активна участь у студентському самоврядуванні відкриває молоді різноманітні можливості долучатися до наукового, громадського, культурного життя та сприяє розвитку її громадянських компетентностей, управлінських навичок, лідерських якостей тощо. Унаслідок проведеного дослідження Л. Червона визначила найголовніші принципи розвитку студентського самоврядування в університетах України: автономію, соціальну відповідальність, підзвітність, академічну свободу, досконалість (прагнення у викладанні, навчанні, дослідженнях до рівня академічної майстерності, що визнається на національному та міжнародному рівні, характеризується високими освітніми стандартами); безпеку та повагу (намагання створювати, підтримувати безпечне та поважне навчальне й робоче середовище, в якому всі студенти можуть прагнути до досконалості, успіху); доброчесність; активність; відкритість; партнерство; лідерство [74, с. 388].

О. Кім наголошує на значущості студентського самоврядування щодо формування лідерських якостей студентів та відзначає, що пріоритетність його завдань обумовлено такими чинниками: активне утвердження демократичних засад в усіх секторах життєдіяльності українського суспільства; інтеграція України до Європейського співтовариства спричинили ставлення до студентства як до партнера; студентське самоврядування є важливим фактором розвитку і модернізації суспільства, виявлення потенційних лідерів, вироблення у них навичок управлінської та



організаторської роботи з колективом, формування майбутньої еліти нації. Дослідник акцентує, що сьогодні студентське самоврядування у вишах – це демократичний інститут, форма виховання студіюючої молоді, що передбачає її активну участь у підготовці, прийнятті й реалізації управлінських рішень щодо життєдіяльності закладу вищої освіти та його окремих підрозділів, захист прав, інтересів студентів, засвоєння ними соціальних і професійних компетенцій, включення до різних видів соціально-значущої діяльності [28].

М. Давидюк, досліджуючи інноваційний потенціал студентського самоврядування щодо розвитку ціннісних орієнтацій студентів трактує його так: це процес реальної участі осіб, які навчаються, в керівництві діяльністю свого колективу при взаємодії з органами управління ЗВО; це підґрунтя розширення демократизму та підвищення ролі вищої школи як соціальної системи; це провідний фактор активізації навчальної діяльності, виховання соціальної активності, громадянської відповідальності, свідомості, лідерських, організаторських якостей, забезпечення гармонійного розвитку майбутнього фахівця [17, с. 327–328].

В. Ростовська відзначила студентське самоврядування одним із найважливіших чинників формування активної життєвої позиції молоді, яке забезпечує: соціалізацію особистості, формування здатності до комунікації у суспільстві, створення умов і мотивації до самовдосконалення та самореалізації, розкриття здібностей, підтримку їх розвитку, становлення громадянської позиції, виховання низки лідерських якостей (ініціативність, відповідальність, самостійність) тощо. Дослідниця наголошує на перевагах від функціонування ефективної системи студентського самоврядування, які виходять за межі системи освіти, сприяючи не лише оптимізації навчального процесу у вищій школі, а й соціалізації молоді, формуванню комунікативних, управлінських навичок, лідерських якостей молодого покоління [58].

С. Кикоть відзначає, що студентське самоврядування є потужним фактором демократизації сучасної вищої школи, що сприяє вихованню в

студентів лідерських якостей, формуванню громадянської свідомості, активної життєвої позиції. У галузі вищої освіти студентське самоврядування розглядається як невід'ємний елемент освітньо-виховного середовища вищої школи та надзвичайно ефективний засіб формування демократичних традицій, культури, прищеплення навичок відстоювати і захищати власні інтереси й громадські, усталення практики використання демократичних процедур. Дослідник наголошує, що нині студентське самоврядування активно трансформується зі статусу радника адміністрації вишу до її партнера [27, с. 80].

Т. Логвіновська дослідила студентське самоврядування як форму організації діяльності осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі, що сприяє соціальному становленню й реалізації творчих здібностей особистості, формуванню її значущих якостей, інтересу до соціального буття і результатів своєї життєдіяльності. Водночас студентське самоврядування є самостійною громадською діяльністю студентів на шляху реалізації управлінських функцій ЗВО, які визначені безпосередньо його адміністрацією, особливою формою ініціативної, самостійної, суспільно корисної діяльності студентів з вирішення різноманітних питань. На меті самоврядування, за слушною думкою дослідниці, є виховання соціально цінних якостей (зокрема і лідерських), спроможних формувати активну життєву позицію студентства, готувати його до дієвої участі в демократичному управлінні суспільством [39].

С. Швидкий, О. Ступак розглянули самоврядування, як самостійну громадську діяльність студентів із реалізації функцій управління ВНЗ, що здійснюється відповідно до мети та завдань навчального процесу, реалій студентського життя. Дослідники наголошують на суб'єкт-суб'єктній взаємодії елементів управлінської системи, зокрема між студентами, яких залучено до діяльності самоврядування, лідерами активу та адміністрацією вишу. Налагодження співпраці та позитивної взаємодії є запорукою ефективної демократичної діяльності ОСС. Керівництво освітнім закладом

має підтримувати постійну співпрацю зі студентським активом, який репрезентує побажання, проблеми, основні визначні події життя студентської спільноти. Лише рівноправна співпраця, а не вертикальна взаємодія, можуть забезпечити результативність роботи органів студентського самоврядування та створити сприятливі умови для формування значущих якостей студентської молоді [75].

Отже, на підставі проаналізованої наукової літератури з урахуванням специфіки нашого дослідження студентське самоврядування будемо розглядати як елемент системи управління ЗВО з визначеними функціями, суб'єктами, завданнями та як засіб формування лідерських якостей студентів особистості студента.

Аналіз наукової літератури відображає однакову думку дослідників щодо значущості студентського самоврядування у формуванні лідерських якостей студентів закладів вищої освіти. Дійсно, представники студентського самоврядування реалізують на практиці численні громадські, зокрема волонтерські, благодійні акції та проекти, культурно-масові, спортивні, виховні та ін. заходи. І кожен учасник студентського самоврядування має можливість виявити власні лідерські якості в процесі їх організації. Самоврядні студентські об'єднання, акцентувала О. Бабенко, дозволяють особистості реалізовувати інтереси, потреби, самовиражатися, ставати самостійними, набувати нових суспільно корисних навичок, не передбачених лише аудиторним навчанням, та створюють можливості кожному учаснику процесу стати лідером не лише організації, а і власного життя [4].

На наше переконання середовище студентського самоврядування ЗВО у розмаїтті його форм та засобів є безцінним підґрунтям для формування та розвитку лідерських якостей особистості молоді. Життєвий досвід доводить, що саме ті студенти, які під час навчання у виші були активістами студентського самоврядування, здобули фахової компетентності, відповідальності, з легкістю диверсифікують у суміжні галузі, виявляють соціальну, професійну мобільність, прагнення особистісного зростання та



стають лідерами організацій, рухів, проектів на різноманітних суспільних рівнях і в різних галузях національної економіки. Дійсно, здатність розвивати та удосконалювати власні здібності виділяє лідерів із-поміж великої кількості людей. Водночас молода людина має усвідомити самоцінність розвитку власної особистості, зокрема й лідерських якостей, і найкращий період для інтеріоризації такої цінності є студентство.

Підсумовуючи вищезазначене наголошуємо, що студентське самоврядування ЗВО має значний потенціал для формування та розвитку лідерських якостей особистості молоді, зважаючи на виділені в процесі наукового пошуку такі його важливі аспекти: студентське самоврядування є середовищем формування лідерів українського суспільства, національної еліти; участь у органах студентського самоврядування створює можливості для реалізації студента як обдарованої та талановитої особистості, стимулює її активність у власному житті та суспільному; завдяки участі у діяльності студентського самоврядування молода людина опановує організаторські уміння, навчається відповідально виконувати покладені на неї завдання; дозволяє студентам впливати на якість освіти через участь у формуванні її змісту та на партнерських засадах управляти ЗВО.

## **Висновки до розділу 1**

1. У процесі ретроспективного аналізу порушеної проблеми встановлено трансформацію поглядів на феномен лідерства у межах теорії рис (особистість лідера характеризується певними стійкими властивостями, які мають генетичну природу та відрізняють його від інших); теорії психоаналізу (вплив властивостей особистості на ефективність лідерства); поведінкової теорії (дослідження дій, поведінки особистості в ситуаціях лідерства); ситуаційна теорія (ситуація має вирішальний вплив на появу відповідного типу лідера); синтетична теорія (ефективність лідера залежить від комплексу чинників: особистісних, діяльнісних, групових, інституційних;

атрибутивна теорія (послідовники мотивують лідера до прояву тих чи інших особистісних рис, що спричиняє його певну поведінку); теорії транзактного аналізу й трансформаційного лідерства (акцент на міжособистісних стосунках лідера та послідовників, прагнення задоволення їхніх потреб, перевага переконуючому впливу та залученню до процесу прийняття рішень); гуманістичні теорії (різні типи людей потребують відповідних стилів лідерства); ціннісні теорії (інноваційні способи мислення та лідерської поведінки, лідерство як "філософія в дії", яка покликана допомогти особистості у самопізнанні, саморозвитку та самореалізації власних лідерських якостей); психолого-педагогічні дослідження (формування лідерських якостей студентів засобами студентського самоврядування).

У процесі теократичного аналізу досліджуваної проблеми доведено значущість і потужний потенціал студентського самоврядування для здобуття студентами практичного досвіду лідирування та розвитку їх відповідних якостей. Успішне розв'язання цього завдання залежить від ціннісного ставлення студента до саморозвитку лідерських якостей, його самореалізації як лідера студентського колективу та ціннісної орієнтації ЗВО щодо використання його потенціалу та ресурсів студентського самоврядування для формування особистості лідера.

2. На підставі проведеного аналізу наукової літератури уточнено сутність поняття *"лідерські якості студентів закладів вищої освіти"*: динамічне особистісне утворення, яке дозволяє окремому представнику студентської спільноти стати взірцем для наслідування послідовниками, виявляється в організаторських здібностях, здатності впливати на поведінку та забезпечувати позитивне емоційне налаштування членів групи на процес і результат спільної діяльності, що сприяє досягненню її високої результативності.

З урахуванням результатів наукового пошуку визначено структурні компоненти лідерських якостей студентів ЗВО: *емоційно-вольовий* (емоційна рівноваженість, сильні вольові якості), *соціально-комунікативний* (здатність

до налагодження ефективних комунікацій, запобігання конфліктів, володіння мовленням, соціальний інтелект), *організаторський* (організаторські здібності, соціальна активність) та *творчий* (оригінальність мислення, ініціативність, креативність).

3. На підставі проаналізованої наукової літератури з урахуванням специфіки дослідження *студентське самоврядування* визначено як елемент системи управління ЗВО з визначеними функціями, суб'єктами, завданнями та як засіб формування лідерських якостей студентів особистості студента. Доведено, що студентське самоврядування є потужним підґрунтям для формування та розвитку лідерських якостей молоді, зважаючи на виділені в процесі наукового пошуку такі його важливі аспекти: студентське самоврядування є середовищем формування лідерів українського суспільства, національної еліти; участь у органах студентського самоврядування створює можливості для реалізації студента як обдарованої та талановитої особистості, стимулює її активність у житті суспільства; завдяки участі в діяльності студентського самоврядування молода людина опановує організаторські уміння, навчається відповідально виконувати покладені на неї завдання; студентське самоврядування дозволяє студентам впливати на якість освіти через участь у формуванні її змісту та на партнерських засадах управляти ЗВО.



## РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

### 2.1 Аналіз сформованості лідерських якостей студентів закладів вищої освіти

Проведене теоретичне дослідження окресленої проблеми створило достатні та необхідні підстави для подальшого наукового пошуку, що логічно передбачає проведення констатувальної діагностики, якісного та кількісного аналізу сформованості лідерських якостей студентів закладів вищої освіти.

Констатувальний етап дослідження відбувся на базі Донбаського державного педагогічного університету та Луганського національного аграрного університету, респондентами виступили 97 студентів з різних факультетів та курсів закладів вищої освіти.

Основними завданнями цього етапу було визначено такі:

- визначення критеріїв, показників та рівнів сформованості лідерських якостей студентів ЗВО;
- формування методичного інструментарію для діагностики лідерських якостей студентів ЗВО;
- діагностика лідерських якостей за визначеними критеріями та показниками, кількісний та якісний аналіз їх сформованості.

Подальше дослідження потребує обговорення питань *діагностичності та результативності* процесу формування лідерських якостей студентів ЗВО. Систему діагностики їх сформованості розроблено з урахуванням їх сутнісних характеристик, структурних компонентів та основних положень критеріального підходу, зокрема:

- критерії повинні відображати основні закономірності досліджуваного явища, його динаміку, наявні взаємозв'язки між структурними компонентами та розкриватися через їхні специфічні ознаки;
- критерії повинні фіксувати діяльнісний стан суб'єкта;
- нести інформацію про характер і специфіку діяльності, мотиви та ставлення до її виконання;
- критерії повинні чітко та однозначно вимірюватися якісними та відображатися кількісними показниками [45; 51; 69].

Критерії сформованості лідерських якостей відбирали виходячи з того, що вони повинні відображати специфіку їх розвитку у студентів ЗВО як цілісного утворення в єдності структурних компонентів і взаємозв'язків між ними. На цій підставі було визначено *мотиваційно-діяльнісний* критерій, що виявлявся в мотивах участі студентів у діяльності студентського самоврядування, прагнення брати участь у ньому, відображав реальну участь студентів у громадських заходах; *ціннісний*, показниками якого стали: ціннісні орієнтації студентів та прагнення до лідерства; *особистісний*, який відображають такі показники: розвиненість волевих якостей, соціальна ергічність, соціальний інтелект, комунікативні та організаторські здібності, креативність. Визначені критерії, відповідні показники вимірювання лідерських якостей студентів ЗВО та необхідний діагностичний інструментарій для встановлення рівня сформованості досліджуваного явища деталізовано в таблиці 2.1.

Зауважимо, що діагностика лідерських якостей студентів ЗВО за визначеними критеріями потребує визначення рівнів її сформованості. "Рівень" розуміємо як ступінь величини, розвитку, вагомості чого-небудь [51, с. 86]. На підставі аналізу науково-педагогічних досліджень з цього питання (Т. Кононова [30], В. Мороз [45], О. Ступак [69] та ін.) вважаємо доцільним оцінювати досліджуване явище за трирівневою шкалою (високий, середній, низький рівні).

Таблиця 2.1 – Критерії, показники та інструменти діагностики лідерських якостей студентів ЗВО

Критерії	Показники вимірювання лідерських якостей	Діагностичний інструментарій
Мотиваційно-діяльнісний	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участь у громадській діяльності</li> <li>- мотиви участі в діяльності студентського самоврядування</li> </ul>	<p>Авторський опитувальник "Роль студентського самоврядування у формуванні лідерських якостей студентів закладів вищої освіти"</p> <p>Модифікована методика вивчення мотивів участі в діяльності студентського самоврядування</p>
Мотиваційно-ціннісний	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ціннісні орієнтації</li> <li>- прагнення лідерства</li> </ul>	<p>Авторський опитувальник "Ціннісні орієнтації студентів ЗВО"</p> <p>Модифікована методика "Лідер"</p>
Особистісний	<ul style="list-style-type: none"> <li>- вольові якості</li> <li>- соціальна ергічність</li> <li>- соціальний інтелект</li> <li>- комунікативні та організаторські здібності</li> <li>- креативність</li> </ul>	<p>Модифікована методика "Чи вольова ви людина?"</p> <p>Опитувальник В. Русалова (шкала соціальна ергічність)</p> <p>Методика "Соціальний інтелект" (Дж. Гілфорд)</p> <p>Методика КОС (В. Синявський, Б. Федоришин)</p> <p>Вербальний тест Торренса "Дослідження рівня креативності".</p>

Кожен рівень сформованості лідерських якостей відображає їх специфічні характеристики, які систематизовано відповідно до означених критеріїв і наведено в таблиці 2.2 у вигляді критеріально-рівневої шкали оцінки досліджуваного явища.



Таблиця 2.2 – Критеріально-рівнева шкала діагностики лідерських якостей студентів ЗВО

Критерії Рівні	Мотиваційно- діяльнісний	Ціннісний	Особистісний
Високий	Студент демонструє високу активність щодо участі у громадських заходах, виступає їх організатором, виявляє внутрішні мотиви участі в діяльності студентського самоврядування	Студент виявляє розвинені лідерські якості, спрямованість на досягнення загальнокультурних цінностей та проявляє ціннісну орієнтацію до лідерської поведінки	Студент відображає високий ступінь прояву вольових якостей, виявляє високий рівень прояву комунікативних та організаторських якостей, має розвинений соціальний інтелект, креативність
Середній	Студент бере активну участь у проведенні громадських заходів, як виконавець, здебільшого виявляє зовнішні позитивні мотиви участі в діяльності студентського самоврядування	Студент ситуативно виявляє лідерські якості, здебільшого виявляє спрямованість особистості до лідерської поведінки, утім має розмиті ціннісні орієнтації щодо загальнокультурних цінностей	Студент демонструє стійку емоційно-вольову сферу, виявляє середній рівень прояву комунікативних, організаторських якостей, володіє достатньо розвиненими соціальним інтелектом і креативністю
Низький	Студент не бере особисту участь у громадських заходах, виступає їх спостерігачем, виявляє переважно зовнішні негативні мотиви участі в діяльності студентського самоврядування	Студент виявляє слабку розвиненість лідерських якостей, майже не проявляє спрямованість особистості до лідерської поведінки, уривчасто виявляє ціннісні орієнтації щодо загальнокультурних цінностей	Студент демонструє переважно нестійку емоційно-вольову сферу, слабо розвинені комунікативні та організаторські якості, соціальний інтелект і креативність

Деталізуємо означені показники та проведемо їх діагностику на основі трирівневої шкали оцінки лідерських якостей за допомогою відібраного діагностичного інструментарію. Так, за мотиваційно-діяльнісним критерієм було визначено такі показники, як: мотиви участі в діяльності студентського самоврядування; участь у громадській діяльності.

