

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Психолого-педагогічний факультет
Кафедра практичної психології**

**ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО
ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ**

Кваліфікаційна робота студентки
групи ЗППм-24
ступінь вищої освіти магістр
спеціальності 053 Психологія
Трофимлюк Олени Валеріївни

Керівник: кандидат педагогічних наук,
доцент Остапчук О. Є.

ЗАПЕВНЕННЯ

Я, Трофимлюк Олена Валеріївна, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно і не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавала і не одержувала недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомена. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності, робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

Трофимлюк О. В.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ.....	7
1.1. Поняття управлінського потенціалу в сучасній психологічній науці.....	7
1.2. Умови розвитку управлінського потенціалу майбутніх психологів.....	13
Висновки до розділу 1.....	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ.....	23
2.1. Характеристика вибірки та методологічної бази дослідження.....	23
2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних: порівняльний і кореляційний аналіз.....	27
Висновки до розділу 2.....	45
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	48
3.1. Тренінгова програма розвитку управлінського потенціалу у контексті підготовки майбутніх психологів.....	48
3.2. Перевірка ефективності тренінгової програми і психологічні рекомендації щодо розвитку управлінського потенціалу студентів- психологів.....	59
Висновки до розділу 3.....	63
ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	69
ДОДАТКИ.....	73

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблема становлення управлінського потенціалу майбутніх психологів займає одне з провідних місць у сучасній науці, адже фахівці в психологічній сфері мають володіти знаннями про закономірності психічного розвитку і, що дуже важливо, проявляти здатність ефективно організовувати власну роботу, координувати взаємодію з іншими та забезпечувати результативну комунікацію. В умовах суспільних трансформацій, воєнних загроз і цифровізації освіти психолог має бути не тільки аналітиком людської поведінки, але й ініціатором конструктивних змін, посередником у складних соціально-психологічних процесах, лідером, здатним згуртовувати людей навколо спільних цілей.

Проблематика управлінського потенціалу охоплює комплекс пізнавальних, емоційно-вольових, мотиваційних і комунікативних характеристик, що формують готовність особистості до організації діяльності, ухвалення рішень і відповідальності за результати. Хоча питання лідерства, самоменеджменту й професійного зростання досить широко висвітлюються в наукових джерелах, психологічні механізми розвитку саме управлінського потенціалу студентів-психологів залишаються недостатньо дослідженими. Це зумовлює потребу у ґрунтовному аналізі умов і чинників, що впливають на його формування в освітньому процесі.

З огляду на зазначене, **тему дослідження** визначено так: *«Психологічні умови розвитку управлінського потенціалу майбутніх психологів»*.

Мета дослідження – обґрунтувати психологічні умови розвитку управлінського потенціалу майбутніх психологів на основі аналізу теоретичних підходів і результатів емпіричного вивчення особистісних характеристик студентів.

Завдання дослідження:

1. Опрацювати наукові джерела, присвячені проблемі управлінського потенціалу, з'ясувати сутність, структуру та психологічні чинники формування.

2. Визначити основні компоненти управлінського потенціалу як системного феномену особистості.

3. Дослідити психологічні умови розвитку управлінських здібностей у студентів психологічних спеціальностей.

4. Провести емпіричне вивчення індивідуально-психологічних особливостей, що визначають рівень управлінського потенціалу майбутніх психологів.

5. Розробити й апробувати психолого-розвивальну програму, спрямовану на вдосконалення управлінських компетентностей, емоційного інтелекту та навичок самоорганізації.

Об'єкт дослідження - управлінський потенціал особистості майбутнього психолога.

Предмет дослідження - психологічні умови розвитку управлінського потенціалу студентів психологічних спеціальностей.

Методи і методики дослідження:

- *теоретичні методи*: аналіз, узагальнення, порівняння, систематизація та інтерпретація наукових фактів;

- *емпіричні методи і методики*: «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький); тест-опитувальник мотивації досягнення (А. Мехраб'ян, у модифікації М. Магомед-Емінова); 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла; методика «Оцінка комунікативних та організаторських схильностей» (В. Синявський, Б. Федоришин); анкета для вивчення управлінських якостей;

- *статистичні*: описова статистика (визначення середніх значень вибірок), кореляційний і порівняльний аналіз.

Теоретико-методологічна основа дослідження спирається на концепції особистісного розвитку (Д. Дьюї, К. Роджерс, Д. Колб), психології управління (В. Толочек, Л. Карамушка, О. Кокун, С. Калашнікова, Р. Кричевський), емоційного інтелекту (Д. Гоулман), теорії мотивації (Д.

Макклелланд, Р. Райан, Е. Десі) та принципи системного й особистісно-орієнтованого підходів (С. Максименко, В. Бочелюк, Т. Чернявська).

Практичне значення отриманих результатів. Матеріали дослідження можуть допомогти у підготовці майбутніх психологів, при створенні навчально-методичних матеріалів, розробці тренінгів і консультаційних програм, спрямованих на формування управлінських і комунікативних компетентностей, розвиток емоційної стійкості та професійної самосвідомості. Результати дослідження придатні для використання у роботі кураторів академічних груп, викладачів психологічних дисциплін та фахівців центрів студентської підтримки.

Апробація результатів дослідження. Висновки дослідження оприлюднені на VI Всеукраїнській міжгалузевій науково-практичній онлайн-конференції «Українське суспільство у перспективах розвитку: історичний, соціально-політичний, освітньо-педагогічний аспекти», проведеної в межах XVI Міжнародної виставки «Сучасні заклади освіти–2025» (26–31 березня 2025 р.). СЕРТИФІКАТ МК-0325/409. Результати обговорення сприяли вдосконаленню теоретичних положень і підтвердили практичну доцільність запропонованих рекомендацій.

Організація і база дослідження. Дослідження проводилося на базі Криворізького державного педагогічного університету і Херсонського державного університету. На емпіричному етапі дослідження брали участь 60 студентів спеціальності «053 Психологія» першого, другого і третього курсів; жіночої статі – 29 осіб, чоловічої статі – 31 особа.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаної літератури (56 найменувань, з них 15 іноземною мовою) та додатків. Робота містить 12 рисунків і 4 таблиці. Основний зміст викладено на 68 сторінках комп'ютерного тексту. Загальний обсяг — 84 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

1.1. Поняття управлінського потенціалу в сучасній психологічній науці

Психологічні засади управлінської діяльності відзначаються складністю й багатовимірністю. Дослідження цієї теми має важливе значення для різних сфер життєдіяльності людини і здійснюється у межах психології управління, яка з початку ХХІ століття стала особливо затребуваною, як окремий науковий напрям [36].

Є. Ходаківський, Ю. Богоявленська та Т. Грабар підкреслюють, що становлення психології управління відбувалося на основі загальної психології та її провідних теорій. З часом цей напрям увібрав у себе здобутки соціології, педагогіки, політології та менеджменту, завдяки чому сформувався міждисциплінарний підхід [36, с. 9].

Психологія управління тісно взаємодіє з іншими галузями психології — соціальною, загальною, психологією особистості, акмеологією, психологією кар'єри й праці, бізнес- та інженерною психологією, етнопсихологією та психологією творчості. Такий широкий спектр взаємозв'язків підтверджує її інтеграційний характер.

Історичні витоки розвитку психології управління пов'язані з дослідженням Л. Гілберта. У її праці «The Psychology of Management» (1914) [45] було вперше підкреслено важливість врахування особистісних особливостей працівника поряд із економічними показниками. Цей підхід суперечив традиційному тейлоризму, орієнтованому лише на виробничу ефективність.

У наш час психологія управління набула статусу самостійної науки. Вона розвивається не тільки у тісній взаємодії з широким колом суспільних

дисциплін, а й активно співпрацює з галузями, які зосереджуються безпосередньо на питаннях організації та менеджменту.

Останні десятиліття характеризуються зростанням інтересу до міждисциплінарного підходу у вивченні управлінського потенціалу. Як в українській, так і в зарубіжній науці простежується тенденція поєднувати загальнопсихологічні знання з конкретними напрямками психології. При цьому ключовими категоріями виступають «особистість», «індивідуально-психологічні властивості» і «потенціал».

Практичні вимоги до управлінської діяльності постійно змінюються. Т. Фрідман слушно зауважує, що у новому тисячолітті світ став водночас «меншим», складнішим і більш взаємопов'язаним [44]. У таких умовах сучасний керівник має не тільки виконувати повсякденні завдання, але й створювати стратегічне бачення розвитку організації, яке надихає співробітників, підтримує їхню мотивацію, сприяє адаптації до змін та стимулює інноваційність.

Психологічна природа управлінської діяльності та її особливості тривалий час перебувають у полі наукової уваги. Значний внесок у розробку теоретичних і прикладних аспектів зробили В. Бочелюк [1], О. Воронов [4], Л. Карамушка [11], Дж. Кросбі [42], Л. Орбан-Лембрик [24], М. Стокдейл [55], Дж. Хеллеран [48] та Т. Чернявська [38].

Перед тим як аналізувати загальнопсихологічні основи управлінської діяльності, необхідно уточнити зміст поняття «управління». Його найчастіше трактують як цілеспрямований вплив на об'єкт, що забезпечує його стабільне функціонування і водночас дозволяє зберігати основні характеристики у змінному середовищі. Така взаємодія демонструє специфічні суб'єкт-об'єктні відносини та відображає принцип системності [11].

Згідно з системним підходом, управління — це впорядкована сукупність методів і засобів впливу на підконтрольний об'єкт із метою досягнення певних результатів. У його структурі виділяють два ключові елементи: суб'єкт управління і об'єкт управління.

У суб'єктній позиції перебуває той, хто приймає рішення, організовує їх виконання та контролює результати [14].

В організаційному контексті управління зазвичай розглядають, як комплексний процес, що включає планування, організацію, мотивацію та контроль. Ці складові є необхідними для визначення та реалізації стратегічних і тактичних завдань [10].

В. Толочек та І. Міщенко [33] пропонують умовно класифікувати людську активність на такі види: управлінську, стереотипну, рефлексивну, споглядальну та наведену. Вони різняться між собою рівнем усвідомлення дій та мірою вольового контролю.

Управлінські дії мають низку характерних ознак, які дозволяють оцінити їхню ефективність. Серед них: орієнтація на позитивний результат, підтримка порядку в системі, зменшення невизначеності, високий рівень усвідомленості та відповідальності, дотримання етичних принципів, а також врахування психофізіологічних особливостей.

У процесі управління особлива увага керівника зосереджується на контролі та оцінюванні цілого комплексу показників, які формують для нього певний стандарт поведінки. Дотримання цього стандарту сприяє досягненню результативності та забезпечує умови для особистісного розвитку.

Успішне управління потребує максимальної усвідомленості завдань, які постають перед керівником, організатором процесу, здатності правильно інтерпретувати події та приймати відповідальні рішення.

На мотиваційному етапі головним завданням стає виявлення потреби, яка трансформується у мету діяльності. Важливо, щоб ця мета узгоджувалася з особистісними орієнтирами, оскільки лише в такому разі вона здатна мобілізувати внутрішні ресурси на користь ефективної управлінської діяльності.

Організаційний етап управління пов'язаний із пошуком шляхів досягнення поставлених цілей та визначенням оптимальних стратегій і тактик. Він охоплює раціональне використання часу, людських, інформаційних,

матеріальних та фінансових ресурсів. Володіння цими інструментами дозволяє реалізовувати управлінський процес на практичному рівні та підвищувати професійну майстерність керівника.

Не менш важливим завданням є формування внутрішнього середовища організації. Горизонтальний вимір визначає функціональні зони, тоді як вертикальний — ієрархічну структуру управління. Такий підхід забезпечує цілісність системи та узгодженість дій усіх її елементів.

Особливе місце у процесі управління посідає комунікація. Вона забезпечує ефективний обмін інформацією та енергією між учасниками взаємодії, створює передумови для координації колективних зусиль і підвищує результативність спільної діяльності.

Прийняття рішень у сфері менеджменту — це вибір найоптимальнішої альтернативи для подальшого розвитку ситуації. Цей етап визначає рух до поставленої мети та забезпечує мобілізацію необхідних ресурсів. Незалежно від сфери діяльності, управління завжди передбачає виконання всіх ключових і взаємопов'язаних функцій.