Розроблений нами опитувальник (Додаток А), що став інструментом оцінювання досліджуваного явища, передбачав розвідувальне обстеження (1-14 питання), тому його було проведено з метою встановлення розуміння студентами понять "лідерство", "лідерські якості", "студентське самоврядування", визначення переліку лідерських якостей самими респондентами, ставлення респондентів до участі у громадській діяльності, їх залучення до органів самоврядування тощо. У процесі опитування ми прагнули з'ясувати певні аспекти, які чинять непрямий вплив на оцінку досліджуваного явища, утім мають суттєве значення для визначення рівня сформованості лідерських якостей студентів ЗВО за мотиваційно-діяльнісним критерієм. Перш за все нас цікавив рівень самостійності студентів у прийнятті рішень та усвідомлення того, як їх активна (пасивна) життєва позиція впливає на результати власного майбутнього. На питання "Який із запропонованих факторів найбільш вплинув на ваш вступ до ЗВО?" відповіді респондентів розподілилися так: 33,1% студентів вважають, що вони вступили до вишу, оскільки прагнули розвивати власні здібності, стати компетентним фахівцем, тож вони усвідомлено, відповідально ставляться до власного майбутнього, приймаючи рішення з важливих життєвих питань, прагнуть досягти професіоналізму в обраній галузі, прагнуть особистісного розвитку. 49 % опитуваних позначили, що на їх рішення вплинуло усвідомлення того, що без вищої освіти важко працевлаштуватися на престижну роботу, інші 12% опитуваних розподілилися між тими, на чий вибір вплинуло бажання батьків або, щоб уникнути служби в армії.

На питання "Як Ви розумієте феномен лідерства?" студенти відповідали більш-менш усвідомлено, а саме зазначали: "це така поведінка людини, яка дозволяє згрупувати навколо себе коло прихильників"; "лідерство надихає людей прийняти певну ідею та рухатися вперед, реалізуючи її"; "це харизматична особистість, яка пригортає увагу інших людей та згуртовує їх навколо неї (ідеї)" тощо. Давали й такі відповіді, на кшталт: "це вдале керівництво", "людина, що очолює колектив, може згуртувати його навколо себе" тощо. Отже, аналіз відповідей респондентів дає можливість стверджувати, що майже всі студенти розуміють сутність цього феномену, є поодинокі відповіді, коли опитувані ототожнюють поняття "лідер" і "лідерство" або пов'язують останнє з успішним керівництвом.

Лідерські якості особистості студенти розуміють здебільшого як психологічні риси або властивості характеру, переважна більшість респондентів вважають їх такими, що спеціально розвивають, і виділяють серед них: енергійність, харизма, відповідальність, пунктуальність, креативність, активність, обізнаність, ввічливість, комунікабельність, кмітливність, організаторські здібності, високий рівень інтелекту, самоорганізованість, стресостійкість, рефлексія, емпатія, емоційний інтелект, благородність, впевненість у собі, цілеспрямованість, наполегливість, порядність, працездатність, соціальний інтелект, ерудиція, уміння розв'язувати конфлікти, швидко приймати рішення, здатність вести за собою людей, здатність переконувати та відстоювати власну думку, бути взірцем для наслідування. Респонденти не залишили без уваги і такі риси лідера, як: зовнішня привабливість, фізична сила, спритність, модний та стильний вигляд.

Наведемо, як приклад, особливо вражаючі відповіді студентів: "уміння зацікавлювати, слухати і давати поради, захищати інтереси всієї команди; "своєчасно робити правильний вибір, уміти визнавати свої помилки, просити допомоги (це не соромно!!!)"; "уміти володіти ситуацією і не допускати конфліктів, виховувати свою команду та давати шанс кожному проявити себе



(підтримати)"; "впевненість, щоб вести команду до спільної мети, необхідно тримати "ніс за вітром" за будь-яких обставин чи проблем"; "сила слова; вміння мотивувати; цілеспрямованість; впевненість у собі та своїй команді; лояльність".

Студентське самоврядування опитувані майже стовідсотково розуміють як "співпрацю студентів з адміністрацією університету при проведенні спільних заходів". Серед 97 опитуваних виявилося 25 членів органів самоврядування університетів. Переважна більшість знає про існування Студентської ради, меншість респондентів обізнані щодо нормативного забезпечення діяльності ОСС. Варто відзначити, що здебільшого студенти не бажають займати керівні посади в ОСС, зате виявляють бажання брати участь у діяльності студентського самоврядування та вважають його потужним чинником вирішення студентських проблем. Отже, здебільшого опитувані виявили обізнаність щодо студентського самоврядування в університеті, демонструють низьку активність щодо зайняття керівної посади в ОСС, більшість опитуваних позиціонують активність щодо участі в його діяльності.

Наступні питання анкети передбачали оцінку сформованості лідерських якостей студентів за мотиваційно-діяльнісним критерієм. Ми намагалися з'ясувати їх реальну участь у громадській діяльності за такими питаннями: "Особисто Ви берете участь у громадських заходах у вашому університеті?". Відповіді респондентів розподілилися таким чином: 30,8% опитуваних відповіли "так, завжди"; 61,1% – "іноді" беруть участь; 8,1% – "ніколи". Причому серед респондентів, що дали позитивну відповідь на це питання 10,2% позначили себе організаторами таких громадських заходів, інші 81,7% – відзначилися як їх учасники. Серед заходів, у яких учасники брали участь і як виконавці, і як організатори називали такі: благодійні акції з метою допомоги дітям з обмеженими можливостями, допомоги дітям, що народилися від ВІЛ-позитивних батьків; конкурси краси "Міс університету"; святкування Дня студента, Посвята в студенти, Дебют першокурсника,

брейн-ринг, дебати між командами факультетів; флешмоб до Дня захисника України, конкурси світлин, відео-конкурс "Привітай викладача з професійним світом" та ін. Відповіді респондентів було проаналізовано та уточнено за допомогою кураторів, адміністрації факультетів, що дозволило отримати узагальнене значення показника *"участь у громадській діяльності"*, внаслідок чого отримано такий розподіл за рівнями сформованості досліджуваного явища: 30,8% респондентів засвідчили високий рівень; 61,1% – відповідають середньому рівню; 8,1 – виявили низький рівень.

Наступний показник за цим критерієм визначено як *"мотиви участі в діяльності студентського самоврядування"*. Мотиви (конкретне спонукання людини до певних дій, вчинків) зумовлюють ставлення особистості до діяльності, її праксеологічну направленість [51, с. 95]. Поведінка людини в будь-якій діяльності, зокрема громадській може спричинятися як зовнішніми, так і внутрішніми мотивами. Якщо особистість отримує задоволення від процесу, результату діяльності, можливості самореалізації в ній, то мова йде про внутрішній тип мотивації. Коли спонукальними причинами до діяльності є зовнішні чинники, зокрема мотиви соціального престижу, прагнення винагороди, запобігання покарання, санкцій тощо, то йдеться про зовнішню мотивацію. Водночас, зовнішні мотиви можуть бути як позитивними, так і негативними (небажані щодо будь-якої діяльності). Діяльність, що спричиняється внутрішніми мотивами, є природною для людини і тому здійснюється навіть тоді, коли зовнішні умови (обставини) цьому не сприяють. Натомість діяльність, яку зумовлюють зовнішні мотиви, є вимушеною та штучною, тож людина буде діяти, поки є певний спонукальний чинник.

Діагностувати рівень сформованості лідерських якостей у студентів ЗВО за цим показником будемо за допомогою авторської методики "Мотиви участі в діяльності студентського самоврядування" (Додаток Б), розробленої з урахуванням специфіки дослідження за допомогою валідних діагностичних

інструментів "Мотивація професійної діяльності" (К. Замфір) та "Мотиви навчальної діяльності" (Б. Додонова), які ґрунтуються на виявленні співвідношень між внутрішніми, зовнішніми позитивними та негативними мотивами[53, с. 629–632; 55, с. 624].

Отже, студенти мали оцінити значущість мотивів участі в діяльності студентського самоврядування за п'ятибальною шкалою: "1" – майже не впливає; "2" – впливає в незначній мірі; "3" – середній рівень впливу; "4" – впливає достатньо сильно; "5" – впливає дуже сильно. Визначено такі мотиви: прагнення отримати матеріальні пільги і переваги, якими користуються активісти (премії, матеріальні допомоги, позачергове поселення на кращі місця в гуртожиток та ін.); намагання отримати підтримку з боку викладачів та адміністрації у навчанні (авторитет організатора дозволяє здобути "поблажки" під час сесії тощо); можливість уникнути певних негараздів у навчанні (несхвальне ставлення викладачів, адміністрації); бажання уникнути негативного ставлення, критики одногрупників; можливість здобути визнання, публічну відомість і повагу серед студентів та викладачів університету; стремління отримувати задоволення від самого процесу та результату громадської діяльності; бажання самореалізації, самоствердження в колективі (прагнення отримати досвід організаторської, командної роботи, співпраці з іншими людьми тощо).

Респонденти розрахували показники вияву кожного типу мотивації, визначили їх співвідношення, внаслідок чого отримали формулу мотиваційного комплексу особистості. Якісний та кількісний аналіз анкет респондентів дозволив отримати такі результати: високий рівень показника "мотиви участі в діяльності студентського самоврядування" засвідчено у 29,4% студентів, середній – показали 66,3% опитаних; низький – 4,3%. Узагальнені результати діагностики досліджуваного явища за показниками мотиваційно-діяльнісного критерію зображено на рисунку 2.1.

Отже, як свідчать результати проведеної діагностики, студенти ЗВО, що засвідчили середній рівень розвитку досліджуваного явища за цим



критерієм є найпотужнішою групою за обома показниками: трохи більше половини беруть участь у громадській діяльності, хоча й несистематично, здебільшого виступаючи як їх учасники; 66% виявили зовнішню позитивну мотивацію щодо участі в діяльності студентського самоврядуванні. Приємно вразила кількість справжніх "активістів", що посіли вищий рівень, а значить систематично займаються громадською діяльністю (30,8%), виступаючи організаторами заходів, із переважаними внутрішніми мотивами до участі в студентському самоврядуванні (29,4%).

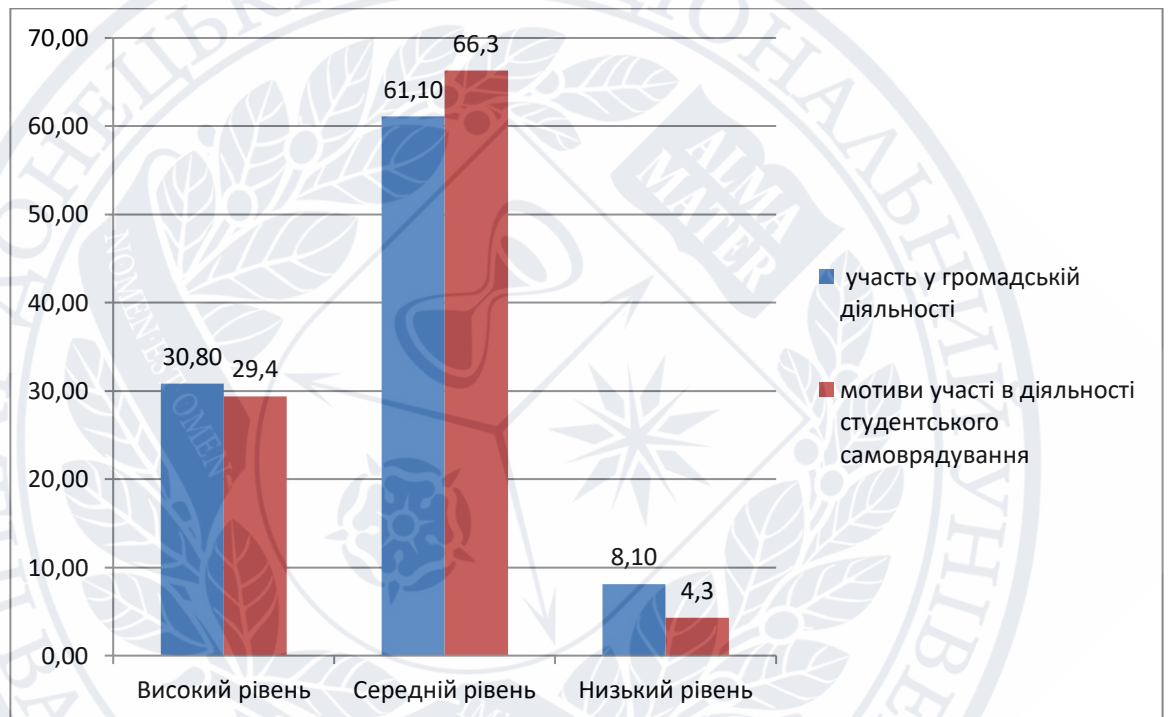


Рис. 2.1. Рівні сформованості лідерських якостей студентів ЗВО за показниками мотиваційно-діяльнісного критерію, %

Лише 8,1% студентів не характеризуються громадською активністю, а зовнішні негативні мотиви до такої діяльності у мотиваційній структурі особистості превалюють тільки в 4,3% респондентів. Тож, студентська молодь здебільшого виявляє активність, прагне брати участь у різних заходах, організованих в університеті, має внутрішню або зовнішню позитивну мотивацію, а значить володіє необхідним особистісним потенціалом для успішної реалізації у студентському самоврядуванні за умов

спланованої, регулярної роботи із залучення студентів до громадської діяльності та до роботи в ОСС.

За ціннісним критерієм оцінки сформованості лідерських якостей студентів ЗВО показниками є *"ціннісні орієнтації"* та *"прагнення лідерства"*. Цінність у контексті нашого дослідження розуміємо як щось вагоме, значуще для людини, те, до чого вона прагне. Показник *"ціннісні орієнтації"* відображає спрямованість особистості студента на досягнення значущих для неї цінностей. Специфіка нашого пошуку зумовлює оцінювати сформованість досліджуваного явища за рівнем усвідомлення загальнокультурних цінностей (загальнолюдські цінності, морально-етичні, правові норми суспільства, освіта, виховання, культура, гідність, чесність, відповідальність, порядність, готовність прийти на допомогу тощо) та тих, що відображають спрямованість особистості до лідерської поведінки (саморозвиток, творчість, громадська активність, організаторські здібності, спрямованість на взаємодію з людьми, орієнтація на співпрацю, командний дух, особиста відповідальність при прийнятті рішень тощо). Для діагностики рівня сформованості лідерських якостей у студентів ЗВО за цим показником було розроблено опитувальник *"Ціннісні орієнтації студентів ЗВО"* (Додаток В).

Оцінку за цим показником організовано таким чином: студентам потрібно було обрати з 30 суджень ті, що вони вважають особисто значущими, унаслідок чого отримано такий розподіл за рівнями: високий – показали 24,3% респондентів, середній – 49,6%, низький – 26,1%. При детальному вивченні анкет установлено, що найчастіше студенти не мають уявлення про ідеал, якого бажають досягти, чітких життєвих цілей, не усвідомлюють цінностей самовдосконалення протягом усього життя, творчості, не вважають цінністю служити на користь суспільству тощо. Натомість, маємо засвідчити, що більшість студентів спрямовані на лідерську поведінку, про це спостерігаємо за їх зорієнтованістю на командний дух, співпрацю, відповідальність при прийнятті рішень тощо.

Оцінку за показником "Прагнення до лідерства" проведемо за допомогою модифікованої методики "Лідер" адаптовану для студентів ЗВО для визначення рівня розвитку їх лідерських якостей (Додаток Г) [69]. Опитувальник містить 50 питань та по два варіанти відповідей у кожному, один з яких студенти повинні були відзначити. Інтерпретація результатів здійснювалася за допомогою ключа. Результати проведеного опитування засвідчили такий розподіл: вищий рівень виявили 21,1% респондентів, середній – 49%, низький – 29,9%. Тож, маємо відзначити, що студенти виявили здебільшого середній рівень прояву лідерських якостей, та достатньо потужна частка (29,9%) взагалі не прагнуть виявляти себе як лідер у колективі. На наше переконання, лише окремі особистості на початку навчання у виші мали яскраво виявлені лідерські якості, всі інші мали їх розвинути, зокрема через участь у різноманітних громадських заходах, у діяльності студентського самоврядування, що є дійсно площиною для формування, розвитку особистості як лідера. Отже, отримані результати наводять на думку щодо відсутності можливостей практичної реалізації та вдосконалення лідерських навичок студентів у ЗВО.

Узагальнені результати за показниками ціннісного критерію відображено на рисунку 2.2.

Рівень сформованості лідерських якостей студентів ЗВО за особистісним критерієм визначено за допомогою оцінки таких показників: *вольові якості, соціальна ергічність, соціальний інтелект, комунікативні та організаторські здібності, креативність.*

Так, рівень сформованості вольових якостей респондентів було визначено за допомогою модифікованої методики "Чи вольова ви людина?", адаптованої для студентів вищих навчальних закладів (Додаток Д) [69]. Опитуваним було надано інструкцію та бланк питань, в якому необхідно позначити відповідь на запитання ("так", "іноді буває"/"не знаю", "ні"). Відповіді оцінювалися відповідною кількістю балів, потім підсумовувалися та визначався рівень стійкості вольової сфери особистості.