Завершення управлінського циклу вчасно має вирішальне значення для досягнення конкретних результатів. Це не лише дозволяє закріпити досягнуті успіхи, але й звільняє ресурси для нових завдань, сприяючи подальшому професійному та особистісному зростанню індивіда.

У сучасній психології все більшої актуальності набуває поняття управлінського потенціалу, як комплексної характеристики ресурсів особистості, що залучаються у професійній діяльності. У наукових працях останніх десятиліть акцент робиться як на загальному розумінні потенціалу людини, так і на його специфічному виявленні у сфері управління.

У сучасній літературі для окреслення внутрішніх ресурсів людини найчастіше використовують термін «особистісний потенціал». Його визначають як інтегральну характеристику, що відображає рівень зрілості та здатність особистості активно взаємодіяти зі світом. Цей конструкт ґрунтується на уявленні про «динамічну особистість у динамічному світі» [21].

Наявність розвиненого особистісного потенціалу забезпечує відхід від шаблонної поведінки й сприяє прояву гнучкості у складних чи невизначених ситуаціях. Це дозволяє людині ефективно функціонувати як у сприятливих, так і в кризових умовах [21].

Н. Родіна [28] наголошує, що обмежувати зміст поняття «особистісний потенціал» лише життєстійкістю є недоцільно. На її думку, він включає не тільки здатність реагувати на труднощі, а й уміння активно змінювати середовище, використовуючи виклики як ресурс для саморозвитку навіть до їх фактичного виникнення.

Поняття «потенціал» у психологічному дискурсі трактується по-різному. В одних випадках під ним мають на увазі приховані можливості, що ще не реалізовані (латентні резерви). В інших — сукупність уже наявних ресурсів, які можуть бути використані у певних умовах. У такому розумінні «резерв» виступає лише нереалізованою частиною потенціалу [20].

Близьким за змістом є термін «ресурс», однак він охоплює як можливості, що існують у даний момент, так і ті, що вже були використані раніше. Це робить його ширшим за поняття «резерв» і «потенціал». Водночас ресурси підлягають управлінню й оцінюванню, тому в науковій літературі ці категорії часто перетинаються та застосовуються без чіткого розмежування [5].

Проблема особистісного потенціалу останнім часом привертає особливу увагу дослідників. Так, В. Марков і Ю. Синягін визначають його як систему відновлюваних ресурсів людини, які проявляються у діяльності, спрямованій на досягнення соціально значущих результатів [22].

Для аналізу потенціалу особистості запропоновано кілька моделей, серед яких найпростішою є структурна. Вона виходить з того, що життєві досягнення людини, зафіксовані у її біографії, є зовнішніми проявами потенціалу. Їх можна згрупувати за сферами життєдіяльності, отримавши опис рівня реалізації можливостей у кожній з них.

У межах цієї моделі виділяють такі напрями: стан здоров'я, комунікація та громадська активність, освіта, хобі й захоплення (які разом з навчанням стимулюють саморозвиток), професійна діяльність (успіхи у спеціальності й визнання результатів праці), а також сімейне життя. Однією з визначальних характеристик особистісного потенціалу є його цілісність: надмірна концентрація на одній сфері зазвичай призводить до дефіциту реалізації в інших, що викликає дисбаланс розвитку.

Таким чином, особистісний потенціал можна розглядати як інтегральну властивість індивіда, що ґрунтується на його психологічних особливостях і дозволяє діяти, спираючись на внутрішні орієнтири. Він забезпечує стабільність функціонування людини навіть у мінливих зовнішніх умовах.

О. Литвиненко [18] звертає увагу на поняття адаптаційного потенціалу, визначаючи його як складне інтегральне утворення. Воно включає психічні, психологічні та соціально-психологічні характеристики, які особистість активізує для створення нових моделей поведінки у змінених умовах існування.

Можливості людини залежать від її здібностей, рівня розвитку, системи цінностей, мотивації та особливостей міжособистісних стосунків. Провідна роль належить внутрішнім характеристикам особистості.

Частина дослідників пропонує трактувати потенціал як сукупність можливостей, що вже реалізувалися й продовжують змінюватися під впливом нових обставин. Такий підхід дозволяє розглядати його не лише як результат, але й як безперервний процес, який одночасно впливає на особистість та її середовище.

В. Толочек [32] визначає управлінський потенціал як систему ресурсів, що забезпечують здатність особистості ефективно виконувати управлінські функції та досягати високих результатів у професійній діяльності керівника.

Управлінський потенціал розглядається як динамічне утворення, що формується протягом професійного становлення. Він залежить від комплексу чинників: здібностей, знань, умінь, практичних навичок, досвіду, мотивації,

ціннісних орієнтацій, характерологічних рис та інших індивідуально-психологічних властивостей.

У сучасних умовах рівень розвитку управлінського потенціалу значною мірою визначає результативність діяльності керівника. Це виявляється у його здатності приймати обґрунтовані рішення, організовувати роботу колективу, ефективно комунікувати, мотивувати підлеглих та контролювати управлінські процеси.

1.2. Умови розвитку управлінського потенціалу майбутніх психологів

Лідерські якості становлять основу професійного становлення у будь-якій сфері. Для майбутніх психологів вони мають особливе значення, адже забезпечують здатність до саморозвитку, ефективної взаємодії з оточенням та впливу на різні процеси. Такі риси, як рішучість, ініціативність, гнучкість у прийнятті рішень і самотивація, сприяють досягненню цілей та реалізації внутрішніх ресурсів [32].

Дослідження Ю. Петренко доводять, що ці якості дозволяють майбутнім фахівцям формувати власне професійне майбутнє, вносячи інноваційні зміни у сферу діяльності. Таким чином, розвиток управлінського потенціалу відкриває шлях до креативності й лідерства у професії [26]. На думку автора, особистісний розвиток у контексті управлінського потенціалу стає не просто бажаним, а необхідним. Постійне навчання, вдосконалення та пошук нових рішень сприяють підвищенню професійного рівня та дозволяють фахівцю впливати на середовище, виступаючи прикладом і натхненням для колег [26].

Лідерські якості можна визначити як сукупність характеристик, що дозволяють особистості ефективно керувати, мотивувати та надихати інших для досягнення спільних цілей. Вони не лише сприяють професійному успіху, але й формують середовище, у якому можливі позитивні зміни й розвиток команди чи організації.

Згідно з концепцією А. Шулдик та Г. Шулдик, серед основних рис ефективного лідера варто виділити: рішучість (уміння швидко діяти в умовах

невизначеності), відповідальність (готовність брати на себе наслідки рішень і дбати про команду), емпатію (здатність розуміти емоції інших і надавати підтримку), порядність (дотримання моральних принципів, що формує довіру) та самомотивацію (внутрішню дисципліну й стійкість у досягненні цілей) [39].

Хоча ці риси універсальні, у сфері психології вони набувають особливих значень. Як зазначає Н. Дятленко, для психолога такі якості стають інструментами професійної діяльності, що допомагають впливати на життя клієнтів, сприяючи їхньому особистісному розвитку й психологічному благополуччю [9].

Розвиток управлінського потенціалу майбутніх психологів безпосередньо пов'язаний із формуванням певних навичок і здібностей. Серед них — уміння встановлювати довірливі стосунки з людьми, швидко знаходити спільну мову та підтримувати ефективну комунікацію. Ці вміння формують основу професійної компетентності фахівця.

Емпатія є однією з ключових професійних характеристик майбутнього психолога та важливим елементом його управлінського потенціалу. Вона передбачає здатність не лише розуміти емоційний стан іншої людини, а й співпереживати, виявляти щирий інтерес до її проблем і надавати підтримку. Для психолога емпатія виступає своєрідним «містком» між ним та клієнтом, завдяки якому створюється атмосфера довіри й безпеки, необхідна для відкритого діалогу. У студентському віці розвиток цієї якості має особливе значення, оскільки саме тоді відбувається активне становлення професійної ідентичності, формується здатність усвідомлювати власні переживання та відокремлювати їх від емоцій інших людей. Розвинена емпатія не лише покращує комунікативні вміння, а й підвищує ефективність управлінської діяльності, оскільки дозволяє глибше розуміти потреби колективу, передбачати можливі конфлікти та обирати найбільш адекватні стратегії взаємодії [7; 27].

Комунікативна компетентність передбачає володіння широким арсеналом вербальних і невербальних засобів взаємодії, а також умінням

використовувати їх у різних професійних ситуаціях. Вона забезпечує ефективність діалогу, сприяє

Здатність до емоційної саморегуляції є одним із базових компонентів управлінського потенціалу майбутнього психолога. Вона передбачає уміння контролювати власні емоційні реакції, зберігати внутрішній баланс і приймати виважені рішення навіть у напружених та конфліктних ситуаціях. Для студентів-психологів ця якість має подвійне значення. З одного боку, вона допомагає уникати деструктивних проявів, таких як емоційне виснаження, імпульсивність чи схильність до конфліктів, а з іншого — створює умови для розвитку професійної стійкості та здатності до тривалої продуктивної діяльності. Вміння регулювати власні емоції дозволяє майбутнім фахівцям підтримувати оптимальний рівень працездатності, демонструвати приклад конструктивної поведінки та формувати атмосферу довіри у взаємодії з клієнтами й колегами. Таким чином, емоційна саморегуляція виступає не лише важливою особистісною характеристикою, а й професійною компетентністю, без якої неможливе ефективне функціонування у сфері психологічної практики. [2; 38; 17].

Не менш значущою є адаптивність, тобто гнучкість у поведінці й готовність швидко пристосовуватися до нових обставин [15]. У сучасному світі, де зміни є постійними, ця риса допомагає психологу ефективно функціонувати в різних соціальних і професійних контекстах.

До базових характеристик управлінського потенціалу також належать аналітичне мислення, що дозволяє бачити проблему в цілісності та знаходити оптимальні рішення [30], а також здатність до постійного саморозвитку й навчання [50]. Сукупність цих якостей створює міцний фундамент для професійного становлення майбутніх психологів.

У розвитку управлінського потенціалу майбутніх психологів надзвичайно важливу роль відіграє мотиваційна сфера, адже саме вона визначає готовність особистості до активного навчання, самовдосконалення та подолання професійних труднощів. Мотивація виступає внутрішнім двигуном,

що спонукає студента ставити перед собою складні цілі й наполегливо рухатися до їх реалізації. Вона допомагає зберігати інтерес до навчального процесу, навіть якщо він супроводжується значними навантаженнями, а також підтримує прагнення до набуття нових знань і практичного досвіду. Крім того, мотиваційні механізми сприяють формуванню психологічної стійкості, яка дозволяє долати невдачі, сприймати труднощі не як бар'єри, а як виклики та можливості для саморозвитку. У цьому контексті особливого значення набуває внутрішня мотивація, що ґрунтується на потребі реалізувати власний потенціал і досягати професійної самореалізації, оскільки саме вона формує довготривале прагнення до успіху та забезпечує ефективність майбутньої діяльності психолога [19; 49].

Д. Макклелланд [49] виокремлює три провідні потреби, що впливають на поведінку керівника: у владі, у досягненнях і у належності до групи. Взаємодія цих факторів визначає стиль управління та здатність ефективно взаємодіяти з людьми.

За Р. Райаном і Е. Десі [54], ключову роль відіграє внутрішня мотивація, яка ґрунтується на інтересі до діяльності та задоволенні від її виконання. Вона сприяє розвитку компетентності й автономності особистості, що є необхідними для формування управлінського потенціалу.

Д. Пінк [53] у своїх дослідженнях підкреслює, що основними рушіями ефективної діяльності є автономія, майстерність та цілеспрямованість. Саме вони забезпечують високий рівень залученості та продуктивності, на відміну від зовнішніх стимулів, які часто мають короткочасний ефект [43].

Згідно з концепцією М. Чіксентміхайі, стан «потoku» є важливим елементом мотиваційної сфери. Він виникає тоді, коли рівень складності завдання відповідає можливостям людини. У цьому стані діяльність сприймається, як приємна й захоплююча, що стимулює розвиток професійних умінь та особистісне зростання [46].