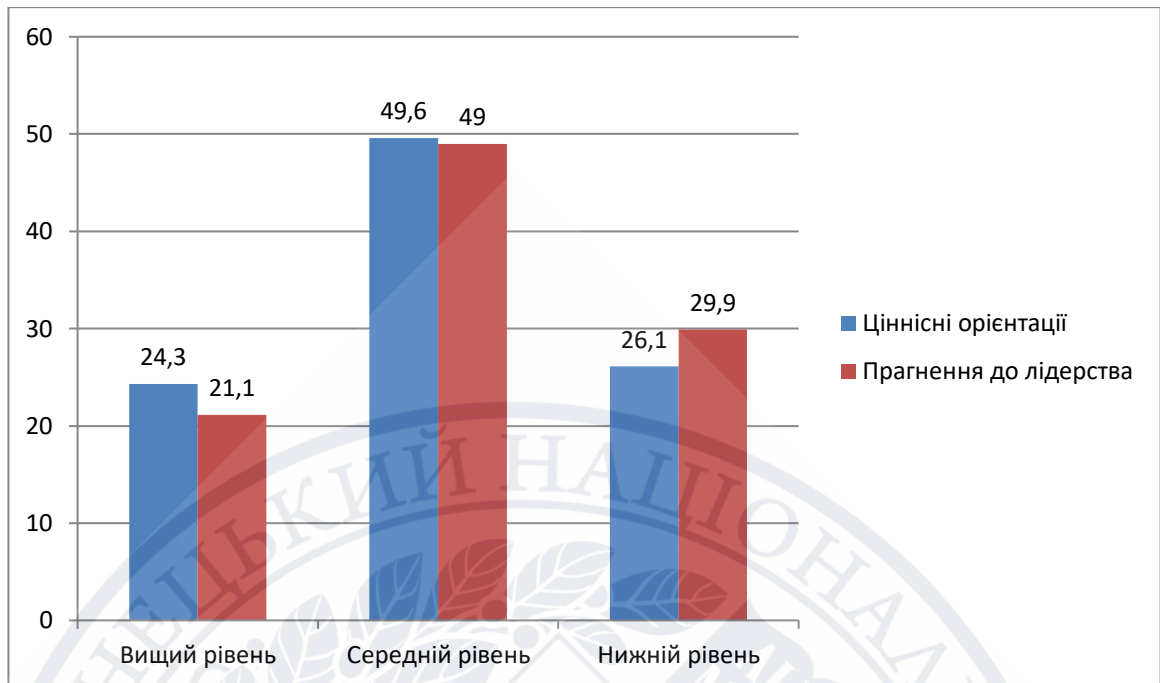


Рис. 2.2. Рівні сформованості лідерських якостей студентів ЗВО за показниками ціннісного критерію, %

У результаті діагностики за цим показником отримали такі результати: вищий рівень посіло 10,7% студентів, середній – 66,2%, нижній – 23,1%. Тож, спостерігаємо, більшість респондентів виявляють вольові якості ситуативно, що виявляється в особливому напруженні волі лише у вкрай значущих видах активності, виконання громадських доручень ініціюють самі рідко, частіше під тиском адміністрації або студентського активу, потребують постійної активізації ззовні щодо участі в діяльності студентського самоврядування.

Діагностику за показником "соціальна ергічність" проведено за опитувальником В. Русалова, інструментом стала відповідна шкала. Соціальна ергічність відображає рівень потреби в соціальних контактах, прагнення до освоєння соціальних форм діяльності, лідерства, товариськість, залученість до соціальної діяльності [53, с. 10–23]. Отримані результати корелюють з "ціннісними орієнтаціями" респондентів та засвідчують такий розподіл: високий рівень виявили – 33,4%, середній – 58,1%, низький – 8,5%. Отже, переважна більшість студентів прагне соціальних контактів,

виявляють товариськість, лідерські якості, бажають, щоб їх залучали до соціальної діяльності.

Показник "соціальний інтелект" відображає здатність розуміти поведінкові реакції людини за вербальними і невербальними проявами, це вияв прозорливості в міжособистісних стосунках, здатності формулювати швидкі, майже автоматичні судження про інших людей, прогнозувати найбільш достовірну їх поведінку. Володіння соціальним інтелектом забезпечує рівні відносини з оточенням, у результаті чого досягається соціальне пристосування. Оцінку соціального інтелекту виконано за допомогою методики Дж. Гілфорда [53, с. 340–362].

Так, студентам необхідно було виконати завдання чотирьох субтестів, за якими можна визначити їх здатність передбачати наслідки певної поведінки людей, правильно оцінювати їх стан, почуття, наміри за невербальними проявами, відчувати характер, нюанси взаємовідносин, розуміти мовленнєву експресію в контексті певної ситуації, розпізнавати структуру міжособистісних стосунків у динаміці тощо.

По закінченню виконання всіх субтестів, результати підсумовано та розраховано композитну оцінку соціального інтелекту. Тож, маємо такий розподіл за рівнями: меншість студентів виявили високий та середній рівень розвитку соціального інтелекту – відповідно 14,8% і 38,3%, значна частка опитуваних засвідчила низькі його значення – відповідно 46,9%. При детальному аналізі результатів виконання субтестів встановлено, що здебільшого низькі показники виявили респонденти, виконуючи субтест № 4, який спрямовано на вміння розпізнавати структуру міжособистісних ситуацій у динаміці. Про це свідчать виявлені помилки в аналізі пропонованих ситуацій, щодо розуміння логіки їх розгортання, відчуття зміни змісту ситуації при залученні в комунікацію різних учасників. Також аналіз результатів виконання студентами субтесту №2 вказує на певні неточності в оцінці станів, намірів людини шляхом розпізнавання невербальних проявів поведінки, що свідчить про недостатню чутливість респондентів до

невербальної експресії, що негативно позначається на розумінні інших людей. Отже, необхідно приділяти найбільшу увагу розвитку означених складових соціального інтелекту, тим більше, що за ствердженням автора методики, він піддається корегуванню в процесі активного соціально-психологічного навчання [51, с. 99; 53, с. 362].

Визначення рівня прояву організаторських та комунікативних якостей студентів було виконано за результатами використання стандартизованого тесту „КОС” (В. Синявського і Б. Федорішина) [22, с. 208–214].

Опитуваним було надано інструкцію та бланк питань для самостійного опрацювання, в якому вони повинні були позначити позитивну чи негативну відповідь. За допомогою дешифратора визначено індекси комунікативних й організаційних здібностей, розраховано коефіцієнти та відповідно шкалі оцінювання визначено рівень розвитку комунікативних, організаторських здібностей. Високий рівень їх прояву свідчить про активне прагнення студентів до налагодження комунікацій та організаторської діяльності, дозволяє легко орієнтуватися в складних життєвих і професійних ситуаціях, приймати самостійні рішення, природно поводитися в колективі, виявляти ініціативу, відстоювати власну думку, прагнути її прийняття іншими тощо. Тож, за результатами оцінювання комунікативних здібностей маємо такий розподіл: високий рівень виявили 28,3% студентів, середній – 44,5%, низький – 27,2%. Трохи гірші результати виявлено за оцінкою організаторських здібностей – 22,5% студентів проявили високий рівень, 39,2% та 38,3% оцінених виявили відповідно середній та низький. Отже, можемо засвідчити здебільшого ситуативне чи вибіркове прагнення студентів до організаторської діяльності, є певні труднощі у налагодженні комунікацій, у відстоюванні власної думки, що особливо важливо для лідера студентського колективу.

*Креативність* є однією з вагомих якостей особистості лідера, що допомагає йому знаходити оригінальні рішення численних проблем студентства. Креативність виявляється у винахідливості, творчому підході



до вирішення завдань; в оригінальності, нешаблонності, критичності, продуктивності мислення; в здатності керувати власними психічними станами, зокрема стимулювати творчу активність. Оцінювати рівень креативності студентів будемо за допомогою вербального тесту Торренса [22, с. 111–112].

Проведена оцінка цього показника дозволила отримати такі результати: високий рівень виявили 23,5% респондентів, середній – 58,1%, низький – 18,4% опитуваних. Узагальнені результати діагностики сформованості лідерських якостей студентів ЗВО відображено на рисунку 2.3.

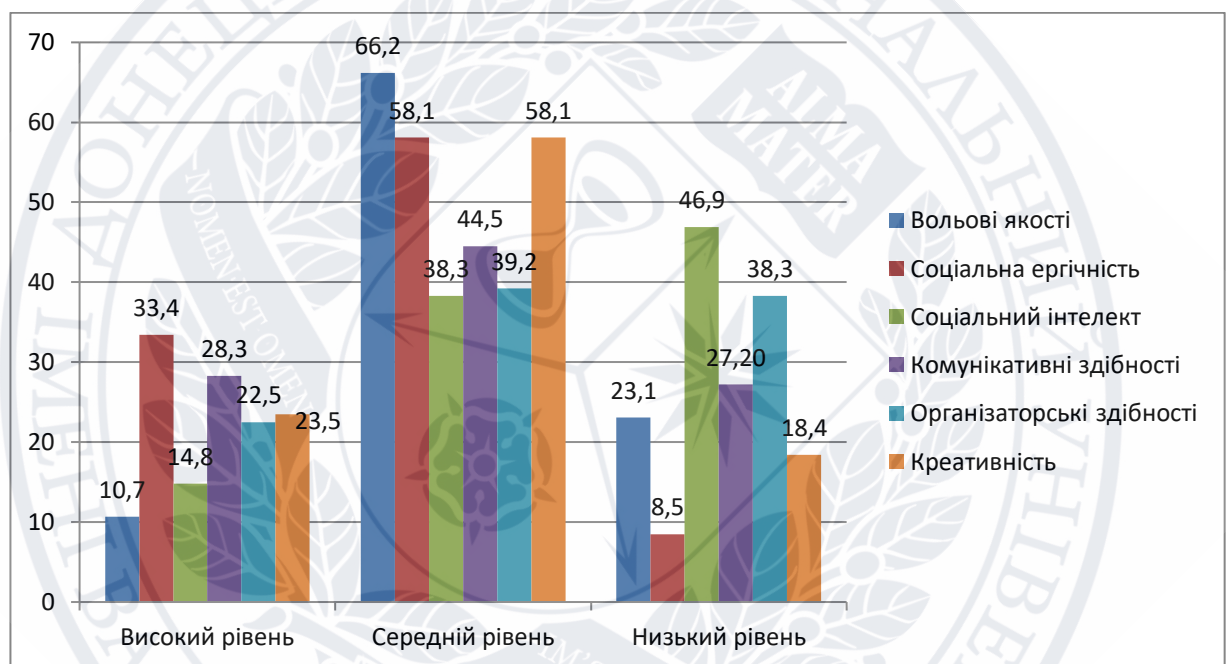


Рис. 2.3. Рівні сформованості лідерських якостей студентів за особистісним критерієм, %

Далі за допомогою середньої арифметичної було розраховано узагальнені значення показників мотиваційно-діяльнісного, ціннісного, особистісного критеріїв сформованості лідерських якостей студентів ЗВО, що дозволило навести результати, відображені на рисунку 2.14.

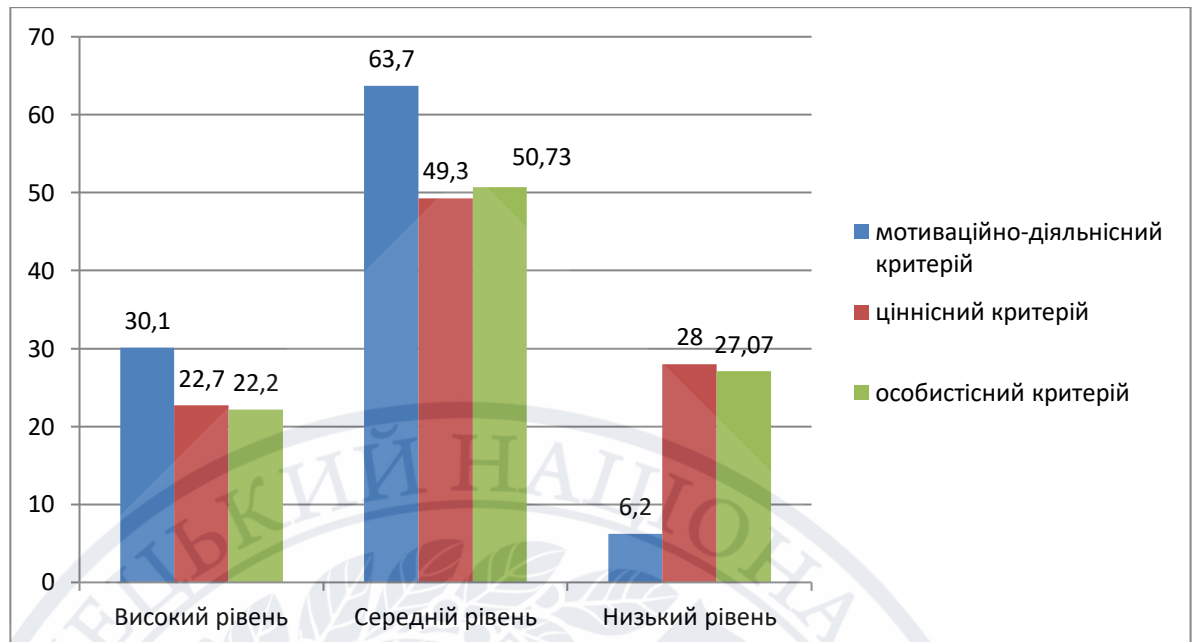


Рис. 2.4. Узагальнені результати констатувального зрізу за всіма критеріями сформованості лідерських якостей студентів ЗВО, %

Як бачимо, загальна експериментальна сукупність засвідчила, здебільшого, середній рівень сформованості лідерських якостей, зокрема: за мотиваційно-діяльним критерієм їх підсумкове значення становить 63,7%, за ціннісним – 49,3%, за особистісним – 50,73%. Заслужують на увагу значна кількість респондентів, що засвідчила низький рівень, зокрема за ціннісним (28%) та особистісним (27,07%) критеріями. Отже, отримані результати вважаємо підставою для розробки та обґрунтування організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів ЗВО засобами самоврядування.

## 2.2 Обґрунтування організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти засобами студентського самоврядування

Аналіз теоретичних та емпіричних результатів досліджуваної проблеми довів необхідність розробки та обґрунтування організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів ЗВО засобами студентського самоврядування.

Подальше розв'язання окресленої проблеми потребує уточнення понять "умова", "педагогічна умова", "організаційно-педагогічна умова". У довідковій літературі "умова" визначається як "необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь" [46, с. 632; 47, с. 685]. Педагогічні умови науковці узагальнено розуміють як необхідні та достатні спеціально сформовані обставини (зміст навчання, методи та форми навчально-виховної діяльності), реалізація яких дозволяє досягти необхідного результату дослідження [24, с. 170; 51, с. 109]. Організаційно-педагогічні умови визначають також як сукупність взаємопов'язаних факторів (мети, змісту, напрямів, форм діяльності, ситуацій, обставин, соціального середовища та ін.), які необхідні для цілеспрямованого процесу формування певної якості особистості залежно від мети дослідження [42, с. 90; 45, с. 83]. Дотримуючись думки науковців з цього питання, організаційно-педагогічні умови в контексті нашого дослідження будемо розуміти як комплекс взаємопов'язаних факторів (мети, змісту, напрямів, форм діяльності, ситуацій, обставин, соціального середовища та ін.), які необхідні для цілеспрямованого процесу формування лідерських якостей студентів ЗВО засобами студентського самоврядування.

Розробка та обґрунтування організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів ЗВО засобами самоврядування передбачає створення надійного методологічного підґрунтя цього процесу.

У науковій інтерпретації термін "підхід" означає усвідомлену орієнтацію дослідника на реалізацію в педагогічній практиці певної сукупності взаємопов'язаних цінностей, цілей, принципів, методів дослідницької роботи, що відповідає вимогам прийнятної освітньої парадигми [3, с. 103]. Слідуючи за думкою вчених (В. Мороз [45], Р. Сопівник [63], О. Ступак [69] та ін.) основним теоретико-методологічним підґрунтям дослідження вважаємо системний підхід. Контекст нашого наукового пошуку передбачає проекцію *системного підходу* на процес формування лідерських якостей студентів з огляду на усвідомлення студентського самоврядування як



значущої складової системи управління ЗВО. Діяльність студентського самоврядування охоплює різні сфери життєдіяльності вишу (навчальну, виховну, наукову, дозвілля тощо), виявляється на всіх структурних рівнях (академічної групи, факультету, гуртожитку, університету) та здійснюється з метою виконання основних стратегічних завдань ЗВО; залучення студентів до різних форм громадської діяльності сприяє формуванню комунікативних, організаторських, лідерських якостей. Саме системний підхід дозволяє дослідити основні категорії наукового пошуку (лідерські якості, студентське самоврядування) як певну педагогічну систему, виявити закономірні зв'язки між їх складовими та забезпечити цілісність, структурованість процесу формування лідерських якостей студентів ЗВО. Отже, ґрунтуючись на системному підході, вектор дослідження спрямовано на розробку та обґрунтування організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей студентів ЗВО засобами студентського самоврядування як систематичного, комплексного цілісного процесу в єдності сутнісних, структурних складових досліджуваного явища.