Важливим компонентом розвитку управлінського потенціалу майбутніх психологів є формування емоційного інтелекту. Під цим поняттям розуміють

комплекс здібностей, пов'язаних із усвідомленням, розпізнаванням і контролем власних емоцій, а також із розумінням почуттів та переживань інших людей. Для студентів-психологів ця якість має особливе значення, оскільки професійна діяльність у майбутньому буде пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією та необхідністю підтримувати клієнтів у складних життєвих ситуаціях. Емоційний інтелект є провідним чинником комунікації, допомагає уникати деструктивних конфліктів і знаходити конструктивні рішення в умовах стресу. Крім того, ця здатність сприяє розвитку лідерських рис, адже керівник із розвиненим емоційним інтелектом уміє створювати позитивний мікроклімат у колективі, мотивувати інших та підтримувати довірчі відносини. Емоційний інтелект можна вважати не лише важливою складовою особистісного розвитку, а й професійною компетентністю, без якої неможливе ефективне виконання управлінських функцій [46; 52; 51].

У поєднанні з мотиваційними чинниками та лідерськими якостями емоційний інтелект формує основу управлінського потенціалу. Для майбутніх психологів ця здатність є особливо значущою, оскільки робота з людьми потребує високого рівня емоційної чутливості та водночас уміння зберігати професійну дистанцію.

Студентський вік є особливим і водночас критичним періодом для формування управлінського потенціалу особистості. У цей час активно розвиваються когнітивні процеси, формується система цінностей та життєвих орієнтирів, закладаються основи професійної ідентичності. Саме в студентські роки майбутні психологи набувають здатності до самомотивації, критичного мислення, організації власної діяльності та відповідальності за прийняті рішення. Важливим результатом цього етапу є розвиток комунікативних умінь, що проявляються у здатності ефективно взаємодіяти з однолітками, викладачами та представниками різних соціальних груп. Також саме цей період сприяє становленню адаптивності та гнучкості у поведінці, оскільки студенти постійно стикаються з новими завданнями, незвичними ситуаціями й

необхідністю самостійно долати труднощі. Таким чином, студентський вік можна вважати сенситивним етапом розвитку управлінського потенціалу, від якого значною мірою залежить успішність подальшої професійної діяльності психолога.

Освітнє середовище університету виступає одним із ключових чинників розвитку управлінського потенціалу майбутніх психологів, оскільки воно створює умови не лише для засвоєння теоретичних знань, а й для набуття практичного досвіду. Участь у тренінгах, наукових гуртках, студентському самоврядуванні та волонтерських ініціативах сприяє формуванню відповідальності, організаторських здібностей і навичок командної роботи. Проектна діяльність дозволяє студентам відпрацьовувати вміння планувати, розподіляти обов'язки, аналізувати результати й оцінювати ефективність власних рішень. Крім того, університетське середовище стимулює розвиток лідерських якостей, уміння переконувати та аргументувати власну позицію, що безпосередньо пов'язано з майбутньою професійною практикою психолога. Важливу роль відіграє й соціальний аспект освітнього простору: взаємодія з викладачами та студентами різних спеціальностей формує здатність до конструктивної комунікації, толерантність і вміння враховувати різні точки зору. Усе це разом створює сприятливе підґрунтя для становлення багатокомпонентного управлінського потенціалу, необхідного для успішної професійної самореалізації.

Разом із позитивними можливостями сучасне студентське середовище стикається і з низкою викликів. Пандемія COVID-19 та повномасштабна війна стали факторами, які суттєво вплинули на умови навчання та життя молоді. Такі обставини водночас ускладнили процес професійного становлення й прискорили розвиток важливих компетентностей.

З одного боку, пандемія COVID-19 та воєнні події призвели до серйозних труднощів у навчанні студентів, серед яких — перехід на дистанційний формат, зменшення обсягу безпосереднього спілкування, обмежені можливості для групової роботи та практичної діяльності. Це негативно позначилося на

формуванні комунікативних навичок, спричинило відчуття ізоляції, підвищення рівня тривожності й загальної втоми, а також зниження мотивації до навчання [51; 56]. З іншого боку, такі складні умови стали своєрідним каталізатором розвитку нових компетентностей. Студенти змушені були швидко адаптуватися до цифрових технологій, оволодівати інструментами дистанційної роботи, навчитися самостійно організовувати власну діяльність та контролювати час. У результаті сформувалися навички самодисципліни, стресостійкості та гнучкості у прийнятті рішень, що є невід’ємними складовими управлінського потенціалу. Таким чином, попри численні труднощі, соціальна криза надала можливості для якісного зростання, зробивши студентів більш готовими до непередбачуваних змін і нових викликів сучасності.

Активність студентів у суспільно-значимих, волонтерських ініціативах, спрямованих на підтримку громад під час кризи, сприяла розвитку їхнього управлінського потенціалу. Завдяки цьому зросла відповідальність, уміння працювати в команді, здатність приймати рішення в умовах невизначеності та орієнтація на досягнення суспільно значущих результатів [26].

Таким чином, управлінський потенціал майбутніх психологів є багатогранним явищем, що поєднує знання, уміння, індивідуально-психологічні риси, мотиваційну сферу та емоційний інтелект. Він формується під впливом як внутрішніх характеристик особистості, так і зовнішніх умов освітнього та соціального середовища.

Студентський період є вирішальним етапом становлення управлінського потенціалу майбутніх психологів, адже саме в цей час інтенсивно формуються когнітивні здібності, комунікативні навички та організаційні вміння, які згодом визначають ефективність професійної діяльності. Навчальний процес у вищій школі поєднує опанування теоретичних знань із набуттям практичного досвіду, що створює підґрунтя для цілісного розвитку особистості. Важливу роль у цьому відіграють різноманітні форми активності студентів — участь у навчальних проектах, дослідницькій роботі, волонтерських ініціативах та

студентському самоврядуванні. Такі види діяльності дозволяють майбутнім психологам не лише закріплювати знання, але й розвивати організаторські здібності, лідерські риси, уміння співпрацювати в колективі та брати на себе відповідальність за прийняті рішення. Університетське середовище стимулює критичне мислення, здатність аргументовано відстоювати власну позицію та одночасно враховувати думку інших, що є надзвичайно важливим у майбутній професії. Отже, студентський вік виступає сенситивним періодом, упродовж якого закладається основа управлінського потенціалу, а його ефективне формування визначає рівень професійної готовності психолога.

Сучасні суспільні виклики, серед яких пандемія та війна, істотно вплинули на процес формування управлінського потенціалу студентської молоді, зокрема майбутніх психологів. Ці події стали потужними стресовими факторами, що змінили звичні умови життя й навчання, поставили перед молоддю завдання швидкої адаптації до нових реалій. Водночас вони відкрили додаткові можливості для розвитку важливих особистісних і професійних якостей. У період пандемії від студентів вимагалось опанування цифрових технологій, уміння організовувати власну діяльність у дистанційному форматі, зберігати мотивацію до навчання попри соціальну ізоляцію. Війна ж актуалізувала інші риси — стресостійкість, готовність раціонально діяти у ситуаціях невизначеності, бути відповідально налаштованим і проявляти просоціальну активність. Усе це сприяло формуванню нових моделей поведінки, підвищило здатність швидко реагувати на зміни та брати участь у вирішенні суспільно значущих завдань. Таким чином, кризові обставини виступили своєрідними каталізаторами, які, попри всі труднощі, стимулювали зростання управлінського потенціалу майбутніх психологів.

У підсумку можна стверджувати, що розвиток управлінського потенціалу майбутніх психологів є багаторівневим процесом, який охоплює як особистісні, так і професійні аспекти становлення фахівця. Він передбачає формування когнітивних, комунікативних, організаційних та емоційно-ціннісних компетентностей, розвиток лідерських рис, емоційного інтелекту,

мотивації та здатності до адаптації в умовах нестабільності. Студентський період є критичним етапом цього процесу, оскільки саме тоді відбувається активне закріплення знань, відпрацювання професійних навичок і розвиток професійної зрілості.

Сучасні виклики, такі як пандемія та війна, створюють додаткові умови для розвитку стресостійкості, гнучкості мислення та соціальної відповідальності, стимулюючи молодь до активного включення в соціально значимі суспільні події і процеси. Тому ефективне поєднання навчального, практичного та соціального досвіду дозволяє майбутнім психологам максимально реалізувати свій потенціал, забезпечуючи високий рівень професійної готовності та здатність робити значущий внесок у розвиток суспільства.

Висновки до розділу 1

У підсумку проведеного теоретичного аналізу можна зазначити, що психологія управління виступає самостійною, інтегративною науковою галуззю, в предметному полі якої систематизуються досягнення психології, педагогіки, соціології, політології та менеджменту. Вона розвивається на перетині різних наукових шкіл і має на меті не лише дослідження закономірностей управлінської діяльності, а й створення практичних інструментів для її ефективної реалізації.

Управління розглядається як цілеспрямований процес впливу суб'єкта на об'єкт, що забезпечує стабільність функціонування системи та її здатність адаптуватися до змін. Основними складовими цього процесу є планування, організація, мотивація та контроль, які утворюють єдиний цикл управлінської діяльності. Ефективність управління безпосередньо залежить від рівня усвідомленості, відповідальності та здатності керівника зберігати системність дій, орієнтуватися на результат і водночас враховувати індивідуальні особливості учасників взаємодії.

У цьому контексті управлінський потенціал визначається як інтегральна характеристика особистості, що охоплює знання, уміння, навички, мотивацію,

ціннісні орієнтації, індивідуально-психологічні риси та емоційний інтелект. Він є динамічним утворенням, яке формується впродовж професійного становлення та проявляється у здатності людини приймати обґрунтовані рішення, організовувати роботу, ефективно комунікувати й мотивувати інших.

Особливої уваги потребує розвиток управлінського потенціалу майбутніх психологів, адже він стає основою їхньої професійної компетентності. Саме в студентському віці створюються умови для активного формування лідерських якостей, емпатії, комунікативних та організаційних здібностей, а також навичок емоційної саморегуляції. Освітнє середовище університету через навчальну, проєктну та волонтерську діяльність сприяє набуттю цих характеристик і забезпечує практичне закріплення знань.

Сучасні виклики, зокрема пандемія та війна, значно вплинули на особистісне і професійне становлення студентської молоді, створюючи одночасно труднощі й нові можливості для розвитку. З одного боку, вони ускладнили навчання, спричинили стрес і соціальну ізоляцію, а з іншого — стимулювали формування стресостійкості, адаптивності, цифрових навичок і соціальної відповідальності. Ці фактори виступають каталізаторами зростання управлінських компетентностей, адже сприяють активному залученню майбутніх психологів до громадської діяльності та формують готовність до ефективних дій в умовах невизначеності.

Отже, розвиток управлінського потенціалу майбутніх психологів є складним, багатокомпонентним і системним процесом, що поєднує особистісний і професійний аспекти. Його формування потребує комплексного підходу, який інтегрує теоретичну підготовку, практичну діяльність і особистісне зростання, забезпечуючи підґрунтя для подальшої професійної самореалізації та активної участі у вирішенні суспільно значущих завдань.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ- ПСИХОЛОГІВ

2.1. Характеристика вибірки та методологічної бази дослідження

У проведеному нами дослідженні брали участь 60 студентів спеціальності «053 Психологія» Криворізького державного педагогічного університету і Херсонського державного університету. Для отримання репрезентативних результатів було сформовано три групи: перший курс (19 осіб), другий курс (21 особа) та третій курс (20 осіб). Вибірка охоплювала юнаків (31 особа) і дівчат (29 осіб). Досліджувані відрізнялися за віком, що дозволило врахувати особливості різних етапів юнацького періоду; віковий діапазон учасників становив від 17 до 22 років. Залучення трьох курсів було цілеспрямованим: це надало можливість здійснити подальше порівняння середніх показників прояву лідерських якостей і простежити динаміку їх формування залежно від навчального етапу.

З метою вивчення специфіки прояву психологічних характеристик, пов'язаних із лідерською поведінкою у студентів спеціальності «Психологія», було застосовано комплекс діагностичних методик, що базуються на тестуванні та анкетуванні. До дослідження увійшли такі інструменти: методика «Діагностика лідерських здібностей» (автори Є. Жаріков і Є. Крушельницький), анкета «Вивчення лідерських якостей», тест-опитувальник для вимірювання мотивації досягнення (модифікований варіант методики А. Мехрабіана, розроблений М. Магомед-Еміновим), 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла, а також методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей (КОС)» авторства В. Синявського та Б. Федоришина. Для зручності досліджуваних увесь стимульний матеріал був зведений в єдиний бланк, що дало змогу проводити процедуру діагностики

системно та послідовно. У подальшому кожна з обраних методик розглядається докладніше.

Методика «Діагностика лідерських здібностей», запропонована Є. Жаріковим і Є. Крушельницьким, була використана для визначення рівня сформованості лідерських якостей у студентів. Вона належить до числа найбільш відомих і апробованих у вітчизняній психологічній практиці, оскільки дозволяє виявити комплекс характеристик, що забезпечують ефективність керівної діяльності та міжособистісної взаємодії. Тест спрямований на оцінку таких якостей, як організованість, ініціативність, відповідальність, уміння впливати на інших, готовність брати на себе роль лідера в групі. Використання цієї методики дало можливість простежити, наскільки чітко у студентів виражені риси, що сприяють прояву лідерства, а також оцінити потенціал їх подальшого розвитку у процесі професійної підготовки.

Для більш детального аналізу специфіки прояву лідерських характеристик у студентів була застосована анкета «Вивчення лідерських якостей». Вона дає можливість оцінити як окремі індивідуальні риси, так і їхнє поєднання, що формують основу ефективної лідерської поведінки. Анкетування спрямоване на виявлення таких параметрів, як комунікабельність, уміння впливати на думку групи, здатність організовувати спільну діяльність, наполегливість, гнучкість у прийнятті рішень та відповідальність. Застосування цього інструменту дало змогу простежити, які з якостей переважають у студентів різних курсів, а також виявити індивідуальні відмінності у структурі лідерського потенціалу.

З метою вивчення рівня та спрямованості мотиваційної сфери досліджуваних застосовувався тест-опитувальник для вимірювання мотивації досягнення, створений А. Мехрабіаном і адаптований у модифікації М. Магомед-Емінова. Дана методика спрямована на виявлення домінування у поведінці людини двох ключових тенденцій — прагнення до успіху та уникнення невдач. Результати дозволяють визначити, які з цих мотиваційних

установок переважають у студентів та як вони впливають на їхню активність, рішучість, здатність долати труднощі й досягати поставлених цілей. Використання цього тесту є особливо цінним для дослідження майбутніх психологів, оскільки рівень мотивації досягнення значною мірою визначає їх професійну спрямованість та готовність до подолання складних завдань у майбутній діяльності.

Важливим інструментом дослідження особистісних характеристик студентів став 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла. Ця методика є однією з найвідоміших у сучасній психодіагностиці, оскільки дозволяє комплексно оцінити індивідуально-психологічні особливості респондента. Опитувальник охоплює широке коло рис, серед яких — емоційна стабільність, товариськість, домінантність, самоконтроль, гнучкість мислення, відповідальність тощо. Використання даної методики дало змогу отримати розгорнутий психопрофіль кожного студента, що в подальшому стало підґрунтям для зіставлення отриманих результатів із рівнем прояву лідерських якостей. Завдяки цьому стало можливим встановити, які риси особистості сприяють формуванню лідерського потенціалу, а які, навпаки, можуть гальмувати його розвиток.

Для оцінки здатності студентів до ефективної взаємодії та організації спільної діяльності була використана методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей (КОС)», розроблена В. Синявським та Б. Федоришиним. Даний інструмент дозволяє виявити рівень вираженості в респондентів умінь налагоджувати контакти, підтримувати ділове й міжособистісне спілкування, а також організовувати роботу групи задля досягнення спільної мети. Окрім цього, методика допомагає визначити, наскільки студенти схильні брати на себе відповідальність у колективі, проявляти ініціативність, координувати дії інших учасників та виконувати функції неформального лідера. Отримані дані дали можливість простежити, як рівень комунікативних і організаторських здібностей корелює з іншими

психологічними характеристиками, виявленими у ході дослідження, та наскільки вони впливають на формування лідерського потенціалу.

Усі зазначені методики застосовувалися комплексно, що дозволило отримати цілісне уявлення про індивідуально-психологічні особливості студентів та визначити їхній рівень схильності до лідерства. Проведене тестування супроводжувалося стандартизованою процедурою, яка забезпечувала однакові умови для всіх учасників дослідження. Результати були зафіксовані у спеціально підготовлених бланках, після чого здійснювалася їх первинна статистична обробка. Для узагальнення даних застосовувалися методи кількісного аналізу, що дозволило виявити середні показники по вибірці та простежити відмінності між студентами різних курсів. Подальша інтерпретація результатів здійснювалася у контексті завдань дослідження, а також із урахуванням взаємозв'язків між окремими показниками, отриманими за допомогою різних психодіагностичних інструментів. Це дало змогу сформувати багатовимірну картину розвитку лідерських якостей у майбутніх психологів.

Застосування зазначеного комплексу методик було зумовлене необхідністю отримати не лише окремі показники, а й багатогранне уявлення про психологічні умови формування лідерських якостей у студентів-психологів. Кожна з них акцентує увагу на певному аспекті особистісного розвитку: одні тести орієнтовані на дослідження мотиваційної сфери, інші — на діагностику характерологічних рис, ще інші — на виявлення рівня комунікативних та організаторських здібностей. У комплексі вони дозволяють оцінити як потенційні можливості респондентів, так і реальний рівень сформованості їхнього лідерського потенціалу. Такий підхід забезпечує всебічність і надійність аналізу, а також дає змогу здійснити порівняння результатів між різними курсами та зробити висновки щодо динаміки розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців.

2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних: порівняльний і кореляційний аналіз

У результаті проведення психодіагностичного дослідження було отримано низку емпіричних показників, які після систематизації подано у зведених таблицях (Додатки А, В). Для забезпечення наочності та точності узагальнення даних застосовано методи статистичної обробки результатів і засоби описової статистики, що дозволило розрахувати середні значення за кожною шкалою використаних методик.

Проведені обчислення дали змогу визначити інтегральні показники рівня розвитку досліджуваних психологічних характеристик і сформулювати загальні висновки щодо особливостей прояву управлінського потенціалу майбутніх психологів. Таким чином, кількісний аналіз результатів став основою для подальшої якісної інтерпретації, порівняльного аналізу та встановлення кореляційних зв'язків між основними змінними дослідження.

З метою забезпечення логічної послідовності та структурованості дослідження було виокремлено чотири етапи кількісного та якісного аналізу отриманих результатів.

Перший етап передбачав визначення та опис середніх показників за кожною шкалою використаних психодіагностичних методик. Другий етап полягав у проведенні кореляційного аналізу, який дозволив виявити взаємозв'язки між основними показниками дослідження. На третьому етапі здійснювалося порівняння середніх значень у декількох групах досліджуваних — за критерієм академічної приналежності (курс навчання) та статевої належності, що дало змогу простежити специфіку динаміки розвитку певних характеристик.

Четвертий етап охоплював аналіз результатів анкетування, спрямований на виявлення суб'єктивного ставлення студентів до власного управлінського потенціалу та рівня сформованості лідерських якостей.

Далі наведено результати, які відображають особливості розвитку управлінського потенціалу, мотиваційних і комунікативних складових, а

також індивідуально-психологічних характеристик майбутніх фахівців у галузі практичної психології (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Усереднені значення дослідження психологічних особливостей
студентів-психологів

Шкали методик	Середній бал	Рівень розвитку
Лідерські якості	34	Середній рівень
Абстрактність-конкретність мислення	4	Низький рівень
Циклотомія-шизотомія	4	Низький рівень
Емоційна зрілість-незрілість	11	Високий рівень
Домінантність-підкорюваність	7	Середній рівень
Сургенція-десургенція	4	Низький рівень
Сила Суперего	12	Високий рівень
Чутливість-нечутливість	8	Середній рівень
Рішучість-нерішучість	8	Середній рівень
Підозрілість- довірливість	9	Високий рівень
Непрактичність-практичність	10	Високий рівень
Заподатливість-наївність	7	Середній рівень
Невпевненість- впевненість	4	Низький рівень
Радикалізм- консерватизм	8	Середній рівень
Напруженість-розслабленість	12	Високий рівень
Усвідомлення власної цінності	11	Високий рівень
Незалежність-залежність	12	Високий рівень
Мотиваційна спрямованість на результат	167	Високий рівень
КОС (комунікативно-організаційні здібності)	3	Середній рівень

Отримані усереднені показники дають змогу визначити рівень сформованості основних особистісних рис студентів-психологів. Установлено, що рівень розвитку управлінського потенціалу перебуває на

середньому рівні, що свідчить про ситуативність його прояву — активність, ініціативність і здатність організовувати колектив проявляються не постійно, а залежать від емоційного стану, міжособистісного середовища та ступеня згуртованості студентської групи. Це дає підстави вважати, що основні складові управлінського потенціалу вже наявні, однак вони перебувають на етапі становлення й потребують подальшого розвитку.

До характеристик, які мають середні значення, належать такі пари показників: домінантність — підкорюваність, рішучість — нерішучість, чутливість — нечутливість, заподатливість — наївність, радикалізм — консерватизм, а також комунікативно-організаційні здібності. Це свідчить про гармонійність особистісної структури, у межах якої відсутні крайні або надмірно виражені прояви, що є показником психологічної врівноваженості та гнучкості поведінки.

Високі значення за шкалами емоційної зрілості, сили Супер-Его, незалежності, довірливості, практичності, адекватної самооцінки, розслабленості та мотивації досягнення відображають позитивні адаптаційні ресурси особистості, стійкість до стресових факторів і наявність внутрішніх механізмів саморегуляції.

Особливо слід відзначити, що висока мотивація досягнення виступає індикатором орієнтації студентів на успіх, готовності долати труднощі й наполегливо досягати поставлених цілей, що є вагомим чинником розвитку лідерських і управлінських здібностей у процесі професійного становлення.

Низькі бали за шкалами циклотимії-шизотимії, абстрактності мислення, невпевненості та сургенції демонструють наявність певних особистісних обмежень — нестачу емоційної стабільності, логічної гнучкості чи самостійності у прийнятті рішень. Однак ці риси не є стійкими, вони можуть компенсуватися розвитком професійних навичок та досвідом міжособистісної взаємодії.

У цілому результати свідчать, що більшість студентів-психологів характеризуються сформованою системою базових управлінських компетентностей, однак рівень їх реалізації залишається варіативним, що пояснюється впливом вікових і соціально-психологічних чинників.

Порівняльний аналіз. Застосування методів статистичної обробки даних і описової статистики дозволило визначити середні значення за кожною шкалою використаних методик. Для здійснення порівняльного аналізу та перевірки висунутих гіпотез емпіричного дослідження було побудовано співвідношення показників у двох групах респондентів:

- студенти жіночої статі – 48,33%;
- студенти чоловічої статі – 51,67%.

З метою поглиблення аналізу було порівняно показники індивідуально-психологічних характеристик у чоловіків і жінок (рис. 2.1, 2.2, 2.3).