Логіка створення методологічних підстав дослідження потребує звернення до ідей суб'єктно-діяльнісного підходу (О. Ступак [69], С. Шеховцева [76] та ін.), оскільки об'єктивного розуміння потребує вивчення суб'єктності позиції студентів, активних учасників студентського самоврядування, розвиток їх лідерських якостей через залучення до різних форм громадської діяльності. Студент, за висловленням Г. Попової, є і суб'єктом, і результатом діяльності, оскільки саме в ній стає можливим розвиток та саморозвиток особистості [51, с. 122]. Р. Сопівник наголошує, що розкриття, виховання, самовиховання студентами лідерських якостей відбувається в навчальній, трудовій, спортивній та інших видах діяльності, залучаючись до якої студент стає суб'єктом виховання [63, с. 35]. Суб'єктами є також представники професорсько-викладацького складу, адміністрації факультетів, університету, які в навчально-виховній діяльності забезпечують процес формування й розвитку лідерських якостей студентів, намагаючись

залучити їх до творчої активності та відповідної рефлексії. Отже, суб'єктно-діяльнісний підхід створює підстави для педагогічної підтримки індивідуальності студента, створення умов для задоволення її освітніх, виховних потреб, сприяння самореалізації особистості, стимулюючого характеру взаємодії суб'єктів діяльності, "коли педагог виступає не як інформатор чи контролер, а як координатор діяльності суб'єкта, спрямованої на постановку й розв'язання ним конкретних навчально-виховних завдань" [37, с. 34]. Тому виокремимо основні положення суб'єктно-діялісного підходу, що мають цінність для нашого дослідження. Цей підхід забезпечує досягнення ефективної взаємодії між викладачем (представником адміністрації університету) та студентом, враховуючи принципи суб'єкт-суб'єктних відносин і діалогічності, внаслідок чого навчально-виховний процес конкретно спрямовується на формування значущих особистісних якостей студентів, зокрема лідерських. Дотримуючись думки С. Шехавцової, вважаємо, що ефективність формування лідерських якостей у студентів університету зумовлено певним рівнем їх суб'єктності, у якій виявляються такі особистісні новоутворення: самопізнання, самоактуалізація, самовдосконалення, самовиховання, необхідні сучасному фахівцю в досягненні самореалізації в професійній кар'єрі. Суб'єктно-діялісний підхід дозволяє інтегрувати професійний, педагогічний та соціальний компоненти суб'єктності, тобто, суб'єктність є складною інтегративною характеристикою особистості, що відображає її вибіркиму активність, відповідальність за самостійну ініціативу, перетворювальне ставлення до самого себе, до діяльності, людей, навколишнього світу загалом та пронизує всі сфери людського буття [76, с. 406–407].

Додає методологічної значущості дослідженню та посилює основні положення суб'єктно-діялісного підходу особистісний (особистісно зорієнтований), який співвіднесений зі зміною освітніх орієнтирів у зв'язку з активізацією гуманістичної традиції в освіті, виникненням нових педагогічних концепцій в розробці технології становлення творчої, соціально

активної, духовно розвиненої та самостійної особистості (Р. Сопівник [63], Попова О.В. [52] та ін.).

Застосування особистісного підходу в дослідженні вважаємо доцільним, виходячи із таких міркувань: його ознаками є перенесення акценту з організації суб'єкт-об'єктної взаємодії на суб'єкт-суб'єктну; особистісно-орієнтована освіта акцентує на увазі до індивідуальних особливостей, життєвого досвіду особистості, на особистісне зростання студентів, розглядаючи кожного як індивідуальність, неповторність, цілісність, що має право на вільний розвиток і прояв власних здібностей у будь якій діяльності (навчальній, професійній, громадській тощо); він забезпечує створення унікальних умов для самоактуалізації та активності студентів через активізацію їхніх внутрішніх мотивів, отримання задоволення від громадської діяльності, спонукання виявлення лідерських якостей особистості; спричиняє зміну функцій викладача (адміністратора) при організації громадської, виховної діяльності з керуючої позиції на фасилітаторну.

Слідуючи за думкою О. Ступак, вважаємо необхідним звернутися до ідей *акмеологічного підходу*, який забезпечує націленість роботи з формування лідерських якостей студентів ЗВО на їхній саморозвиток, прагнення досягти "акме" (вища точка, період розквіту, найвищих досягнень особистості) власної особистості, зокрема в процесі систематичної участі в студентському самоврядуванні [69, с. 37]. Р. Сопівник наголосив, що кожна людина без винятку має певний потенціал, тому використання під час формування лідерських якостей акмеологічного підходу передбачає виявлення та створення оптимальних умов для повного вираження особистості студента в широкому діапазоні індивідуальних потенційних можливостей, досягненні кожним власної вершини "акме" [63]. Отже, вважаємо використання акмеологічного підходу як методологічного підґрунтя дослідження необхідним, виходячи з таких міркувань: він актуалізує найповніше розкриття особистісного потенціалу студента, зокрема й лідерського,



акцентує на створенні умов для саморозвитку особистості, досягнення нею кульмінації власного розвитку; розкриває необхідність реалізації студентів у діяльності студентського самоврядування крізь призму їх самовдосконалення в ній та розвитку лідерських якостей особистості.

Значущими щодо нашого дослідження вважаємо основні ідеї аксіологічного підходу (В. Мороз [45], О. Попова [52] та ін.), за якого людина розглядається як найвища цінність суспільства, а особистість є самоціллю суспільного розвитку. Цінність є культурним зразком, умовою повноцінного буття особистості; тим, до чого особистість прагне, ставиться з повагою, визнанням; тим, що відповідає її потребам, інтересам, намірам, цілям, планам. Інтеріоризація (засвоєння) цінностей поступово викликає в особистості різні зміни, стаючи суб'єктивною реальністю її внутрішнього світу, насичуючи її духовно, через цінності особистість усвідомлює свою приналежність до соціуму. Визнані особистістю цінності перетворюються в ціннісні орієнтації (відносини), відбувається їх змістове наповнення, вони є визначними при формуванні потреб, мети діяльності, в пізнавальній активності [52, с. 25].

Аксіологічний підхід приваблює нас з точки зору сенсу діяльності студентського самоврядування та розкриття його можливостей у розвитку лідерських якостей студентів ЗВО. Саме в цій діяльності студент може виявити лідерські якості та демонструвати лідерську поведінку в різних формах громадської активності, засвоюючи це як особистісну цінність, усвідомлюючи її значущість та важливість у розкритті власного потенціалу на користь самому собі, близькому оточенню, вишу та суспільству.

Саме цінності утворюють певне соціально-культурне середовище, де відбувається становлення, розвиток особистості, її соціалізація. Це зумовлює звернення до середовищного підходу (А. Баль [6], С. Вітвіцька [10], О. Попова [52], Ясвін [79] та ін.) з метою визначення його особливо значущих ідей.

Контекстуально середовище – це не абсолютно все, що оточує людину, воно детермінується необхідною системою дій, яка забезпечує його перетворення в засіб діагностики, проектування на продукування виховного результату [52]. Середовище (освітнє, виховне, професійне, суспільне тощо) не виникає само по собі і не є фактором, незалежним від людини, а навпаки, для його побудови необхідна цілеспрямована діяльність, яка є ефективною лише за умови її проектування [79]. Середовище є і засобом виховання, і технологією опосередкованого управління процесом формування якостей студента, це специфічний спосіб пізнання та розвитку його особистості, засіб діагностики, проектування, продукування виховного результату [6, с. 157].

У контексті нашого дослідження використання середовищного підходу пояснюється необхідністю створення спеціального середовища для формування та розвитку лідерських якостей студентів ЗВО засобами студентського самоврядування, причому останнє є часткою освітнього середовища, яке має власний інструментарій для продукування необхідного результату. Дотримуючись думки С. Вітвицької, акцентуємо, що це розвивальне середовище, яке забезпечує відкритість, динамічність та варіативність змісту, форм і методів творчої діяльності, індивідуально-диференційований творчий підхід до формування особистості, зокрема її лідерських якостей. Це освітній простір, який забезпечує максимальне розкриття і реалізацію потенціалу особистості та створює оптимальні умови для її розвитку; це підсистема освітнього середовища вишу, що виконує функції стимулювання творчої активності, самостійності студентів, підвищення рівня їхньої професійної готовності та перетворення їх на суб'єктів власного особистісного саморозвитку [10, с. 178]. Результатом функціонування такого середовища має стати розвинена особистість із яскраво виявленими лідерськими якостями, готова і здатна проявляти лідерську поведінку, зокрема в діяльності студентського самоврядування.

Отже, проаналізовані вище наукові підходи створюють підстави для формування єдиного методологічного підґрунтя цього дослідження, оскільки

їх основні ідеї є не суперечливими, а навпаки взаємодоповнюючими та уточнюючими. Так, системний підхід створює необхідні методологічні підстави для систематичного, комплексного, цілісного процесу формування лідерських якостей студентів ЗВО в єдності його сутнісних, структурних складових. Утілення положень суб'єктно-діяльнісного підходу, знаходять відображення в досягненні ефективної взаємодії між викладачем, куратором, адміністрацією та студентом, враховуючи принципи суб'єкт-суб'єктних відносин та діалогічності, що сприяє спрямуванню навчально-виховного процесу на формування значущих особистісних, зокрема лідерських якостей студентів. Основні ідеї особистісного підходу відображають ставлення до студента вишу як до індивідуальності, унікальної цілісної особистості. Аксіологічний підхід розкриває сенс участі студента в діяльності студентського самоврядування, де він може виявити лідерські якості та реалізовуватися як лідер у різних формах громадської активності, інтерпретуючи це як особистісну цінність, усвідомлюючи її значущість та важливість у розкритті власного потенціалу. Середовищний підхід пояснює необхідність створення спеціального розвивального середовища для формування та розвитку лідерських якостей студентів ЗВО у діяльності студентського самоврядування, яке має власний інструментарій для продукування необхідного результату.

О. Ступак та С. Швидкий, аналізуючи форми та засоби реалізації активності студентської молоді наголошують, що студентство завжди позиціонує себе як динамічна рушійна сила, однак лише в сучасних вишах отримало повноважні права й ширші можливості в умовах суб'єкт-суб'єктних відносин між професорсько-викладацьким і студентським колективами. Це сприяє формуванню почуття особистої значущості, підвищенню активності молоді, розвитку структури студентських організацій самоврядування [75]. Сучасне студентство є активним суб'єктом соціалізації, яке прагне саморозвитку, фахового становлення, самоствердження, зокрема в



діяльності студентського самоврядування в якості лідерів студентських колективів.

Проведений аналіз сутності, структури студентського самоврядування (див. підрозділ 1.3), вивчення форм, засобів реалізації активної студентської молоді засвідчують його потужний потенціал щодо формування лідерських якостей студентів. Натомість, аналіз емпіричних даних діагностики стану сформованості лідерських якостей студентів ЗВО, вивчення практичної діяльності студентського самоврядування ЛНАУ та ДДПУ, дозволила відзначити низку невикористаних можливостей цього самоврядного органу щодо продукування потрібного результату.

Досить умовно можна говорити про спільну діяльність учасників студентського самоврядування з іншими суб'єктами освітньої діяльності (викладачі, куратори, адміністрація), слабким є їхній зв'язок із зовнішніми організаціями (громадські організації, відділи молоді місцевих рад та ін.), що можуть принести користь студентству, зокрема забезпечити їх зростання як лідерів. Тож, маємо підстави виокремити першу організаційно-педагогічну умову формування лідерських якостей студентів ЗВО: *організація коворкінг-простору в ЗВО щодо формування та розвитку лідерських якостей студентів із залученням учасників студентського самоврядування, суб'єктів, відповідальних за цей напрям роботи в університеті та представників зовнішніх організацій.*

Коворкінг (з англ. co-working – "спільно працюють") – це модель роботи, за якої учасники, залишаючись незалежними та вільними, використовують загальний простір для своєї діяльності [29]. Основними принципами коворкінгу є відкритість, доступність, інфраструктурний супровід діяльності, горизонтальність зв'язків і відносин, наявність спільноти однодумців, стійкість організації, підтримання форм комунікації, взаємодопомога в реалізації проектів, можливість створити команду. Учасники залишаються незалежними і вільними, мають можливість

спілкуватися, обмінюватися ідеями та допомагати один одному в особистісному (професійному) зростанні [61, с. 169].

Дотримуючись думки Т. Смагіної, звернемо на увагу на деякі аспекти, які необхідно враховувати при конструюванні коворкінг-простору:

- раціональні умови для розвитку та саморозвитку особистості (інформаційна насиченість середовища, перспективи розвитку тощо);
- інноваційні форми взаємодії (діалогічність, рівноправна взаємодія);
- психологічний клімат (комфортні умови, партнерські взаємовідносини);
- свобода вибору коворкінг-зон (просторові, змістові);
- професійна позиція суб'єкта – організатора коворкінгу (опора на попередні аспекти) [61, с. 170].

Коворкінг-простір – це внутрішнє середовище із винятковим мікрокліматом, що спонукає його учасників до творчого мислення, взаємодії, підвищення мотивації, генерування інноваційних ідей, виявлення себе як лідера в процесі їх розробки та реалізації.

Територіально коворкінг-простір повинен мати зональний розподіл. Так, у приміщеннях університетів мають бути створені коворкінг-зони для розробки та реалізації спільних проектів, проведення тренінгів особистісного розвитку з метою досягнення взаємодії та обміну думками учасників коворкінгу. Так, у Донбаському державному педагогічному університеті створені такі коворкінг-зони, територіально розміщені в кожному корпусі, які облаштовані за допомогою грантової діяльності студентів та за фінансової підтримки окремих депутатів місцевої ради. Можемо констатувати наявність деяких видів громадської активності студентського самоврядування, тренінгової роботи із залученням сторонніх фахівців з боку громадських організацій за підтримки ректорату та деканатів вишу. Утім ця діяльність має бути системною, цілеспрямованою, ретельно спланованою та повинна задіяти весь потенціал студентського самоврядування, залучати до співпраці

студентів інших ЗВО, відповідальних за роботу з молоддю представників місцевої ради, громадських, гуманітарних організацій (наприклад Платформа ініціатив "Теплиця" м. Слов'янськ) і найповніше вміщувати розмаїття форм їхньої взаємодії.

Коворкінг-простір може бути реалізований у різних формах взаємодії його учасників. Так, у коворкінг-зонах усередині конкретного університету спільна робота студентів, викладачів, кураторів, представників деканатів і ректоратів може виявлятися у підготовці заходів щодо адаптації першокурсників до навчання у виші (Посвята в студенти, Дебют першокурсника та ін.) в організації професійних (день працівника освіти, працівника сільського господарства та ін.) загальнонаціональних (день Соборності, Конституції, захисника України та ін.), традиційних національних (Українського козацтва, Масляної, Різдва Христового та ін.), розважально-дозвіллевих (День студента, конкурс "КВК", Студентська весна та ін.) свят тощо.

Також коворкінг-простір має включати різні форми взаємодії зі студентами інших вишів. Зокрема, між органами студентського самоврядування університетів з приводу їхнього співробітництва мають укладатися відповідні договори, які передбачатимуть у межах академічної мобільності студентів (як мінімум внутрішньої, за рахунок участі вітчизняних учасників освітнього процесу ЗВО) організацію спільних заходів (офлайн, онлайн), таких як: дебати, брейн-ринги, конкурс КВК, "Студентська весна", співпраця в розробці грантових, наукових проєктів тощо.

З цих міркувань С. Хоминець слушно відзначає, що прихильники особистісного підходу вбачають в академічній мобільності інструмент розвитку особистісних якостей, спосіб самореалізації індивіда та визначають академічну мобільність як інтегровану особистісну характеристика, яка сприяє культурному, академічному обміну, співробітництву, зростанню особистісного капіталу й отриманню нових знань, умінь, навичок для успішної життєдіяльності в суспільстві по завершенню навчання [72, с. 260].



Наразі академічна мобільність студентів має потужний, утім мало реалізований в українських вишах потенціал. Аналіз наукових досліджень та практичного досвіду ЗВО засвідчує їх недостатні фінансові можливості для реалізації академічної мобільності, зокрема українських студентів [31; 72]. Вирішити це питання дозволяє участь вітчизняних університетів у програмах "Erasmus+" (в Україні Еразмус+), "Tempus" (в Україні Темпус), House of Europe та ін. за рахунок розробки проєкту САМ (студентська академічна мобільність) та отримання грантових коштів на його реалізацію.

Варто зазначити, що деякі українські університети вже використовують зазначені інструменти, зокрема нещодавно завершився проєкт САМ, реалізований за рахунок гранту від програми House of Europe, за яким 12 студенток Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету імені Григорія Сковороди були на навчанні в Донбаському державному педагогічному університеті з 21.09.2020 р. по 18.10.2020 р. Ця програма передбачала обмін студентами, тому 12 студентів з Донбаського державного педагогічного університету в цей час навчалися в Переяслав-Хмельницькому виші. Варто зазначити, що за період програми САМ окрім навчання, студенти долучалися до різних заходів, зокрема із залученням університетського студентського самоврядування. Це і подорожі до дивовижних краєвидів Донбаського регіону (Святогірська лавра, Слов'янський курорт, музей під відкритим небом у с. Перелесному, де відтворено село Слобожанщини 19 ст.), екскурсії до регіональних та місцевих товаровиробників (ДП "Артемсіль", приватне підприємство з виготовлення керамічного посуду), спільний із студентами ДДПУ музичний проєкт "Вечори з гітарою", участь у професійних ("Професійний імідж педагога", "Бути медіаграмотним – це актуально"), психологічних тренінгах ("Маски"), брали участь у діяльності гуманітарної організації Платформи ініціатив "Теплиця", виробляли власноруч на майстер-класі подарунки військовим з нагоди Дня захисника України тощо. Вважаємо САМ в українських ЗВО в межах пропонованої організаційно-педагогічної умови

має бути системною та перманентною, адже теорія та практика засвідчує потужний ефект від реалізації таких програм, оскільки студентська молодь отримує платформу для навчання, спілкування, організації спільної діяльності, проявів громадської активності, обміну досвідом із студентами інших ЗВО; спільна робота над сумісними заходами дозволяє максимально задіяти творчий, організаторський, комунікативний потенціал особистості та безумовно розвиває лідерські якості молодшої людини.