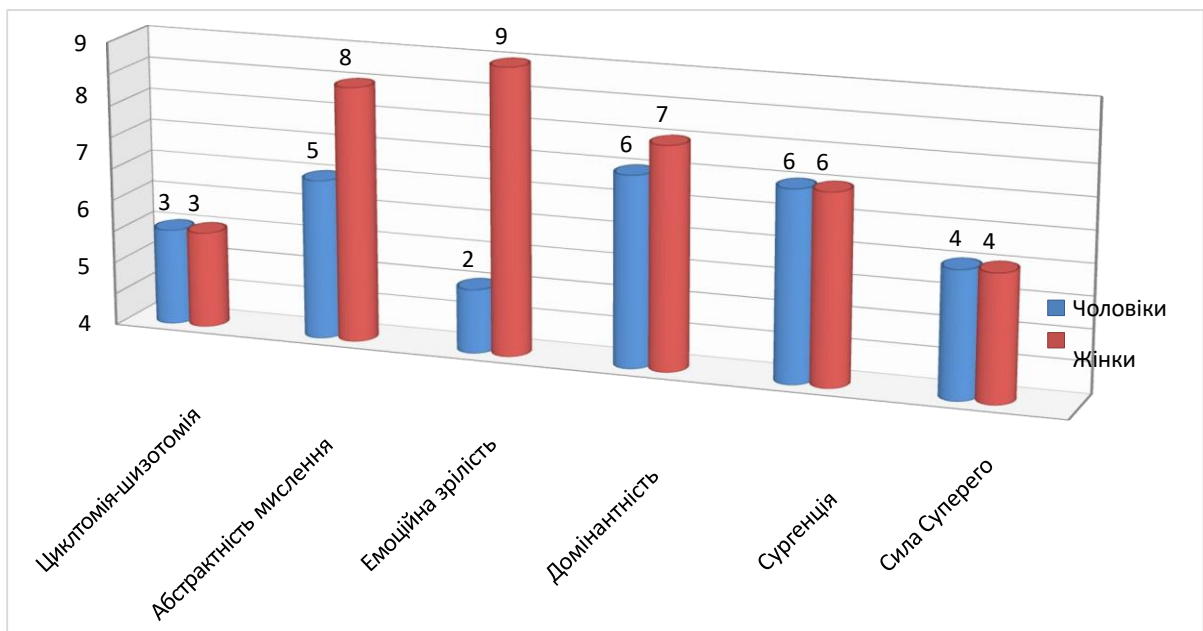


Рис. 2.1. Порівняльні результати двох вибірок респондентів за показниками індивідуально-психологічних особливостей (частина 1)

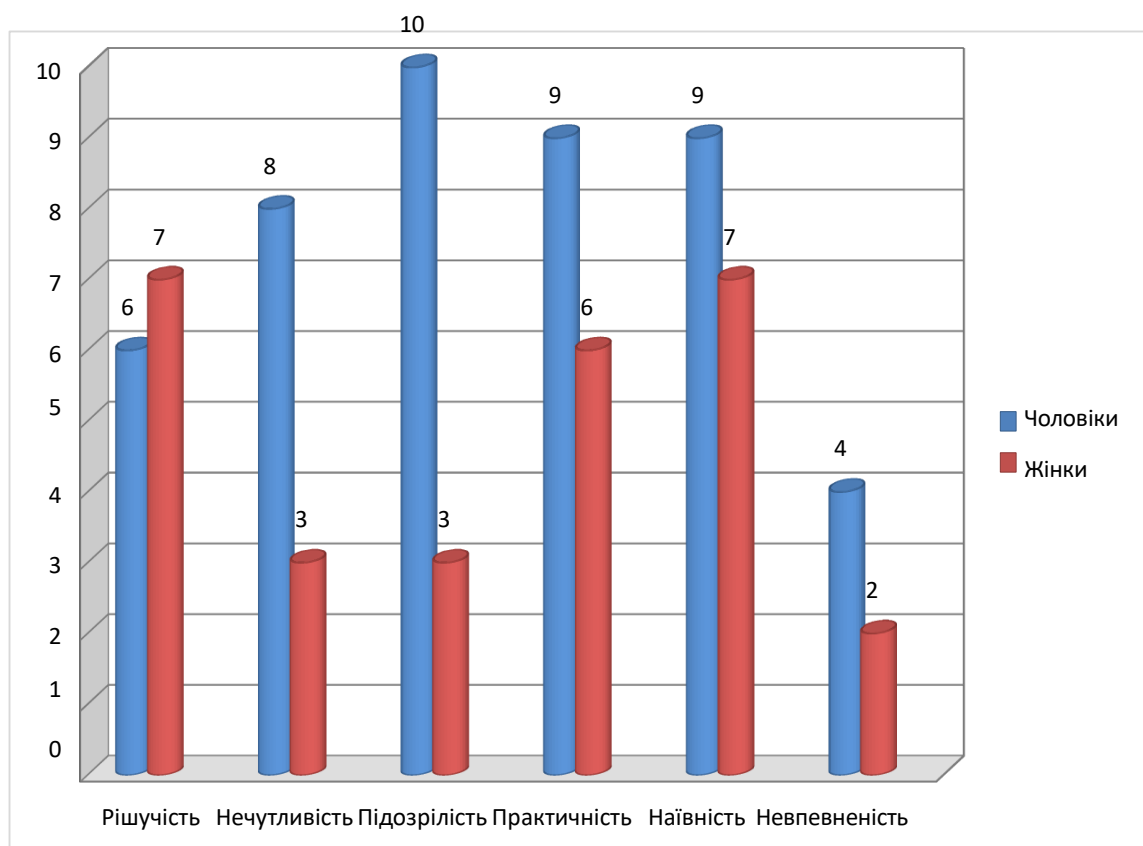
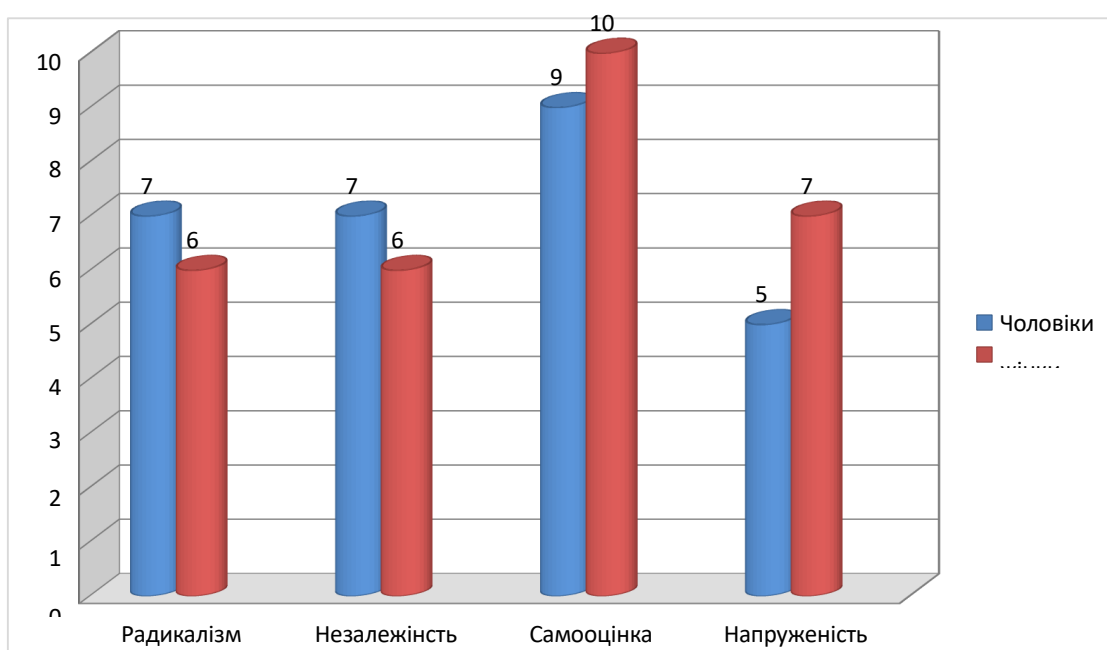


Рис. 2.2. Порівняння рівнів розвитку індивідуально-психологічних характеристик у двох вибірках досліджуваних (частина 2)



2.3. Порівняльний аналіз індивідуально-психологічних показників двох груп респондентів (частина 3)

Порівняльний аналіз отриманих результатів дав змогу виокремити низку значущих відмінностей між групами респондентів. Студентки виявили вищі результати за шкалами абстрактного мислення, емоційної зрілості, домінантності, оцінки власних можливостей, рішучості та напруженості. Такий психологічний портрет характеризується сформованою внутрішньою структурованістю, розвиненим самоконтролем, впевненістю у власних силах і стійким прагненням до професійної самореалізації.

У студентів-чоловіків, навпаки, вищими виявилися результати за шкалами нечутливості, підозрілості, практичності, наївності, невпевненості та радикалізму. Це вказує на домінування аналітико-логічного стилю мислення, орієнтацію на раціональність і дієвість, однак супроводжується емоційною стриманістю, схильністю до сумнівів і нижчим рівнем самоповаги. Слід враховувати, що оцінка отриманих результатів має проводитись з урахуванням специфіки використаних психодіагностичних методик, адже високі чи низькі показники за окремими шкалами не завжди мають однозначне тлумачення. У межах даного аналізу визначальним є не абсолютна величина результатів, а характер відмінностей між статевими групами, що відображає певні психологічні тенденції розвитку управлінського потенціалу.

Графічне подання рівнів мотивації досягнення студентів різної статі наведено на рис. 2.4.

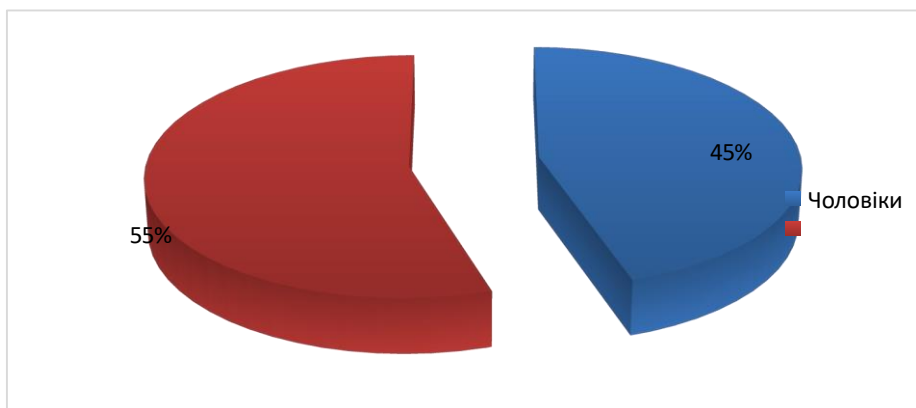


Рис. 2.4. Показники мотивації студентів різної статі

Аналіз отриманих співвідношень свідчить, що жінки-студентки характеризуються вищим рівнем мотивації досягнення, ніж їхні колеги

чоловічої статі. Студенти-чоловіки менш орієнтовані на досягнення успіху, що може виявлятися у зниженій ініціативності та прагненні уникати невдач. Варто підкреслити, що саме мотивація досягнення успіху є рушійним чинником розвитку управлінських і лідерських якостей, тоді як домінування мотивації уникнення невдач створює перешкоди для активного самовираження та самореалізації.

Щодо дослідження комунікативно-організаційної компетентності, результати аналізу подано на рис. 2.5, де відображено співвідношення між показниками представників обох статевих груп.

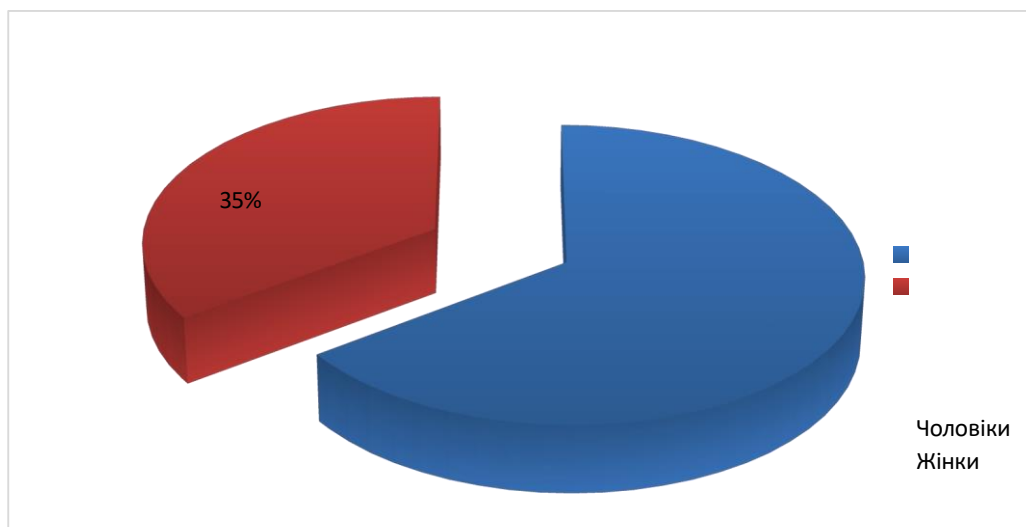


Рис. 2.5. Рівень комунікативно-організаційної компетентності за статтю

За результатами аналізу встановлено, що студентки демонструють більш високий рівень розвитку організаційних і комунікативних здібностей, ніж їхні однокурсники чоловічої статі. Кількість чоловіків із вираженими показниками цих. умінь є помітно меншою, що може свідчити про меншу схильність до активного налагодження міжособистісних контактів та координації спільної діяльності. Жінки, навпаки, виявляють більший потенціал у сфері спілкування, командної взаємодії та самоорганізації, що свідчить про їхню природну орієнтацію на партнерську комунікацію, гнучкість та ефективність у міжособистісних відносинах.