Коворкінг-простір має передбачати форми взаємодії також із відділами органів місцевого самоврядування, відповідальних за роботу з молоддю, що передбачає залучення до організації, проведення та безпосередньої участі студентів ЗВО у загальноміських заходах, таких як: святкування дня народження міста, країни, вшанування пам'яті воїнів другої світової війни, спортивні події місцевого, регіонального рівня тощо. Також важливою для формування ефективного коворкінг-простору формування лідерських якостей студентів ЗВО вважаємо співпрацю із громадськими, гуманітарними організаціями. Наразі у м. Слов'янськ триває програма "Бюджет участі Слов'янська", ініційована окремими депутатами міської ради, що передбачає можливість кожного містянина розробити проєкт з поліпшення міста та взяти участь у конкурсі. Переможці отримують грошові кошти на запровадження цього проєкту та реалізують його. Зокрема, участь у цій програмі уже має конкретні результати, так студенти ДДПУ спільно з викладачами створили проєкт, який переміг у конкурсі, та на отримані кошти влаштували тренувальну площадку біля корпусу факультету фізичного виховання та оснастили її силовими тренажерами.

Також доцільно залучати до співпраці гуманітарні організації, які володіють неабияким потенціалом щодо організації тренінгів із студентами вишу. Зокрема, у м. Слов'янську працює Громадська організація "ПРОМИР", що об'єднала практичних психологів, психотерапевтів, та яка охоче залучає студентів-психологів до співпраці (волонтерська діяльність, допомога у проведенні тренінгів). Вивчивши досвід цієї організації маємо відзначити, що

коучі (практичні, кризові психологи) іноді проводять тренінги у вишах по запрошенню адміністрації (особистісного зростання, цінність успішного мислення, мотивація досягнень та ін.). Варто б цю корисну, утім досить фрагментарну взаємодію з громадськими, гуманітарними організаціями систематизувати, ретельно спланувати і залучити цей потужний інструментарій для особистісного зростання студентів ЗВО та формування їх лідерських якостей.

Максимальне залучення студентів до діяльності самоврядування в межах коворкінг-простору можливе лише при їх достатній вмотивованості виявляти активність у зазначених формах взаємодії. На цьому наголошують і науковці, зокрема Д. Гончаров відзначає, що активна участь студентів в діяльності студентського самоврядування можлива, коли вони вмотивовані, виявляють усвідомлення її суспільної та професійної значущості, вірно оцінюють власні можливості та здібності, зміст тієї конкретної роботи й тих функцій, які на нього покладаються [13, с. 53].

Тож, логічною вважається друга організаційно-педагогічна умова формування лідерських якостей студентів ЗВО засобами студентського самоврядування: *активізація студентів ЗВО до участі в діяльності студентського самоврядування через поступове делегування повноважень щодо організації громадських заходів та використання рейтингової оцінки.*

У науковій літературі слушно відзначено, що зумовлює поведінку й діяльність людини саме мотивація, як система взаємопов'язаних між собою потреб, мотивів, цілей, цінностей, інтересів особистості. Саме висока вмотивованість особистості щодо будь-якого виду діяльності відображається в ціннісному ставленні до неї, в усвідомленні її особистої та соціальної значущості. Тож через цілеспрямовані зміни в мотивації можна ефективно впливати на активізацію студентів щодо участі в студентському самоврядуванні з метою розвитку їх лідерських якостей [13, с. 52–53].

Дійсно, особистісна активність студентів є тією домінантою, що забезпечує високий результат освіти. Вона стимулює творчий розвиток



особистості, самостійність у різних видах діяльності, прагнення до саморозвитку та результативності. Водночас на сьогодні активність студентської молоді здебільшого має прямий зв'язок із стимулюванням та заохоченням їх діяльності. Саме стимулювання діяльності актуалізує потреби особистості, спричиняє її задоволення від процесу та результату власних дій.

Кількісний та якісний аналіз результатів емпіричних даних (див. підр. 2.1) довів недостатню активність студентської молоді в громадській діяльності та переважно зовнішню вмотивованість студентів до участі в студентському самоврядуванні, хоча й досить високий показник показали майже третина студентів, що займаються громадською діяльністю, виступають організаторами заходів, у структурі мотивації яких переважають внутрішні мотиви участі в студентському самоврядуванні. Більшість студентів, виявляючи громадську активність, мотивуються тим, що можуть отримати пільги, переваги, якими користуються активісти, підтримку з боку викладачів та адміністрації в навчанні, можливість здобути визнання, публічну відомість, повагу серед студентів і викладачів університету тощо.

Здобуті нами результати корелюють з висновками інших науковців. Так, А. Базиленко також наголошує на причинах пасивності студентської молоді, які пов'язує з переважанням зовнішніх мотивів соціально значущої діяльності над внутрішніми, тобто бажання отримати певну винагороду (матеріальну чи моральну) над безкорисливим бажанням її здійснити [5, с. 196].

Водночас особисті спостереження за студентською молоддю дають можливість стверджувати, що досить незначна її частка вже на початку навчання виявляють прагнення громадської активності. Це ті студенти, які бажають стати членами студентського самоврядування, брати особисту активну участь у тому розмаїтті заходів, що організовується в навчальній групі, на факультеті чи в університеті. Насправді є певні особливості включення студента до діяльності студентського самоврядування і відбувається це поетапно. Такі етапи, за слушною думкою Р. Сопівника, є

своєрідними "точками росту лідера" та відповідають вони рівням, на яких реалізується у ЗВО студентське самоврядування [65, с. 157]. Так, вихідною "точкою росту лідера" є його академічна група, первинний студентський осередок, де він може виявити власні лідерські якості, починаючи знайомитися зі структурою, функціями студентського самоврядування. На цьому етапі обов'язково потрібно не лише визначити старосту та її заступника, а й на підставі виявлення особистісних спрямувань, інтересів студентів обрати голів різних секторів студентського самоврядування (науковий, культурно-масовий, художньо-естетичний, спортивний тощо). Саме вони в подальшому, виконуючи на початку різні доручення членів факультетської студради, викладачів, кураторів, виявляють себе лідерами в бажаній діяльності (науці, культурному дозвіллі, спорті тощо), поступово "обростають" прихильниками з власної навчальної групи. Причому всі вони можуть виявляти власні лідерські якості через особисту активну участь у тих заходах, що проводяться в межах певного сектора самоврядування. Таким чином кожен студент ще на рівні самоврядування в академічній групі може посісти позицію лідера через делегування йому повноважень для організації того чи іншого заходу, безумовно це буде сприяти формуванню його лідерських якостей. На цьому етапі важлива педагогічна, адміністративна підтримка студентів, що знаходяться на первинній "точці росту лідера". Важливо заохочувати таку доцільну активність студентів, зокрема це може бути похвала куратора, адміністрації, наприклад подяка, висловлена у розпорядженні по факультету із розміщенням на інформаційних стендах, висловлена на старостатах і радах кураторів, публічне визнання їх здобутків перед одногрупниками, нагородження найактивніших студентів на вченій раді факультету тощо.

Усвідомивши свою публічну значущість та відчувши прилив впевненості в своїх силах, студент переходить до другої "точки росту лідера". Як правило студенти 2, 3 курсів навчання виявляють бажання реалізовуватися в студентському самоврядуванні на рівні

факультету/університету. Очільники секторів на чолі з головою студради організовують різні види діяльності (наукові, спортивні, художньо-естетичні, дозвіллієві та ін. заходи), поступово залучаючи до них все більшу кількість студентів та завойовуючи прихильників із факультетської/університетської спільноти. На цьому етапі студенти-активісти здебільшого набувають ознак соціометричного лідера (збіг симпатій групи та офіційної посади в студентському самоврядуванні). За таких умов вони включаються в системну громадську, організаційну діяльність студентського колективу, часто суміщають посади студентського самоврядування на різних рівнях і мають достатній досвід публічності, організаторської діяльності.

Наступна "точка росту лідера" передбачає його вихід за межі університету. Студенти-активісти долучаються до роботи в молодіжних громадських організаціях і співпрацюють з іншими соціальними партнерами широкого соціуму. Зауважимо, що вихід студентів за межі ЗВО не означає, що вони не працюють більше в студентському самоврядуванні. Як правило, вони можуть водночас виявляти себе в декількох статусно-рольових позиціях. Тут варто згадати про такі можливі позиції, що є найбільш поширеними на практиці: зацікавленого учасника, що відповідає за локальну ділянку роботи, лідера – генератора ідей чи лідера натхненника. Погоджуючись із думкою Р. Сопівника, стверджуємо, що особливістю пропонованого алгоритму становлення студента-організатора є можливість поєднання статусно-рольових позицій, характерних для тих чи інших студентів у різних "точках росту" [65, с. 157].

Наприклад, лідер – генератор ідей в первинній ланці студентського самоврядування (академічній групі) може бути водночас співкерівником на факультеті, учасником студентських ініціатив на рівні університету і зацікавленою дієвою особою в реалізації соціально значущих проектів міста (регіону, країни).

Активізації студентів досліджуваних університетів до участі у діяльності студентського самоврядування з метою формування їх лідерських



якостей сприяє також введення в цей процес елементів змагання. Інструментом оцінки змагань у вияві громадської активності між студентами, групами, факультетами може слугувати їх рейтингова оцінка.

Так, рейтингове оцінювання студентів щодо їх активності в різних сферах навчально-виховної діяльності вже має місце в ЗВО, зокрема працює цей інструмент у призначенні студентам академічної стипендії. Окрім їх навчальних досягнень до рейтингової оцінки стипендіальна комісія (у складі якої обов'язково є представники студентського самоврядування) нараховує додаткові бали за їх участь або організацію різних заходів на факультеті, в університеті та за його межами. Студент може отримати максимум 10 додаткових балів і, як правило, нараховуються вони старостам груп, головам студрад, переможцям олімпіад, наукових конкурсів та іншим активістам факультету. Цей інструмент має суто матеріальну підоснову, оскільки студенти на підставі свого рейтингу отримують стипендію, зокрема й підвищену. Вважаємо за доцільне започаткувати у досліджуваних вишах окремий рейтинг студентів-активістів, академічних груп, факультетів тощо. Рейтинг може формуватися за семестрами та підсумковий, за його результатами доцільно виявляти, підтримувати ініціативних студентів, лідерів; відображати результати громадської активності студентів на інформаційних факультетських стендах, на офіційному сайті університету, на сторінці студентського самоврядування, в соціальних мережах тощо; обирати кращих у номінаціях "Лідер університету/факультету", "Найактивніша академічна група", "Лідер науки (спорту, культури та ін.)" тощо. У положеннях про студентське самоврядування відзначено засади формування його фінансової основи в розмірі не менш 0,5% від власних надходжень, отриманих університетом від основної діяльності [18; 41]. Тому, за умов ефективності діяльності вишів доцільно передбачати також матеріальне заохочення переможців у зазначених номінаціях. Водночас організація коворкінг-простору ЗВО збільшує можливості прояву лідерських якостей студентів за рахунок залучення ресурсів зовнішніх стейкхолдерів

(громадських, гуманітарних організацій, органів місцевого самоврядування), що створюють додаткові платформи виявлення студентських ініціатив, де зростатиме активна особистість-лідер, носій самостійності, відповідальності, комунікативних та організаторських здібностей, генератор креативних ідей та запроваджувач суспільно значущих проєктів у життя.

Реалізація запропонованих організаційно-педагогічних умов не можлива без потужної педагогічної підтримки студентської громадської активності викладачами, кураторами, представниками адміністрації факультету та університету загалом. Тому, виокремлюємо третю організаційно-педагогічну умову формування лідерських якостей студентів ЗВО засобами самоврядування: *актуалізація педагогічної підтримки процесу формування лідерських якостей студентів ЗВО інструментами фасилітації та тьюторства.*

Вочевидь, яскрава особистість педагога є ключовим суб'єктом формування лідерських якостей студента, прикладом для наслідування його поведінки молоддю. Так, В. Карманенко відзначає, що діючі в групі офіційні й неофіційні лідери часто копіюють поведінку викладача, стиль спілкування, методи та засоби отримання схвалення з боку оточуючих і виконання поставленого завдання. Викладач є лідером не лише на занятті, а й у житті студента, якого неможливо примусити бути цілеспрямованим, сумлінним і дисциплінованим, він має самостійно це усвідомлювати, визначившись та упевнившись у власному виборі. Завдання викладача – налаштувати студента на цей вибір, стимулювати його діяльність, надати допомогу в коригуванні недоліків. Це і є "ефект водоспаду", який пояснює, що захопленість викладача спільною справою, його творчий підхід підхоплюють студенти [25, с. 360]. Тож, педагог-лідер особистим прикладом, власною харизмою, творчим підходом до викладацької, організаторської діяльності надихає студентів на співпрацю, допомагає їм розкрити власний особистісний потенціал та виявити його у різних формах взаємодії. Мова йде про педагога-

фасилітатора, який є надзвичайно важливим суб'єктом процесу формування лідерських якостей студентів.

Фасилітація (з англ. "facilitate" – допомагати, полегшувати, сприяти) – це стиль управління, який сприяє розвитку лідерських якостей у студентів; це процес надання лідером допомоги групі у виконанні завдання, вирішенні проблеми або досягненні угоди до взаємного задоволення учасників діяльності. Фасилітація дозволяє ефективно організувати обговорення складної проблеми або спірної ситуації та без втрат часу виконати всі пункти порядку зборів чи нарад, що сприяє розвитку організаторських здібностей, відповідальності, які вкрай необхідні сучасному лідеру, спричиняє підвищення ефективності групової роботи, зацікавленості учасників, розкриття їхнього лідерського потенціалу. Фасилітація – це позитивний вплив на студента, групу з метою створення сприятливої атмосфери, підвищення впевненості студентів у своїх силах, стимулювання та підтримка в них потреби до самостійної продуктивної діяльності [15, с. 36]. Педагог-фасилітатор – це лідер, який допомагає студентській групі, супроводжує її в процесі пошуку рішення.

Погоджуючись з думкою вчених, вважаємо педагогічну фасилітацію прогресивним методом формування лідерських якостей студентів ЗВО, оскільки вона: сприяє налагодженню психологічної довіри між викладачами та студентами; забезпечує співпрацю суб'єктів навчально-виховної діяльності в процесі ухвалення рішень; актуалізує мотиваційні ресурси особистості студента щодо виявлення громадської активності; допомагає студентам в особистісному розвитку.

У контексті нашого дослідження, спираючись на наукові пошуки А. Бойко та Н. Дем'яненко, під тьюторством розуміємо спеціальну педагогічну діяльність педагога-наставника, що полягає в опікуванні студентської молоді, надання підтримки, допомоги в освітній діяльності (з англ. "tutor" і лат. "tutor" – спостерігаю, піклуюся, помічник, наставник студента) [8, с. 18]. Іншими дослідниками тьюторство тлумачиться як технологія



індивідуального супроводу освоєння певної діяльності, при цьому акцентується на опікуванні формуванням особистості [68, с. 200].

У ЗВО тьютор покликаний організувати самовизначення, самоздійснення особистості, сприяти її самореалізації в професії. Аналізуючи наукові дослідження з питань тьюторства, А. Бойко та Н. Дем'яненко акцентують, що за своєю суттю це – педагогіка супроводу, основою та умовою реалізації якої виступають партнерські відносини тьютор – тьюторант, а його теоретичне обґрунтування базується на концепції вільного вибору як умови розвитку особистості. Вихідним положенням для формування теоретичних основ індивідуального супроводу в ЗВО дослідниці вважають особистісно-соціальний підхід, який реалізується через особистісно орієнтований та наголошують на індивідуально-соціалізуючому характері тьюторства, відповідальному за формування фахівця. Одним із завдань тьюторського супроводу, наголошують А. Бойко та Н. Дем'яненко, є не лише надання своєчасної допомоги та підтримки особистості в освіті, але і навчання самостійно долати труднощі цього процесу, відповідально ставитися до власного становлення, допомога в прагненні стати повноцінним суб'єктом власного освітнього, професійного, громадського життя [8, с.19.].

У ЗВО тьюторство виявляється в двох формах: індивідуальне та групове. Індивідуальне тьюторство в контексті окресленої організаційно-педагогічної умови є супроводом студента в процесі становлення його громадської активності, залучення до діяльності студентського самоврядування та сприяння формуванню лідерських якостей. Це різнобічна підтримка студента на шляху формування його свідомої суспільно-громадської позиції, усвідомлення значущості особистої участі в реалізації різноманітних студентських ініціатив, засвоєння цінності розвитку особистості, зокрема її лідерських якостей. Такий педагогічний супровід може варіювати від індивідуальної допомоги конкретному студенту щодо подолання страху публічності, посилення мотивів участі у громадському житті групи/факультету/університету (індивідуальні бесіди, психологічна підтримка,

робота з батьками) до розробки програми особистісного розвитку певного студента.

Групове тьюторство найчастіше у ЗВО реалізується у формі навчального тьюторського семінару. Це, як правило, відкрите заняття із застосуванням інтерактивних методів інтенсивного навчання, серед яких: метод проектів, малих груп, ігор, аналізу конкретних ситуацій, інсценізації, дискусії, тренінгу тощо. Науковці одностайно наголошують на їх значущості щодо формування та розвитку різноманітних особистості, зокрема й лідерських. Зокрема, В. Карманенко відзначив, що використання зазначених методів і форм навчання утворюють структурований змістовий простір, визначають процес на результат оцінки особистості лідера студентами, гарантують його визнання послідовниками, дають змогу кожному прогнозувати власну ефективність та планувати розвиток власного лідерського потенціалу. До переваг їх застосування дослідник також відносить насиченість процесу навчання творчими завданнями, розвивальними вправами, які дозволяють студентам пропустити крізь себе певну ситуацію, пережити її, опинитися на місці іншої людини, проаналізувати мотиви її поведінки та зробити власні висновки, що вчить запобігати конфліктам і створює можливості прояву лідерських якостей [26, с. 101].

Педагогічна фасилітація та тьюторство у контексті окресленої організаційно-педагогічної умови виявляється в різних формах. Так, контекстуально тема лідерства, лідерів та їх якостей має пронизувати виховну роботу в університетах та стати найважливішою місією інституту кураторства. Саме куратор академічної групи – є тим педагогом-фасилітатором, що має виховуючи важелі та здатний їх запровадити в первинному студентському осередку на вихідній "точці росту лідера". Варто урізноманітнити тематику кураторських годин ознайомленням з відомими постатями епохи, країни, регіону, міста, яскравими представниками молодіжних рухів, громадських організацій, випускниками вишу, що виявили себе як лідери і в період навчання, і в подальшому професійному житті. За

можливості необхідно запрошувати видатних людей для знайомства студентів з історіями їх успіху. Також доцільними є презентації органів студентського самоврядування, молодіжних громадських організацій, спортивних секцій, колективів художньої самодіяльності, як форми знайомства з громадськими діячами, їх здобутками, проектами тощо.

За слушною думкою Р. Сопівника, саме викладачі, наставники академічних груп є головними суб'єктами впливу на активізацію студентства до участі в громадській діяльності та виявлення лідерських якостей. Вони зосереджують увагу студентів і доводять у доступній для них художньо-образній формі, підсилену позитивними емоціями інформацію про досягненнях провідних функціонерів університетського громадського життя, гучні перемоги спортсменів, творчі успіхи молодих митців, чим спонукають адресатів впливу до високих досягнень, самоактуалізації та самовиховання відповідних якостей. На основі сприйняття конкретних прикладів виникає бажання кожного розкрити лідерський потенціал шляхом включення в різні форми діяльності (студентське самоврядування, молодіжні громадські організації, командні види спорту, наукові гуртки тощо) [64].

Формуванню лідерських якостей студентів ЗВО сприятиме також обмін рольовими позиціями студентів і викладачів. Це реалізується педагогами та студентами-активістами за підтримки деканату та виявляється у запровадженні Дня студентського самоврядування, де студенти виступатимуть у ролі викладачів і навпаки. Можна обрати символічний день та присвятити його професійному освітянському святу, викладачі у такий спосіб знову відчують себе в ролі студентів, які, в свою чергу, матимуть можливість відповідально, творчо підійти до виконання педагогічної ролі, виявити організаторські, комунікативні якості, відчути себе в ролі лідера. Причому доцільно використовувати різні інтерпретації учасників дня самоврядування. Так, на заняття, що проводяться студентами бажано долучати якнайбільше охочих студентів, ролі можна розподілити або за етапами заняття, або за окремими видами робіт, у такий спосіб відбувається й



організація кураторської години. Також студентський актив має виконувати обов'язки декана, заступника, секретаря деканату, кураторів академічних груп. "Ізюминкою" цього денного самоврядного студентського правління, його підсумком є святковий захід до "Дня вчителя", створений силами студентів-активістів. Причому, нами спроектовано один день, проведений на певному факультеті, варто це визнати як одну із значущих традицій університету. Традиційний день студентського самоврядування в університеті дозволить задіяти максимальну кількість учасників, які отримають можливість виявити власні лідерські якості та забезпечить їх подальшу активну участь у громадській діяльності в різних її формах та проявах.

Отже, запропоновані організаційно-педагогічні умови, як цілісне інтегративне утворення, задають логіку процесу формування лідерських якостей студентів ЗВО засобами студентського самоврядування. Їх комплексне впровадження у ЗВО дозволить підвищити ефективність процесу формування лідерських якостей студентів за допомогою: створення в університетах коворкінг-простору з метою розширення меж діяльності студентського самоврядування та максимального залучення ключових стейкхолдерів – студентів, зокрема з використанням програм їх академічної мобільності, громадських, гуманітарних організацій та представників органів місцевого самоврядування; використання інструментів стимулювання громадської активності студентів з метою активізації їх до участі в діяльності студентського самоврядування; забезпечення максимальної педагогічної підтримки процесу формування лідерських якостей студентської молоді за допомогою інструментів фасилітації та тьюторства.

## **Висновки до розділу 2**

1. Аналіз лідерських якостей студентів здійснено на підставі критеріально-рівневої бази дослідження. Визначено критерії та відповідні

показники на підставі сутнісних характеристик, структурних компонентів досліджуваного явища та основних положень критеріального підходу, зокрема: за *мотиваційно-діяльнісним* критерієм визначено такі показники, як мотиви участі студентів у діяльності студентського самоврядування, участь студентів у громадській діяльності; за *ціннісним критерієм* показниками визначено ціннісні орієнтації студентів та прагнення до лідерства; за *особистісним критерієм* визначено такі показники: вольові якості, соціальна ергічність, соціальний інтелект, комунікативні та організаторські здібності, креативність. Для оцінки лідерських якостей студентів ЗВО обрано трирівневу шкалу.

Аналіз лідерських якостей студентів проведено на базі Донбаського державного педагогічного університету та Луганського національного аграрного університету. Попереднє розвідувальне обстеження довело, що здебільшого опитувані обізнані щодо понять "лідерство", "лідерські якості", поінформовані щодо студентського самоврядування в університеті, демонструють низьку активність щодо зайняття керівної посади в ОСС, більшість з них позиціонують активність щодо участі в його діяльності. Результати проведеної діагностики довели, що загальна експериментальна сукупність засвідчила такий розподіл за рівнями сформованості лідерських якостей, зокрема: за мотиваційно-діяльнісним критерієм високий рівень виявили 30,1%, середній – 63,7%, низький – 6,2% студентів; за ціннісним критерієм високий рівень продемонстрували 22,7%, середній – 49,3%, низький – 28% респондентів; за особистісним критерієм високий рівень посіло 22,2%, середній – 50,73%, низький – 27,07%. Заслужують на увагу значна кількість респондентів, що засвідчила низький рівень, зокрема за ціннісним та особистісним критеріями.

2. Методологічне підґрунтя дослідження організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей засобами студентського самоврядування забезпечили основні ідеї системного, суб'єктно-діяльнісного, особистісно зорієнтованого, акмеологічного, аксіологічного,

середовищного наукових підходів. На основі аналізу теоретичних аспектів досліджуваної проблеми та виходячи з емпіричних результатів розроблено та обґрунтовано комплекс організаційно-педагогічних умов, які задають логіку процесу формування лідерських якостей студентів ЗВО засобами студентського самоврядування, а саме: *організація коворкінг-простору в ЗВО щодо формування та розвитку лідерських якостей студентів із залученням учасників студентського самоврядування, суб'єктів, відповідальних за цей напрям роботи в університеті та представників зовнішніх організацій; активізація студентів ЗВО до участі в діяльності студентського самоврядування через поступове делегування повноважень щодо організації громадських заходів та використання рейтингової оцінки; актуалізація педагогічної підтримки процесу формування лідерських якостей студентів ЗВО інструментами фасилітації та тьюторства.*

Комплексне впровадження зазначених організаційно-педагогічних умов у ЗВО дозволить підвищити ефективність процесу формування лідерських якостей студентів за допомогою розширення меж діяльності студентського самоврядування через максимальне залучення ключових стейкхолдерів – студентів, зокрема з використанням програм їх академічної мобільності, громадських, гуманітарних організацій та представників органів місцевого самоврядування. Делегування повноважень студентам щодо організації громадських заходів у межах секторів на рівнях групи, факультету, університету та використання інструментів рейтингової оцінки їх громадської активності сприятиме активізації їх до участі в діяльності студентського самоврядування. Використання інструментів фасилітації та тьюторства викладачами, кураторами академічних груп, адміністрацією факультетів, університету дозволить забезпечити максимальну педагогічну підтримку процесу формування лідерських якостей студентської молоді та їх активної участі в діяльності студентського самоврядування.



## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі виконано теоретичне узагальнення та практичне розв'язання наукової проблеми формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти засобами студентського самоврядування, що полягає в теоретичному обґрунтуванні організаційно-педагогічних умов забезпечення ефективності досліджуваного процесу.

1. Ретроспективний аналіз порушеної проблеми довів трансформацію поглядів на феномен лідерства в межах відповідних теорій: рис, психоаналізу, поведінкової, ситуаційної, синтетичної, атрибутивної, транзактного аналізу, трансформаційного лідерства, гуманістичної та ціннісної. Установлено, що жодна з теорій не є універсальною щодо пояснення феномену лідерства, варто обирати найбільш значущі та доцільні їх здобутки, виходячи з дослідницької мети.

Аналіз сучасних наукових уявлень щодо формування лідерських якостей студентів ЗВО засобами студентського самоврядування дозволив констатувати, що успішне розв'язання порушеної проблеми залежить від ціннісного ставлення студентів до саморозвитку лідерських якостей, їх самореалізації як лідера студентського колективу та ціннісної орієнтації ЗВО щодо максимального залучення його потенціалу та ресурсів студентського самоврядування в процесі формування сучасного покоління лідерів.

2. Аналіз наукової літератури дозволив визначити поняття "лідерські якості студентів закладів вищої освіти", як динамічне особистісне утворення, яке дозволяє окремому представнику студентської спільноти стати взірцем для наслідування послідовниками, виявляється в організаторських здібностях, здатності впливати на поведінку та забезпечувати позитивне емоційне налаштування членів групи на процес і результат спільної діяльності, що сприяє досягненню її високої результативності.

На підставі аналізу наукових уявлень щодо структурування лідерських якостей студентів ЗВО визначено їх структурні компоненти: емоційно-

вольовий, що виявляється в емоційній врівноваженості та сильній вольовій сфері особистості: соціально-комунікативний, що реалізується через здатність студентів до налагодження ефективних комунікацій, запобігання конфліктів, володіння мовленням, соціальним інтелектом; організаторський, який уміщує розвинені організаторські здібності, високу соціальну активність; творчій, що виявляється в оригінальності мислення, ініціативності, креативності студента.

3. Контент-аналіз нормативно-правових актів, вивчення наукової літератури, урахування специфіки дослідження дозволили визначити студентське самоврядування як елемент системи управління ЗВО з визначеними функціями, суб'єктами, завданнями та як засіб формування лідерських якостей студентів особистості студента. Доведено, що студентське самоврядування ЗВО є потужним підґрунтям для формування та розвитку лідерських якостей особистості молоді, зважаючи на такі його важливі аспекти: студентське самоврядування є середовищем формування лідерів українського суспільства, національної еліти; участь в органах студентського самоврядування створює можливості для реалізації студента як обдарованої та талановитої особистості, стимулює її активність у житті суспільства; завдяки участі в діяльності студентського самоврядування молода людина опановує організаторські уміння, навчається відповідально виконувати покладені на неї завдання; студентське самоврядування дозволяє студентам впливати на якість освіти через участь у формуванні її змісту та на партнерських засадах управляти ЗВО.

4. З метою визначення сформованості лідерських якостей студентів визначено критерії (мотиваційно-діяльнісний, ціннісний, особистісний) та відповідні показники, відібрано діагностичний інструментарій оцінки та обрано трирівневу шкалу оцінювання. Результати проведеної діагностики довели, що більшість опитуваних посіли середній рівень сформованості лідерських якостей, утім викликає певну стурбованість значний відсоток

респондентів, що засвідчили низький рівень, зокрема за ціннісним та особистісним критеріями.

5. Аналіз теоретичних аспектів досліджуваної проблеми, отримані емпіричні результати доведи необхідність розробки та обґрунтування комплексу організаційно-педагогічних умов: організація коворкінг-простору в ЗВО щодо формування та розвитку лідерських якостей студентів із залученням учасників студентського самоврядування, суб'єктів, відповідальних за цей напрям роботи в університеті та представників зовнішніх організацій; активізація студентів ЗВО до участі в діяльності студентського самоврядування через поступове делегування повноважень щодо організації громадських заходів та використання рейтингової оцінки; актуалізація педагогічної підтримки процесу формування лідерських якостей студентів ЗВО інструментами фасилітації та тьюторства. Вважаємо, що комплексне запровадження організаційно-педагогічних умов у ЗВО дозволить підвищити ефективність процесу формування лідерських якостей студентів.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрюшкова О. А. Окремі проблеми функціонування органів студентського самоврядування у вищих навчальних закладах України. *Теорія та методика навчання та виховання*. Харків, 2016. Вип. 40. С. 4–10.
2. Андрюшкова О.А. Роль Самоврядування у формуванні лідерських якостей студентської молоді вищих навчальних закладів. *Теорія та методика навчання та виховання*. Харків, 2016. Вип. 39. С. 5–11.
3. Аніщенко В., Падалка О. Культурологічний підхід у професійній підготовці вчителя. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. Ніжин, 2013. Вип. 6. С. 103–107.
4. Бабенко О. М. Розвиток лідерських якостей особистості за рахунок участі в органах студентського самоврядування вищого навчального закладу. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Економічні науки*. Полтава, 2011. № 4(2). С. 289–293.
5. Базиленко А. К. Самоврядування як вид соціальної активності студентської молоді. *Вісник Національного університету оборони України*. Київ, 2014. Вип. 3. С. 194–198.
6. Баль А. Середовищний підхід у вихованні особистості. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. Умань, 2014. Вип. 50. С.156–161.
7. Белашова Я. О. Студентське самоврядування : проблема формування лідерських якостей. *Габітус*. 2016. Вип. 1. С. 46–49.
8. Бойко А. М. Тьюторство як модель партнерських відносин викладач-студент. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Педагогіка та психологія*. Мукачево, 2018. Вип. 1. С. 18–22.
9. Василевська Н. Є. Якості лідера. Сформованість поняття студентством. *Сучасні аспекти виховання студентської молоді: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 19 бер. 2009 р.)*. Харків : ХНАМГ, 2009. С. 17.

10. Вітвицька С. С. Середовищний підхід у підготовці магістрів освіти до професійно-педагогічної діяльності. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти*. Рівне, 2017. Вип. 15. С. 177–179.

11. Вяткин П. В. Лидерство в студенческой группе. Москва : Педагогика, 2010. 153 с.

12. Голоवेशко Б. Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. Харків, 2012. №32. С. 89–96.

13. Гончаров Д. О. Забезпечення у студентів позитивної професійної мотивації як умова підготовки їх до виховної діяльності в процесі організації студентського самоврядування. *Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології*. Херсон, 2015. Вип. 1. С. 51–54.

14. Грищенко І. М. Теоретико-методологічні засади формування та розвитку лідерства в системі місцевого самоврядування : дис. ... д-ра наук з державного управління : 25.00.04 / Нац. акад. держ. упр. при президентові України. Київ, 2017. 448 с.

15. Гура Т. В. Педагогічна фасилітація – механізм розвитку лідерського потенціалу студентів в умовах технічного університету. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2014. № 3. С. 32–44.

16. Гуржій Н. М., Жарік Є.А. Концептуальний та еволюційний розвиток теорій лідерства. *Науковий вісник Чернівецького університету. Економіка*. Чернівці, 2014. Вип. 710–711. С. 65–69.

17. Давидюк М. І. Концептуальні основи розвитку цільових і ціннісних орієнтацій молоді в діяльності студентського самоврядування. *Політологічний вісник*. Київ, 2014. Iss. 76. С. 325–336.

18. ДВНЗ "Донбаський державний педагогічний університет". Студентська рада. URL: <http://www.slavdpu.dn.ua/index.php/studrada> (дата звернення: 14.11.2020 р.).
19. Дяків А. А. Виховання лідера. Київ : Наук. думка, 2011. 231 с.
20. Єсінова Н. І., Клеймьонова В. В. Формування лідерських якостей студентів за допомогою участі в діяльності органів самоврядування *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. Харків, 2013. Вип. 1(1). С. 313–317.
21. Закон України "Про вищу освіту" від 1.07.2014 р. № 1556-VII. Дата оновлення 25.09.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 15.11.2020 р.).
22. Истратова О. Н., Эксакусто Т. В. Справочник психолога-консультанта организации. Изд. 2-е. Ростов н/Д : Феникс, 2007. 638 с.
23. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія. Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2010. 390 с.
24. Карлінська Я. В. Педагогічні умови формування інформаційної компетентності студентів у процесі навчання природничо-математичних дисциплін. *Вісник Житомирського державного університету. Педагогічні науки*. 2010. Вип. 53. С. 169–175. URL: [http://eprints.zu.edu.ua/4617/1/vip\\_53\\_33.pdf](http://eprints.zu.edu.ua/4617/1/vip_53_33.pdf) (дата звернення : 15.11.2020 р.).
25. Карманенко В. В. Роль викладача закладу вищої освіти у формуванні лідерських якостей у студентів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. Запоріжжя, 2018. Вип. 58–59. С. 359–367.
26. Карманенко В. В. Форми і методи формування лідерських якостей у студентів економічних університетів. *Збірник наукових праць [Херсонського державного університету]. Педагогічні науки*. Херсон, 2018. Вип. 82(3). С. 98–101.