Отримані дані підтверджують висунуту гіпотезу про те, що у студенток спостерігаються вищі результати за рівнем розвитку організаційних і

комунікативних здібностей, а також вищий рівень мотивації досягнення, який виступає чинником активного лідерського самовираження.

У студенток спостерігаються вищі результати за шкалою лідерських якостей. Це свідчить про те, що майбутнім психологам жіночої статі більшою мірою притаманні прояви ініціативності, організаторських здібностей і схильності до керівної поведінки в групі. У чоловіків ці показники мають дещо нижчі значення, що вказує на менш виражену тенденцію до лідерських проявів у навчальній і соціальній взаємодії. Отже, для жінок-студенток характерніші активність, комунікабельність і готовність брати відповідальність у колективі.

Подальший аналіз здійснено за критерієм академічної групи — було порівняно показники студентів першого, другого та третього курсів. Нижче подано результати, що відображають рівень розвитку управлінського потенціалу у трьох академічних групах (див. рис. 2.6).

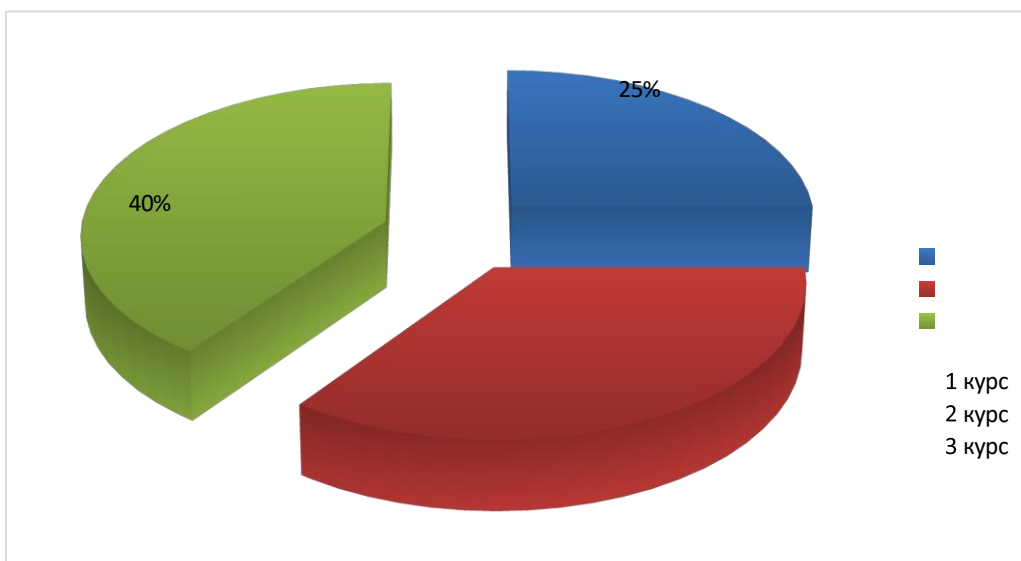


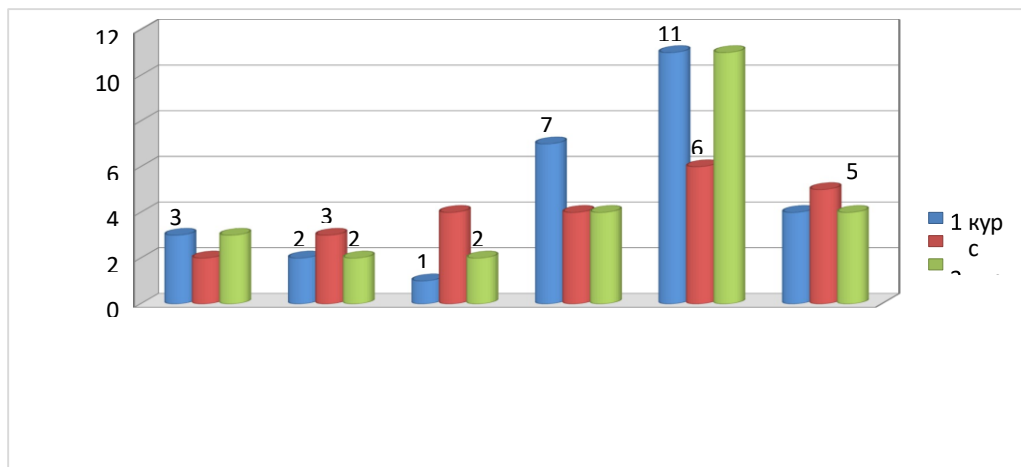
Рис. 2.6. Порівняльний аналіз рівнів розвитку управлінського потенціалу у трьох групах респондентів

Аналіз отриманих результатів показав, що найвищий рівень розвитку лідерських якостей спостерігається у студентів-психологів третього курсу. Саме ця група виявила більш виражену здатність до ініціативності, організації спільної діяльності та впливу на колектив. Студенти першого курсу, навпаки, мають нижчі показники сформованості лідерських якостей, що закономірно

пов'язано з етапом початкової адаптації до нових умов навчання, браком досвіду й меншою впевненістю у власних силах.

У студентів другого курсу спостерігається перехідний рівень розвитку лідерського потенціалу, який відображає поступове зростання активності, комунікабельності та здатності брати відповідальність у групових формах роботи. Такі відмінності можна пояснити низкою чинників — накопиченням життєвого та навчального досвіду, підвищенням рівня адаптивності, розширенням кола соціальних контактів і більш глибокою соціалізацією у професійному середовищі. Ймовірно, саме проходження етапів адаптації та професійного самовизначення сприяє тому, що студенти старших курсів демонструють вищий рівень лідерської активності та впевненості у міжособистісній взаємодії.

У межах подальшого дослідження було проведено порівняння індивідуально-психологічних характеристик студентів трьох академічних груп (рис. 2.7, 2.8, 2.9).



Блок 1: циклотомія-шизотомія; Блок 2: абстрактність мислення; Блок 3: емоційна зрілість;
Блок 4: домінантність; Блок 5: сургенція-десургенція; Блок 6: сила Суперого

Рис. 2.7. Співставлення рівнів індивідуально-психологічних особливостей у трьох вибірках респондентів (частина 1)

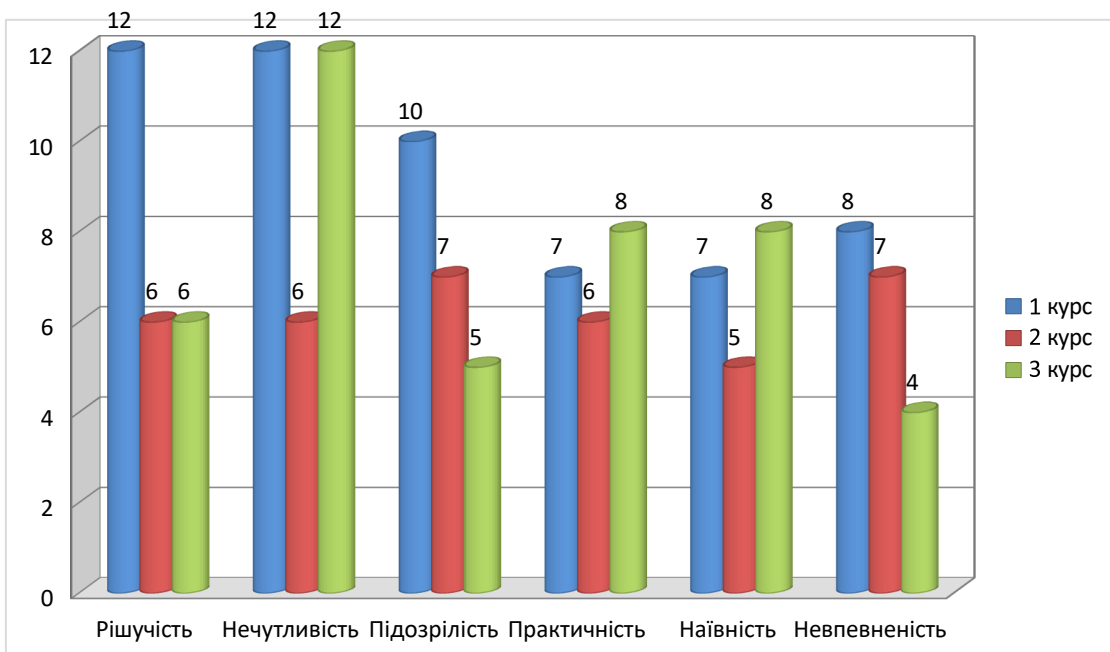


Рис. 2.8. Співставлення рівнів індивідуально-психологічних особливостей у трьох вибірках респондентів (частина 2)

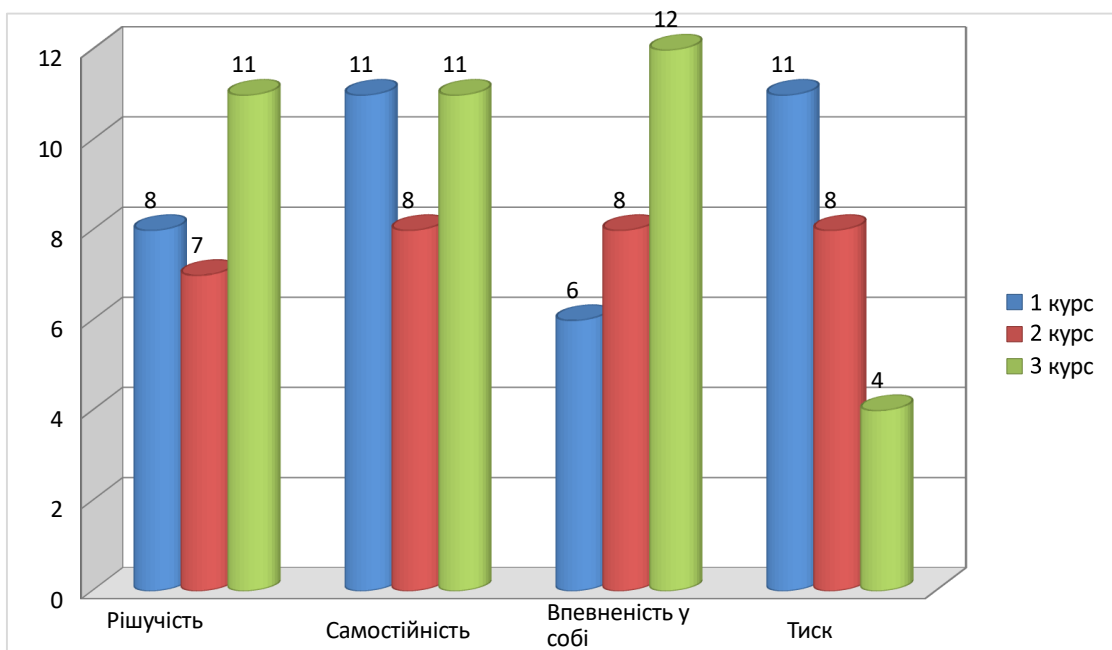


Рис. 2.9. Співставлення рівнів індивідуально-психологічних особливостей у трьох вибірках респондентів (частина 3)

На підставі аналізу побудованих діаграм встановлено, що для студентів першого курсу характерним є переважання таких індивідуально-психологічних рис, як циклотимічність, прагнення до домінування, емоційна десургенція, активна позиція у прийнятті рішень, емоційна холодність, настороженість, низька самооцінка та внутрішня напруга. Ці особливості

свідчать про період активного пристосування до нових умов навчальної діяльності, що часто супроводжується емоційними коливаннями, пошуком власного стилю поведінки та прагненням самоствердитися у студентському середовищі.

Студенти другого курсу продемонстрували вищі результати за показниками абстрактності мислення, емоційної зрілості та сили Супер-Его, що вказує на перехід до більш усвідомленого ставлення до навчання, розвиток саморегуляції, здатність аналізувати ситуації й робити узагальнення. Ці якості формують підґрунтя для більш стабільної поведінки й самоконтролю в міжособистісній взаємодії.

Студенти третього курсу відзначаються вищими показниками за шкалами практичності, наївності, радикалізму, незалежності та самооцінки. Такий профіль демонструє зростання упевненості, автономності мислення та професійної зрілості. Вони схильні до самостійного прийняття рішень, прояву ініціативи та більш активної реалізації власного потенціалу.

Варто підкреслити, що наявність певних індивідуально-психологічних характеристик може як сприяти, так і ускладнювати розвиток лідерських якостей. Наприклад, висока рішучість і незалежність підтримують лідерський прояв, тоді як надмірна підозрілість або невпевненість можуть його стримувати.

Далі розглянемо співвідношення результатів, отриманих під час дослідження мотиваційної спрямованості на успіх в різних академічних групах (див. рис. 2.10).

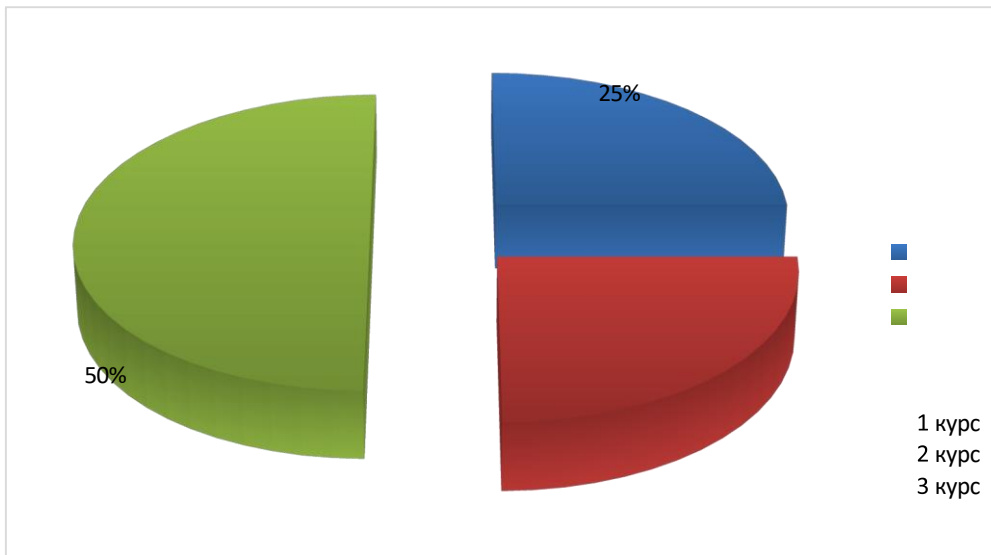


Рис. 2.10. Виокремлення показників мотиваційної спрямованості на успіху трьох вибірках досліджуваних

Результати аналізу свідчать, що студенти-психологи третього курсу демонструють дещо вищий рівень розвитку мотиваційної спрямованості на успіх, порівняно з тими, хто навчається на першому та другому курсах (у двох останніх групах показники розподілилися на однаковому рівні). Така тенденція вказує, що студенти третього курсу мають більш виражене прагнення до самореалізації та досягнення успіху, що, ймовірно, пов'язано з професійним самовизначенням і накопиченням досвіду практичної діяльності.

Разом із тим, для студентів першого та другого курсів більш характерною є орієнтація на уникнення невдач, тобто схильність уникати ситуацій ризику або конкуренції. Подібна мотиваційна установка може знижувати рівень впевненості у власних силах, сприяти виникненню емоційної напруги та зменшенню стресостійкості. Відповідно, саме прагнення уникнення невдач може виступати бар'єром на шляху до формування активної життєвої позиції та управлінського потенціалу у молодших студентів.

У межах подальшого аналізу було розглянуто співвідношення показників розвитку комунікативних та організаційних здібностей студентів різних академічних груп, результати якого подано на рис. 2.11.

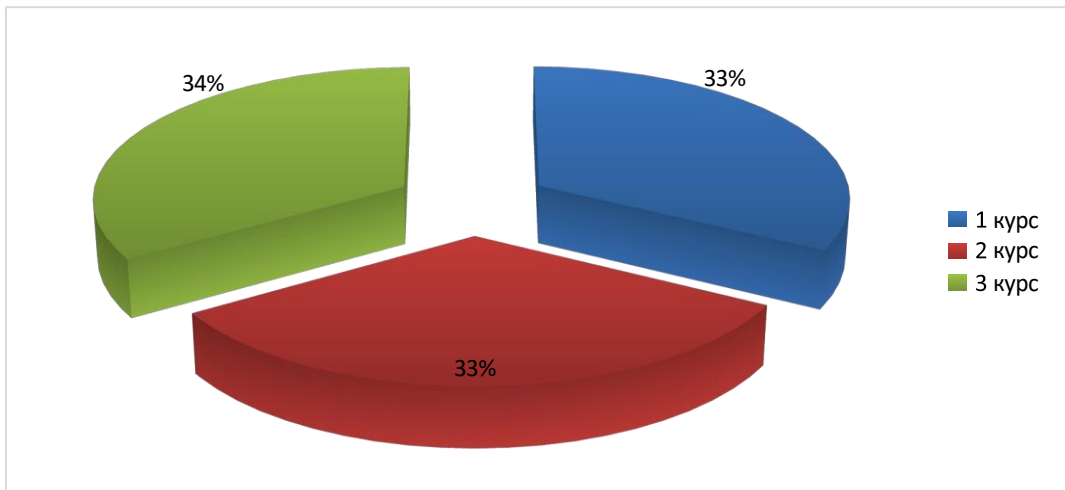


Рис. 2.11. Порівняння показників організаційних і комунікативних компетентностей серед студентів трьох досліджуваних груп

Узагальнення емпіричних даних свідчить, що рівень сформованості організаційно-комунікативних навичок залишається відносно стабільним у всіх академічних групах, однак студенти третього курсу демонструють певне підвищення цих показників. Це свідчить про поступове вдосконалення навичок взаємодії, планування спільної діяльності та ефективного спілкування у процесі навчання.

Організаційно-комунікативні здібності виступають важливим чинником самореалізації особистості в ролі лідера, оскільки саме вони забезпечують можливість налагоджувати продуктивну взаємодію з іншими, аргументовано висловлювати власну позицію, впливати на групу, мотивувати її до активності та координувати спільні дії.

Враховуючи результати компаративного аналізу у трьох академічних групах, можна дійти висновку, що первинна гіпотеза дослідження повністю підтвердилася. Зокрема, студенти третього курсу мають вищі показники рівня розвитку управлінського потенціалу, прагнення досягти результату, а також організаційно-комунікативних умінь, ніж їхні студенти з першого та другого курсів.

Це свідчить про закономірне зростання управлінського потенціалу майбутніх психологів у процесі професійного становлення, що пов'язане з

накопиченням досвіду, підвищенням самосвідомості та вдосконаленням міжособистісних навичок.

Аналіз результатів дослідження дав змогу виокремити низку загальних тенденцій, що характеризують розвиток лідерських якостей у майбутніх психологів. Було виявлено, що ступінь вираженості цих характеристик значною мірою залежить від курсу навчання, що свідчить про поступове становлення лідерського потенціалу в процесі професійної підготовки. У студентів першого курсу лідерські риси проявляються переважно на рівні потенційних можливостей, які ще потребують цілеспрямованого розвитку та підтримки з боку освітнього середовища. Натомість, у другокурсників та особливо у студентів третього курсу простежується більш стійке й системне формування лідерських якостей. Це зумовлено не лише особистісним дозріванням, а й залученням до різноманітних форм навчальної, наукової та позааудиторної діяльності, які сприяють розвитку організаторських і комунікативних здібностей. Таким чином, можна зробити висновок, що освітнє середовище відіграє ключову роль у процесі формування лідерських характеристик майбутніх психологів.

Порівняння показників між різними групами студентів дало змогу більш чітко простежити особливості розвитку лідерських якостей на різних етапах навчання. Так, у першокурсників переважають початкові прояви комунікабельності та прагнення до організації спільної діяльності, проте їм ще бракує достатньої впевненості у власних силах та досвіду виконання лідерських функцій. У студентів другого курсу спостерігається більш виражена схильність до ініціативності, зростає відповідальність і здатність до прийняття рішень у групових ситуаціях. Серед студентів третіх курсів виявлено найбільш системний розвиток лідерських характеристик: вони здатні ефективно координувати роботу колективу, брати на себе відповідальність за результат, демонструють вищий рівень організаторських здібностей і комунікативної гнучкості. Така динаміка підтверджує важливість навчального процесу та соціальної активності у становленні лідерського потенціалу.

Отримані результати мають важливе значення для подальшої інтерпретації та узагальнення, оскільки вони дозволяють розкрити не лише рівень вираженості окремих лідерських характеристик, а й закономірності їх формування у студентському середовищі. Виявлена динаміка підтверджує, що розвиток лідерських якостей є процесом поступовим і залежить від поєднання особистісних передумов із впливом освітнього середовища. Це створює підґрунтя для глибшого аналізу того, які саме чинники сприяють формуванню лідерського потенціалу майбутніх психологів, а які можуть уповільнювати цей процес. Таким чином, узагальнення емпіричних даних відкриває можливості для подальших досліджень і вироблення практичних рекомендацій, спрямованих на підтримку розвитку лідерських характеристик у студентів різних курсів навчання.

Аналіз кореляційних взаємозв'язків. З метою вивчення зв'язків між основними психологічними показниками студентів-психологів було здійснено аналіз кореляційних взаємозв'язків із використанням коефіцієнта Пірсона. Такий підхід дав змогу визначити ступінь тісноти зв'язку між досліджуваними характеристиками, а також виокремити як позитивні (прямі), так і негативні (обернені) взаємозалежності. Результати аналізу дозволяють простежити закономірності між розвитком управлінського потенціалу (раніше — лідерських якостей), мотивацією досягнення, комунікативно-організаційними здібностями та індивідуально-психологічними особливостями особистості. Проведене дослідження дає змогу розкрити внутрішню структуру взаємодії цих параметрів, що визначають професійне становлення майбутніх психологів.

Нижче подано характеристику першої групи виявлених взаємозв'язків, яка демонструє взаємне підсилення окремих якостей та їх роль у формуванні управлінського потенціалу (див. рис. 2.12).

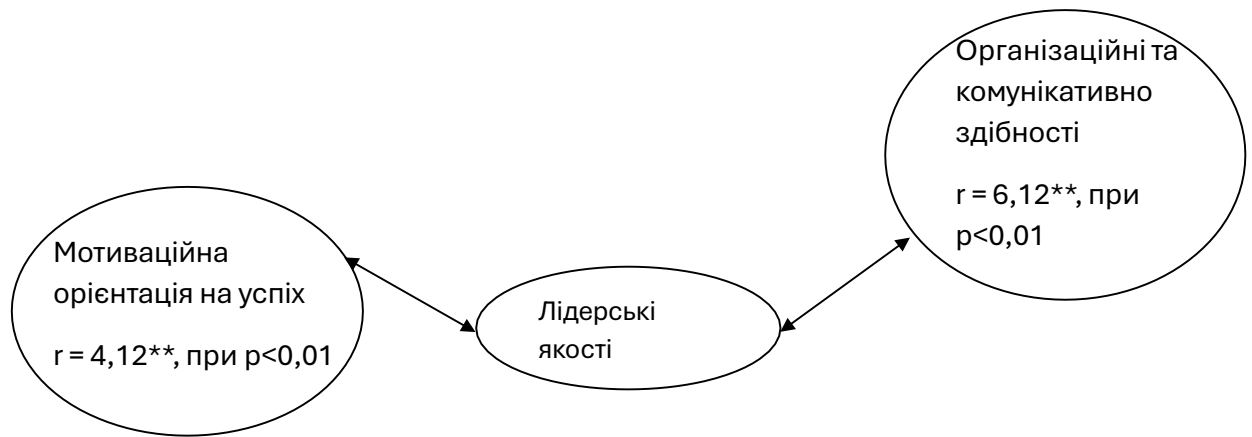


Рис. 2.12. Структура взаємозв'язків між показниками лідерського потенціалу, мотиваційної орієнтації на успіх, організаційних і комунікативних умінь

Виявлено два статистично значущі прямі кореляційні зв'язки:

- між рівнем розвитку управлінського потенціалу та мотиваційною орієнтацією на успіх ($r = 0.412^{**}$, $p < 0.01$);
- між управлінським потенціалом і комунікативно-організаційними здібностями ($r = 0.612^{**}$, $p < 0.01$).