27. Кикоть С. М. Розвиток студентського самоврядування у вищих навчальних закладах України. *Переяславський літопис*. Переяслав-Хмельницький, 2017. Вип. 12. С. 79–85.

28. Кін О. М. Роль студентського самоврядування у формуванні лідерських якостей особистості студента. *Педагогіка та психологія*. Харків, 2011. Вип. 40 (1). С. 57–66.

29. Коворкінг. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%BA%D1%96%D0%BD%D0%B3> (дата звернення : 07.11.2020 р.).

30. Кононова Т. О. Лідерські якості студентів-іноземців з азійського регіону: аналіз рівня сформованості та шляхи формування у ВНЗ. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. Харків, 2013. № 40–41. С. 294–297.

31. Короткова Ю. М. Активізація академічної мобільності студентів закладів вищої освіти як засіб підвищення їхньої конкурентоспроможності : вітчизняний і грецький досвід. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Педагогіка*. Тернопіль, 2018. № 3. С. 15–21.

32. Кочубей Т., Семенов А. Сучасні теорії лідерства: теоретичний аспект. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. Умань, 2012. № 40. С. 176–184.

33. Краснощок І. Розвиток лідерських якостей студентів. *Наукові записки [Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]. Педагогічні науки*. Кропивницький, 2012. Вип. 112. С. 211–219.

34. Кращенко Ю. Виховний потенціал системи студентського самоврядування. *Витоки педагогічної майстерності. Педагогічні науки*. Полтава, 2015. Вип. 16. С. 138–146.

35. Кращенко Ю.П. Виховання лідерських якостей майбутніх учителів у системі студентського самоврядування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07 / Ін-т проблем виховання НАПН України. Київ, 2012. 21 с.

36. Креймс Д. А. 4 правила лидерства Джека Уэлча ; пер. с англ. А. Б. Модестова. Москва : Поколение, 2007. 110 с.

37. Лекції з педагогіки вищої школи: навч. посіб. / ред. В. І. Лозова. Харків : "ОВС", 2006. 496 с.

38. Лідерські якості в професійній діяльності : навч. посіб. / Романовський О. Г., Резнік С. М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І, Головешко Б.Р., Бондаренко В.В.; за заг. ред. О. Г. Романовського. Харків : НТУ"ХП", 2017. 143 с.

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

40. Локшин В. С. Формування лідерських якостей майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності в контексті процесу модернізації вищої освіти. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. Сєвєродонецьк, 2013. Вип. 1. С. 109–120.

41. Луганський національний аграрний університет. Студентське самоврядування. URL: <https://lnau.in.ua/forstudents/%d1%81%d1%82%d1%83%d0%b4%d0%b5%d0%bd%d1%82%d1%81%d1%8c%d0%ba%d0%b5-%d1%81%d0%b0%d0%bc%d0%be%d0%b2%d1%80%d1%8f%d0%b4%d1%83%d0%b2%d0%b0%d0%bd%d0%bd%d1%8f/?lang=ua> (дата звернення: 14.11.2020 р.).

42. Lupinici T. B. Організаційно-педагогічні умови та принципи формування інформаційної компетентності магістрантів соціальної роботи. *Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра*

*Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"]*. Педагогіка. 2012. Т. 188. Вип. 176. С. 89–94.

43. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 / Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2009. 20 с.

44. Мармаза О. І. Ефективне лідерство як інструмент стратегічного управління. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. Запоріжжя, 2013. Вип. 29. С. 289–297.

45. Мороз В.П. Організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / ДЗ "Луганський нац. ун-т ім. Т. Шевченка". – Старобільськ, 2015. 305 с.

46. Новий тлумачний словник української мови. Київ : АКОНІТ, 1998. Т. 4 941 с.

47. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. 4-е изд., доп. Москва : ЛД ИНВЕСТ: Азбуковик, 2003. 939 с.

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

49. Олексюк О. Є. Методичні засади формування лідерських якостей у студентів університету. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*. Миколаїв, 2018. № 2. С. 195–200.

50. Питерс Т., Уотерман Р. В поисках совершенства. Уроки самих успешных компаний Америки. Москва : Изд-во Альпина, 2010. 528 с.



51. Попова Г.В. Формування культури управління персоналом у процесі фахової підготовки майбутніх менеджерів : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / ДВНЗ "Донбаський держ. пед. ун-т". Слов'янськ, 2015. 307 с.
52. Попова О.В. Формування лінгвокультурної компетентності майбутніх менеджерів у процесі фахової підготовки : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / ДВНЗ "Донецький нац. техн. ун-т". Покровськ, 2020. 300 с.
53. Практическая психодиагностика. Тесты и методики / авт.-сост. Надеждина В. Минск : Харвест, 2011. 640 с.
54. Психология лидерства : хрестоматия / сост. К. В. Сельченко. Минск : Харвест, 2004. 368 с.
55. Психологія діяльності та навчальний менеджмент : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / В. А. Козаков, М. В. Артюшина, О. М. Колтикова та ін.; за заг. ред. В. А.Козакова. Вид. 2-ге, без змін. Київ : КНЕУ, 2007. 832 с.
56. Романовська О. О. Формування лідерських якостей у майбутніх фахівців економічного профілю за спеціальністю 073 "Менеджмент" у закладах вищої освіти. *Наукові записки кафедри педагогіки*. Харків, 2018. Вип. 43. С. 330–341.
57. Романовський О.Г., Петрова А.В. Формування і розвиток лідерських якостей у студентів психологів під час навчання / *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. Харків, Вип. 45 (49). 2016. С.185–196.
58. Ростовська В. І. Роль студентського самоврядування у формуванні активної життєвої позиції студента. *Теорія та методика навчання та виховання*. Харків, 2015. Вип. 37. С. 113–120.
59. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург: Питер, 2000. 712 с.
60. Семанчина В. О. Місце студентського самоврядування у процесі формування лідерських якостей майбутнього керівника. *Педагогічний альманах*. Херсон, 2015. Вип. 27. С. 207–211.

61. Смагіна Т. М. Місце освітнього коворкінгу у розвитку професійної компетентності педагогів на курсах підвищення кваліфікації. *Науковий вісник Ужгородського університету. Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород, 2019. Вип. 2. С. 169–172.

62. Сопівник Р. В. Ретроспективний аналіз основних теорій лідерства. *Вісник Національного університету оборони України*. Київ, 2012. Вип. 4. С. 104-109.

63. Сопівник Р. В. Методологічні засади виховання лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислового комплексу. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Педагогіка*. Тернопіль, 2012. № 4. С. 32–37.

64. Сопівник Р. В. Модель формування лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів. *Педагогічна освіта : теорія і практика*. Кам'янець-Подільський, 2012. Вип. 11. С. 91–96.

65. Сопівник Р. В. Студентське самоврядування як форма виховання лідерських якостей студентів. *Духовність особистості : методологія, теорія і практика*. Сєверодонецьк, 2012. Вип. 2. С. 151–160.

66. Сопівник Р. В. Формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі. *Духовність особистості : методологія, теорія і практика*. Сєверодонецьк, 2015. Вип. 4. С. 149–160.

67. Старченко О. Студентське самоврядування як чинник формування лідерських, організаторських і комунікативних компетентностей майбутніх фахівців. *Витоки педагогічної майстерності. Педагогічні науки*. – Полтава, 2014. Вип. 14. С. 254–260.

68. Степаненко О. О. Обґрунтування поняття "тьютор" у освітньо-дослідницькому просторі. *Наукові записки [Національного*

педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова]. Педагогічні науки. Київ, 2018. Вип. 138. С. 198–204.

69. Ступак О. Ю. Формування управлінської культури майбутніх учителів у діяльності органів студентського самоврядування : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / ДВНЗ "Донбаський держ. пед. ун-т". Слов'янськ, 2014. 224 с.

70. Теорія і практика формування лідера: навч. посібник / О. Г. Романовський та ін.; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Харків : Друкарня Мадрид, 2017. 100 с.

71. Тесленко В. Формування лідерських якостей у студентів вищого навчального закладу. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. Київ, 2015. Вип. 1. С. 42–51.

72. Хоминець С. І.. Деякі аспекти академічної мобільності студентів у вітчизняній освітній практиці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород, 2018. Вип. 1. С. 259–263.

73. Хупавцева Н. О., Максимчук В. Б. Формування і розвиток лідерських якостей студентів-психологів. *Психологія: реальність і перспективи*. Рівне, 2018. Вип. 10. С. 158–164.

74. Червона Л. М. Принципи розвитку студентського самоврядування в університетах. *Гілея: науковий вісник*. Київ, 2017. Вип. 126. С. 388–391.

75. Швидкий С., Ступак О. Становлення та розвиток студентського самоврядування в Україні. *Рідна школа*. 2014. № 3. С. 20–23.

76. Шеховцова С. О. Професійно-педагогічна підготовка студентів університету в контексті суб'єктно-діяльнісного підходу. *Педагогіка вищої та середньої школи*. Кривий Ріг, 2012. Вип. 35. С. 402–409.

77. Шинкарук Л. В. Генеза теорій лідерства як орієнтир у підготовці управлінських кадрів для агропромислового комплексу України. *Науковий*

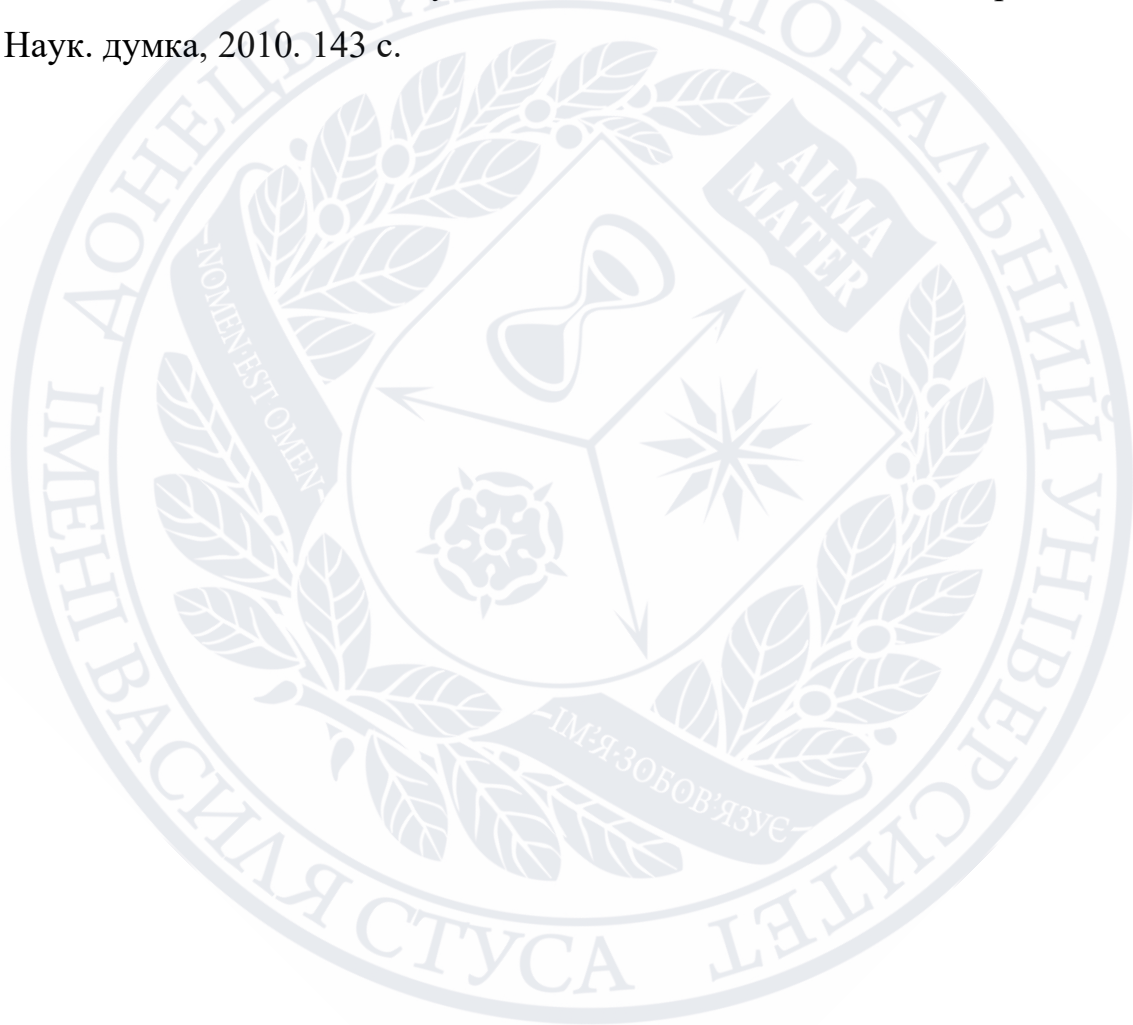


*вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Педагогіка, психологія, філософія.* Київ, 2016. Вип. 253. С. 316–322.

78. Якушко Н. О. Теорії лідерства : генеза та сучасна інтерпретація. *Право та державне управління.* Запоріжжя, 2016. № 4. С. 130–135.

79. Ясвин В. А. Образовательная среда : от моделирования к проектированию. Москва : Смысл, 2001. 365 с.

80. Яхнін Я. К. Сучасні підходи до виховання лідера. Київ : Наук. думка, 2010. 143 с.



## ДОДАТКИ



## ДОДАТОК А

### Роль студентського самоврядування у формуванні лідерських якостей студентів закладів вищої освіти (ЗВО)

Студентська рада університету – це можливість здобувачів самостійно або через представницький орган вирішувати питання навчання і побуту, захисту власних прав та інтересів, реалізовувати заходи, спрямовані на удосконалення та урізноманітнення повсякденного життя студентства, а також брати участь в управлінні університетом щодо питань у межах визначених повноважень. Участь у студентському самоврядуванні – це ґрунтовний досвід практичного менеджменту, роботи в команді та можливість виявлення та розвитку лідерських якостей.

#### Шановна освітня спільнота!

Пропонуємо Вам узяти участь у опитуванні, що проводиться з метою дослідження впливу студентського самоврядування на формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти. Проходячи анкетування, позначте один чи декілька варіантів відповідей або вкажіть свій варіант. Анкетування є анонімним, тому пропонуємо дати відповіді на питання максимально відверто та щиро.

*Заздалегідь вдячні Вам за співпрацю!*

1. У \_\_\_\_\_ якому ЗВО (факультеті) ви навчаєтесь \_\_\_\_\_

2. Який із запропонованих факторів найбільш вплинув на Ваш вступ до ЗВО:

- Прагнення розвивати власні здібності, стати компетентним фахівцем
- Усвідомлення того, що без вищої освіти важко працевлаштуватися на престижну роботу
- Батьки настояли щодо вступу до ЗВО
- Намагання уникнути служби в армії

3. Як Ви розумієте поняття "лідерство"? \_\_\_\_\_

4. Як ви розумієте поняття лідерські якості особистості? \_\_\_\_\_

5. Якими якостями, на Ваш погляд, повинен володіти лідер?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. Як ви вважаєте, окремі особливі люди наділені лідерством, як унікальним даром (харизмою) з народження, чи це якість, яку треба спеціально розвивати?

- Наділені від народження



- Розвиток якості

Свій варіант відповіді \_\_\_\_\_

**7. Як ви розумієте поняття "студентське самоврядування"?**

- Студенти керують університетом

- Студенти співпрацюють з адміністрацією при проведенні спільних заходів

Інше \_\_\_\_\_

**8. Чи відомо Вам, що повноваження органів студентського самоврядування у закладах вищої освіти визначаються сучасними нормативно-правовими документами? Якщо так, то назвіть їх.**

\_\_\_\_\_

**9. Чи знаєте Ви про функціонування у Вашому університеті студентської ради?**

- Так

- Ні

**12. Чи є ви членом студентського самоврядування вашого ЗВО?**

- Так

- Ні

**10. Чи прагнете Ви займати керівні посади у Раді студентського самоврядування?**

- Так

- Ні

- Важко відповісти

**11. Чи хотіли б ви брати участь у діяльності органів студентського самоврядування?**

- Так, завжди

- Ні, ніколи

- Іноді

**14. Чи допомагає студентське самоврядування вашого ЗВО у вирішенні питань студентства?**

- Так

- Ні

- Іноді

**15. Ви особисто берете участь у громадських заходах у вашому університеті?**

- Так, завжди

- Іноді

- Ні, ніколи не брав участь

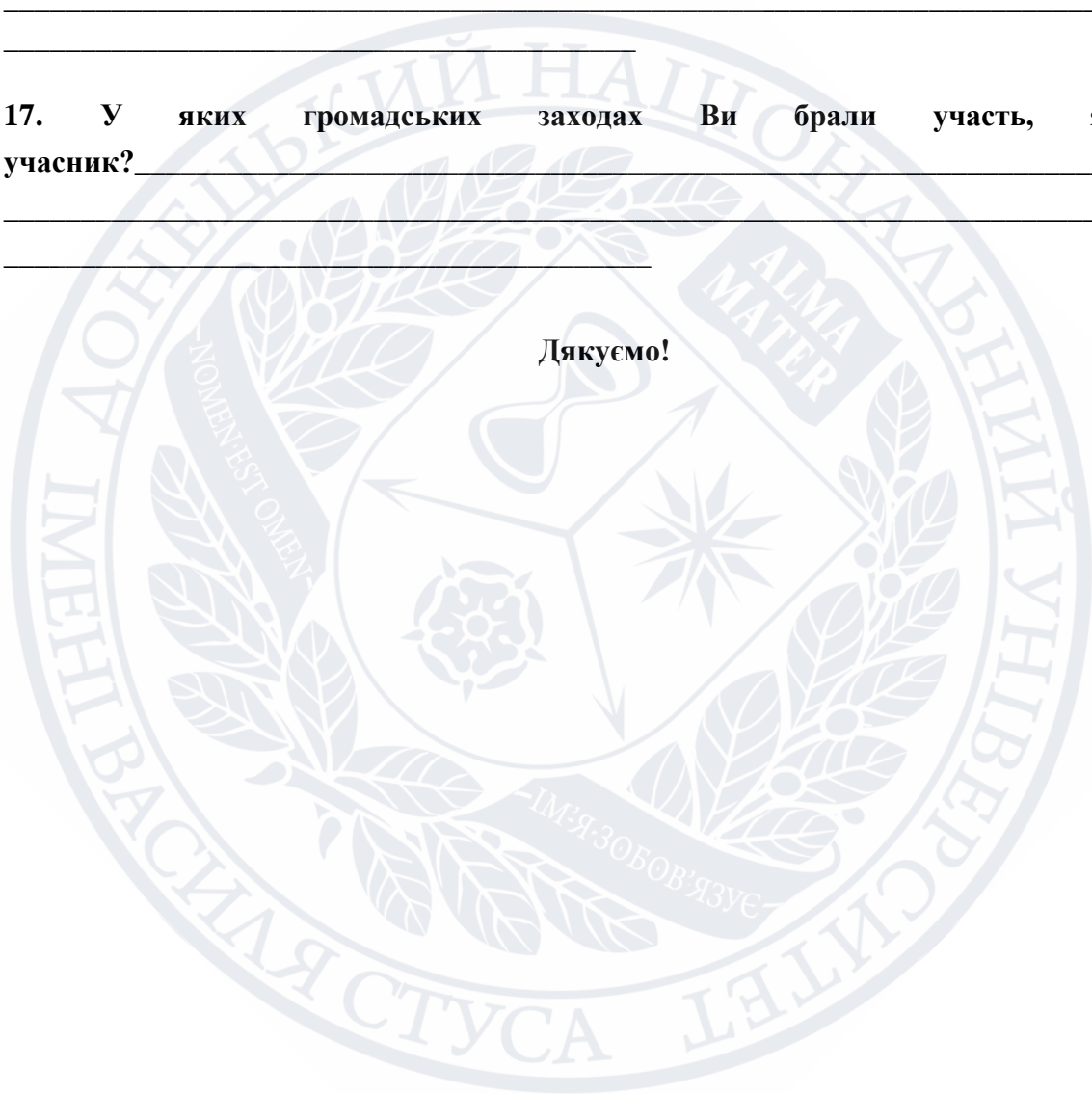
**16. У яких громадських заходах Ви брали участь, як їх організатор?** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**17. У яких громадських заходах Ви брали участь, як їх учасник?** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Дякуємо!**



## ДОДАТОК Б

### Вивчення мотивів участі студентів ЗВО у діяльності студентського самоврядування

#### Інструкція

Прочитайте, будь ласка, розміщені нижче мотиви-судження, оцініть інтенсивність їх впливу на спонукання вас до діяльності у студентському самоврядуванні. Для оцінки пропонується п'ятибальна шкала: „1” – майже не впливає; „2” – впливає в незначній мірі; „3” – середній рівень впливу; „4” – впливає достатньо сильно; „5” – впливає дуже сильно

№ з/п	Мотиви-судження	1	2	3	4	5
1.	Прагнення отримати матеріальні пільги і переваги, якими користуються активісти (премії, матеріальні допомоги, позачергове поселення на кращі місця у гуртожиток та ін.)					
2.	Прагнення отримати підтримку з боку викладачів та адміністрації у навчанні (авторитет організатора «працює» і під час сесії)					
3.	Можливість уникнути певних негараздів у навчанні (несхвальне ставлення викладачів, адміністрації)					
4.	Можливість уникнути негативного ставлення, критики одногрупників					
5.	Можливість здобути визнання, публічну відомість та повагу серед студентів та викладачів університету					
6.	Можливість отримувати задоволення від самого процесу та результату громадської діяльності					
7.	Бажання самореалізації, самоствердження в колективі (прагнення отримати досвід організаторської, командної роботи, співпраці з іншими людьми тощо)					
*Тип мотивації	Формула розрахунку	Проміжні розрахунки				Результат
ВМ=	(оцінки п.6+ п.7)/2					
ЗПМ=	(оцінки п.1+ п.2+п.5)/3					
ЗНМ=	(оцінки п.3+ п.4)/2					
МК=						

\*Примітка: ВМ – внутрішня мотивація; ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація; ЗНМ – зовнішня негативна мотивація

Високий рівень: переважаюча ВМ

Середній рівень: переважаюча ЗПМ

Низький рівень: переважаюча ЗНМ



## ДОДАТОК В

### Опитувальник „Ціннісні орієнтації студентів ЗВО”

Оберіть за кожним судженням ствердження, яке відповідає вашому світогляду:

№ з/п	Судження	так	ні
1	Я чітко знаю, чого хочу досягти у житті		
2	Я намагаюся дотримуватись етичних та правових норм суспільства		
3	Я впевнений, що в особистості цінним є гідність, порядність		
4	Я вважаю, що сучасна людина повинна бути культурною, освіченою та вихованою		
5	Я здатний приймати рішення й нести за них відповідальність		
6	У мене є уявлення про ідеал, якого я хочу досягти		
7	Вважаю прагнення до справедливості однією з найкращих особистісних якостей		
8	Дуже ціную в людях готовність допомогти і сам намагаюся так вчиняти		
9	Вважаю, що єдність слова та праці робить людину гідною		
10	Я знаю закони міжособистісного спілкування та намагаюся їх дотримуватися		
11	Я прагну досягти найвищих результатів у навчанні		
12	Для мене дуже важлива творчість у будь-якій роботі		
13	Я усвідомлюю необхідність ціложиттєвого самовдосконалення		
14	Під час навчання в університеті я виявляю громадську активність		
15	У мене є досвід свідомої відмови від розваг заради виконання необхідної роботи		
16	Я усвідомлюю сутність і соціальну значущість діяльності студентського самоврядування		
17	Я відчуваю відповідальність за наслідки своїх рішень і вчинків перед оточенням		
18	У роботі з людьми для мене важлива співпраця, командний дух		
19	Я визнаю право кожної особистості бути особливою, відмінною від інших		
20	Я вмію вислухати думку іншого, навіть якщо категорично не згоден з нею		
21	Для мене головне в колективі – довіра та взаємодопомога		
22	Я прагну надати допомогу та підтримку, тим хто їх потребує		
23	Вважаю, що у роботі з людьми важливо дотримуватися правил культури та етики поведінки		
24	Я прагну займатися громадською діяльністю, навчатися переконувати людей у правильності власної точки зору		
25	Я прагну бути корисним для суспільства		
26	Я прагну досягати конкретних цілей, займаючись громадською діяльністю		
27	Я прагну мати прихильників, займаючись певною справою, або просуваючи певну ідею		
28	Я прагну розвивати організаторські здібності, займаючи громадською діяльністю		
29	Я отримую задоволення не від результату, а від процесу громадської діяльності		
30	Я прагну творчо підходити до будь-якої діяльності		
Разом:			

**Оцінка результатів:**

Нарахуйте собі по 1 балу, якщо ви погоджуєтесь із запропонованим судженням. Відповідь „ні” оцінюється у 0 балів

**Інтерпретація результатів:**

Високий рівень: 21-30 балів

Середній рівень: 11-20 балів

Низький рівень: 1-10 балів



## ДОДАТОК Г

### Модифікована методика „Лідер” (О. Ступак)

*Мета:* виявити ступінь розвитку лідерських якостей у студентів.

*Умови проведення:* студентам надавалася інструкція та опитувальник для самостійного опрацювання.

*Процедура проведення:* опитувальник має 50 питань, із двох наведених варіантів відповіді на кожне питання необхідно було дати лише одне.

*Методичні рекомендації щодо оцінювання:* відповідно до ключа визначалася сума балів та результати методики.

Із двох наведених варіантів відповіді на кожне питання необхідно дати лише одне.

#### Текст опитувальника

1. Чи часто Ви буваєте в центрі уваги оточуючих?  
а) так                      б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато людей, що оточують Вас, посідають вище становище на службі, ніж Ви?  
а) так                      б) ні.
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати свої думки, навіть коли це необхідно?  
а) так                      б) ні.
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?  
а) так                      б) ні.
5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається впевнити когось у чомусь?  
а) так                      б) ні.
6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?  
а) так                      б) ні.
7. Чи згодні Ви з твердженням: „Усе найкорисніше у світі є результатом діяльності незначного числа видатних людей”?  
а) так                      б) ні.
8. Чи відчуваєте Ви наполегливу необхідність у пораднику, який міг би скеровувати Вашу професійну активність?  
а) так                      б) ні.
9. Чи втрачали Ви іноді холонокровність у розмові з людьми?  
а) так                      б) ні.
10. Чи приносить Вам задоволення бачити, що оточуючі побоюються Вас?  
а) так                      б) ні.



11. Чи намагаєтесь Ви займати за столом (на зборах, у компанії тощо) таке місце, яке дозволяло б Вам бути в центрі уваги й контролювати ситуацію?
- а) так                      б) ні.
12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей значне (імпозантне) враження?
- а) так                      б) ні.
13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?
- а) так                      б) ні.
14. Чи розгублюєтесь Ви, якщо оточуючі люди виражають незгоду з Вами?
- а) так                      б) ні.
15. Чи траплялося Вам за особистою ініціативою займатися організацією робітників, спортивних й інших команд і колективів?
- а) так                      б) ні.
16. Якщо намічене Вами не дало очікуваних результатів, то Ви:
- а) радітимете, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;
- б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.
17. Яка з цих двох думок вам ближча:
- а) справжній керівник повинен уміти сам робити ту справу, якою він керує, і особисто брати в ній участь;
- б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими та не обов'язково робити справу сам.
18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?
- а) з покірними людьми.
- б) з незалежними та самостійними людьми.
19. Чи намагаєтесь Ви уникати гострих дискусій?
- а) так                      б) ні.
20. Коли Ви були дитиною, чи часто стикалися з владністю Вашого батька?
- а) так                      б) ні.
21. Чи вмієте Ви в дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був із Вами не згоден?
- а) так                      б) ні.
22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями по лісу Ви загубилися. Наближається вечір, і потрібно брати рішення. Ваші дії?
- а) дасте можливість прийняти рішення найбільш компетентному з вас;
- б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є такий крилатий вислів Юлія Цезаря: „Краще бути першим на селі, ніж останнім у Римі”. Чи справедливий він?

- а) так                      б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, що здійснює вплив на інших?

- а) так                      б) ні.

25. Чи може невдача в прояві ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?

- a) так                      б) ні.

26. Хто, на Ваш погляд, дійсний лідер?

- а) найкомпетентніша людина;
- б) той, у кого найміцніший характер.

27. Чи завжди Ви прагнете зрозуміти й належно оцінити людей?

- а) так                      б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

- a) так                      б) ні.

29. Який із наступних двох керівників для Вас має перевагу?

- а) той, який усе вирішує сам;  
б) той, який завжди радиться й прислухається до думки інших.

30. Який із зазначених стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для студентської групи?

- а) колегіальний                      б) авторитарний.

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

- а) так                                                  б) ні.

32. Який із наступних двох „портретів” більше нагадує Вас?

- а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом у кишеню не полізе;
- б) людина зі спокійним, тихим голосом, стримана.

33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте, що Ваша думка єдино правильна, але інші з цим не згодні?

- а) промовчу                      б) відстоюватиму свою думку.

34. Чи підпорядковуєте Ви свої інтереси й поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?

- a) так                      б) ні.

35. Чи виникає у Вас відчуття 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 доброї людини;  
б) працювати самостійно, без керівника.
37. Як Ви ставитесь до твердження: „Для того, щоб сімейне життя було нормальним, необхідно, щоб рішення в родині приймав хтось один із подружжя”?
- а) згоден б) не згоден.
38. Чи траплялося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?
- а) так б) ні.
39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?
- а) так б) ні.
40. Як ви поведетесь, зіткнувшись із труднощами?
- а) у мене опускаються руки;  
б) у мене з'являється сильне бажання їх подолати.
41. Чи Ви докоряєте людям, якщо вони на це заслуговують?
- а) так б) ні.
42. Чи вважаєте, що Ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження?
- а) так б) ні.
43. Як вчините, якщо Вам запропонують провести зміни Вашої установи?
- а) введу потрібні зміни негайно;  
б) не буду поспішати й спочатку все ретельно обміркую.
44. Чи зумієте Ви перервати дуже балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?
- а) так б) ні.
45. Чи згодні Ви з твердженням: „Для того, щоб бути щасливим, треба жити непомітно”?
- а) так б) ні.
46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь визначне?
- а) так б) ні.
47. Ким би Ви хотіли стати?
- а) митцем, поетом, композитором, ученим;  
б) видатним керівником, політичним діячем.
48. Яку музику Вам приємно слухати?
- а) могутню й урочисту б) тиху й ліричну.



49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, чекаючи на зустріч із поважними й відомими людьми?

- а) так                      б) ні.

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

- а) так                      б) ні.

**Оцінка результатів і висновки.**

Відповідно до наступного ключа визначається сума балів отриманих відповідей.

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

За кожну відповідь, що збігається з ключовою, отримуєте 1 бал, в іншому випадку – 0 балів.

Якщо сума балів менше 25 балів, то якості лідера виражені слабо.

Якщо сума балів у межах від 26 до 35, то якості лідера виражені середньо.

Якщо сума балів дорівнює від 36 до 40, то лідерські якості виражені сильно.

І нарешті, якщо сума балів більша за 40, то ця людина як лідер схильна до диктату.

## ДОДАТОК Д

### Модифікований тест „Чи вольова ви людина?” (О. Ступак)

*Мета:* виявлення ступеня сформованості вольових якостей у студентів.

*Умови проведення:* студентам надавалася інструкція та бланк питань для самостійного опрацювання.

*Процедура проведення:* необхідно було відповідати на запитання „так”, „іноді буває” („не знаю”), „ні”.

*Методичні рекомендації щодо оцінювання:* відповіді оцінювалися відповідно кількістю балів, сума яких вказувала на рівень сформованості сили волі.

#### Інструкція

Відповідайте на запитання: „так” (2 бали), „іноді буває” („не знаю”) (1 бал), „ні” (0 балів).

1. Чи можете Ви завершити роботу, яка Вам не цікава?
2. Чи переборюєте Ви без особливих зусиль внутрішній опір, коли необхідно виконати не важке, але досить кропітке домашнє завдання?
3. Коли Ви потрапляєте в конфліктну ситуацію вдома чи в університеті – чи спроможні взяти себе в руки та об’єктивно подивитися на ситуацію?
4. Якщо Вам приписана дієта, чи можете перебороти кулінарні спокуси?
5. Чи знайдете Ви сили встати зранку раніше звичайного для того, щоб відвідати додаткове заняття з улюбленого предмета?
6. Чи залишитеся Ви на місці події для того, щоб дати свідчення?
7. Ви швидко відповідаєте на листи?
8. Якщо у Вас викликає страх похід до зубного лікаря чи політ на літаку, чи в змозі Ви не змінити рішення в останній момент?
9. Ви будете брати неприємні ліки, що наполегливо рекомендував лікар?
10. Чи допоможете Ви одногрупнику з домашнім завданням, якщо самі його ще не виконали?
11. Чи спокійно Ви вирушаєте в поїздку до незнайомого міста?
12. Чи суворо Ви дотримуєтесь денного розпорядку?
13. Чи ставитеся Ви недобррозичливо до тих, хто має заборгованості в бібліотеці?

14. Навіть цікавий фільм не змусить Вас відкласти виконання термінової та важливої роботи?

15. Чи в змозі ви перервати сварку та замовкнути, якими б образливими не здавалися слова, звернені до Вас?

Відповідь „так” – 2 бали, „іноді буває” („не знаю”) – 1 бал, „ні” – 0 балів.

**0 – 12 балів.** Сила волі в Вас слабка. Ви лише робите те, що легше та цікавіше, навіть якщо це може Вам зашкодити. До обов'язків ставитесь легковажно, що стає причиною різних неприємностей. Ваша позиція виражається відомим висловом: „Що, мені більш за всіх потрібно?” Будь-яке прохання чи обов'язок Ви сприймаєте майже як фізичний біль. Справа тут не лише в слабкій силі волі, а й в егоїзмі. Якщо Ви спробуєте подивитися на себе з цієї точки зору, то, можливо, це допоможе вам змінити своє ставлення до оточуючих та дещо переробити у своєму характері.

**13 – 21 бал.** Сила волі у Вас середня. Якщо зустрінетесь із перешкодами, то почнете з ними боротися. Але якщо побачите інший шлях, яким можна уникнути перешкод, то скористаетесь ним. Неприємну роботу зробите, але без задоволення. Самостійно зайві обов'язки не себе брати не будете. Це іноді негативно впливає на ставлення керівництва до Вас та характеризує не з найкращого боку. Якщо бажаєте досягти в житті більшого, тренуйте силу волі.

**22 – 30 балів.** Із силою волі у Вас усе в порядку. На Вас можна розраховувати, Ви не підведете. Вас не лякають нові доручення, далекі поїздки, зайві справи. Але іноді Ваша тверда та непорушна позиція заважає оточуючим. Сила волі – це дуже добре, але необхідно володіти якостями поблажливості, гнучкості, доброти.