Це свідчить, що чим вищим є рівень мотиваційної орієнтації на успіх та розвиненість КОС, тим ефективніше проявляються управлінські вміння студентів. Мотивація досягнення виступає психологічним двигуном лідерської поведінки: студенти з високою орієнтацією на успіх здатні брати відповідальність, ініціювати взаємодію та організовувати групу навколо спільної мети.

Водночас, низька мотивація досягнення або домінування мотивації уникнення невдач призводить до зниження проявів управлінських якостей, нерішучості та страху помилки.

Таким чином, мотиваційна сфера і комунікативно-організаційна компетентність є базовими умовами формування й реалізації управлінського потенціалу майбутнього психолога.

Розглянемо встановлені взаємозв'язки кореляційного характеру між рівнем розвитку лідерських якостей і показниками індивідуально-психологічних особливостей досліджуваних (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Система кореляційних взаємозв'язків між показником лідерських якостей та індивідуально-психологічними характеристиками особистості

Показник	Коефіцієнт кореляції (r)	Рівень значущості (p)	Характер зв'язку
Невпевненість	-5,73**	< 0,01	Обернений, сильний
Домінантність	-4,13**	< 0,01	Обернений, помірний
Самооцінка	6,11**	< 0,01	Прямий, сильний
Рішучість	6,41**	< 0,01	Прямий, сильний
Підозрілість	-5,81**	< 0,01	Обернений, сильний

Встановлено наявність прямих позитивних зв'язків між рівнем управлінського потенціалу, з одного боку, та самооцінкою й рішучістю — з іншого. Це означає, що студенти, котрі демонструють адекватну самооцінку і високу впевненість у власних можливостях, мають більш виражену здатність до організації діяльності, ініціативності та впливу на групу.

Рішучість у поведінкових проявах є важливою рисою для управління, оскільки вона забезпечує готовність діяти в умовах невизначеності.

Водночас виявлено обернені зв'язки управлінського потенціалу з невпевненістю, підозрілістю та домінантністю. Це означає, що надмірне прагнення контролю чи недовіра до оточення перешкоджають ефективному управлінню, тоді як здорова впевненість і відкритість сприяють конструктивній взаємодії. Ці результати дають підстави стверджувати, що розвиток управлінського потенціалу пов'язаний не лише з когнітивними чи мотиваційними складовими, а й із емоційно-особистісною зрілістю, самоприйняттям і гнучкістю міжособистісних стратегій.

Інтерпретація отриманих анкетних даних. Після виконання анкетування було здійснено опрацювання та узагальнення отриманих даних. Результати відповідей респондентів подано у вигляді відсоткового співвідношення (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Результати анкетування студентів-психологів

№	Питання	Відповідь «Так»	Відповідь «Ні»
1	Я - лідер	75 %	25 %
2	Можу вести за собою групу	60 %	40 %
3	Маю організаційні здібності	55 %	45 %
4	Я – лідер для інших	50 %	50 %
5	Моя думка важлива для інших	40 %	60 %
6	Я легко встановлюю контакт з іншими	90 %	10 %
7	Відчуваю у собі управлінський потенціал	70 %	30 %

Отримані результати свідчать, що переважна частина студентів-психологів усвідомлюють у собі наявність лідерських та організаційних рис. Близько 75 % респондентів вважають себе здатними до керівництва, а 60 % повідомили про готовність брати на себе відповідальність і координувати спільну діяльність. Більше половини (55 %) оцінили свої організаційні вміння як достатньо розвинені, а 70 % висловили впевненість у власному керівному потенціалі.

Водночас, тільки половина опитаних (50 %) зазначила, що їхні колеги або знайомі бачать у них лідерів, що може свідчити про певну різницю між самооцінкою і соціальною оцінкою їхніх управлінських проявів. Переважна більшість студентів (90 %) позитивно оцінила свій рівень комунікабельності, що підкреслює відкритість до взаємодії, здатність до ефективного спілкування та роботи в команді.

Виявлені закономірності узгоджуються з даними, отриманими за методикою Є. Жарікова та Є. Крушельницького [21]. Середній бал вибірки становить 34 пункти, що за ключем методики відповідає середньому рівню розвитку управлінського потенціалу. Це підтверджує, що більшість студентів

уже мають базові передумови для подальшого вдосконалення управлінських здібностей.

Отже, проведене узагальнення кількісних і якісних показників емпіричних спостережень дозволило отримати цілісне уявлення про структуру та специфіку розвитку управлінського потенціалу студентів-психологів. Порівняння показників між групами за віковим та академічним критеріями підтвердило гіпотези дослідження, зокрема те, що студенти старших курсів демонструють більш сформований рівень лідерських, комунікативних та мотиваційних характеристик, що є ознакою їхнього професійного зростання.

Висновки до розділу 2

У результаті проведеного емпіричного дослідження було комплексно проаналізовано кількісні та якісні показники розвитку управлінського потенціалу майбутніх психологів. Отримані дані дозволили розкрити специфіку становлення ключових компонентів управлінської компетентності — мотиваційної, комунікативно-організаційної та особистісно-психологічної складових.

Середньостатистичні результати свідчать, що загальний рівень розвитку управлінського потенціалу студентів перебуває на середньому рівні, що зумовлено як процесом професійної соціалізації, так і впливом вікових та індивідуально-психологічних чинників. Активність, ініціативність і здатність організовувати групову діяльність мають переважно ситуативний характер, виявляючись залежно від емоційного стану та особливостей мікросоціального середовища.

Проведений кореляційний аналіз дозволив установити тісний взаємозв'язок між рівнем управлінського потенціалу, мотиваційною спрямованістю на успіх і комунікативно-організаційними здібностями. Це підтверджує, що саме мотиваційна сфера та розвинені соціально-комунікативні навички є базовими умовами формування ефективної управлінської поведінки. Студенти, орієнтовані на досягнення, демонструють

більш виражену здатність до ініціативності, відповідальності та координації спільної діяльності.

Виявлені зв'язки між показниками самооцінки, рішучості та управлінського потенціалу вказують на те, що адекватне самосприйняття й упевненість у власних силах виступають психологічним підґрунтям ефективного лідерства. Натомість надмірна підозрілість, неупевненість або прагнення до надконтролю можуть обмежувати прояв управлінських якостей і ускладнювати міжособистісну взаємодію.

Порівняльний аналіз продемонстрував наявність статевих відмінностей у розвитку управлінського потенціалу. Студентки показали вищі результати за шкалами емоційної зрілості, рішучості, організаторських і комунікативних умінь, що свідчить про їхню соціальну активність і готовність до командної роботи. Чоловіки-студенти, своєю чергою, характеризуються більш вираженою практичністю, схильністю до раціонального аналізу, але нижчими показниками самовпевненості.

У розрізі академічних груп встановлено закономірність: показники управлінського потенціалу, мотиваційної орієнтації та комунікативно-організаційних здібностей зростають від першого до третього курсу. Це зумовлено набуттям професійного досвіду, розвитком самосвідомості та вдосконаленням соціальних навичок у процесі навчання. Для першокурсників більш характерна орієнтація на уникнення невдач, тоді як студенти старших курсів виявляють виражене прагнення до самореалізації й досягнення цілей.

Опрацювання результатів анкетування підтвердило наявність усвідомлення власного управлінського потенціалу більшості студентів-психологів. Переважна частина опитаних вважає себе здатними вести за собою інших, брати на себе відповідальність і координувати колективну діяльність. Високі показники комунікабельності засвідчують готовність до взаємодії, відкритість та соціальну зрілість.

Узагальнення всіх емпіричних результатів дозволяє зробити висновок, що розвиток управлінського потенціалу майбутніх психологів є поступовим,

багатовимірним процесом, який охоплює мотиваційні, когнітивні та соціально-психологічні аспекти особистісного становлення. Отримані дані підтвердили висунуті гіпотези дослідження й окреслили напрями подальшої психолого-педагогічної роботи, спрямованої на формування у студентів навичок самоменеджменту, командної взаємодії та ефективного лідерства.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

3.1. Тренінгова програма розвитку управлінського потенціалу у контексті підготовки майбутніх психологів

Одним із провідних завдань сучасної вищої школи є виховання всебічно розвиненої, цілісної особистості, здатної до активної самореалізації та відповідальної участі в суспільному житті. У контексті підготовки майбутніх психологів це завдання набуває особливого значення, адже фахівець психологічного профілю повинен не лише володіти ґрунтовними теоретичними знаннями, а й демонструвати розвинені комунікативні, організаційні та лідерські вміння. Проте практика свідчить, що навіть студенти з високим рівнем академічної підготовки не завжди проявляють активну громадянську позицію чи готовність до соціального впливу.

У сучасних умовах освіти виникає потреба у впровадженні ефективних науково-практичних інструментів, спрямованих на забезпечення повноцінної соціалізації студентської молоді та розвиток її лідерських якостей. Одним із таких інструментів є тренінгова програма розвитку управлінського потенціалу, побудована на засадах особистісно орієнтованого підходу, саморозвитку та ціннісної самореалізації майбутніх фахівців.

Програма розвитку управлінського потенціалу студентів-психологів передбачає систему спеціальних тренінгів, спрямованих на стимулювання процесу становлення професійних цінностей, підвищення мотивації до самовдосконалення, розвиток комунікативної культури, уміння співпрацювати в команді та здійснювати конструктивну взаємодію з оточенням. Особлива увага приділяється формуванню організаторських здібностей, умінню приймати рішення в умовах невизначеності, розвитку впевненості, ініціативності, самостійності та реалістичного рівня домагань.

Комплексна система заходів, інтегрована в навчально-виховний процес університету, створює умови для засвоєння студентами навичок ефективної взаємодії, спрямованої на досягнення суспільно значущих цілей. У межах програми студенти навчаються долати внутрішні бар'єри, розвивати емоційну стійкість, відпрацьовувати навички командного лідерства та набувати досвіду відповідального прийняття рішень.

Ефективність тренінгової програми забезпечується створенням сприятливого психологічного клімату, який сприяє саморозкриттю, рефлексії та формуванню суб'єктної позиції особистості. Саме розвиток якостей суб'єктності таких, як автономність, активність, відповідальність, ініціативність, виступає передумовою професійного становлення майбутнього психолога. У результаті реалізації програми майбутні психологи здатні формувати здорові соціальні стосунки, брати на себе роль лідера в професійному та громадському середовищі, використовуючи власний потенціал як ресурс позитивних суспільних змін.

Формування управлінського потенціалу у майбутніх психологів відбувається в межах єдиного цілісного психологічного процесу, що охоплює когнітивну, емоційно-вольову та поведінкову сфери особистості. Це забезпечує гармонійний розвиток професійно значущих якостей, необхідних для реалізації себе в майбутній діяльності.

Учасником і водночас об'єктом розвитку є кожен студент, що передбачає індивідуальну спрямованість тренінгової роботи, врахування особистісних особливостей, рівня самоусвідомлення та мотивації до самовдосконалення.

Актуальність програми визначається тим, що управлінський потенціал не є вродженою якістю — його можна цілеспрямовано розвивати в кожній молодій людині, незалежно від її темпераменту, характеру чи життєвих установок. Для майбутнього психолога володіння такими якостями є професійно необхідним, адже саме лідерство в комунікації, емпатійність, самостійність у прийнятті рішень, організованість та відповідальність

формують основу ефективної професійної діяльності й забезпечують особистісний успіх у соціумі.

У цьому контексті була розроблена спеціальна соціально-психологічна програма тренінгового типу «Шлях до успіху», яка спрямовувалась на комплексний розвиток лідерських здібностей студентів-психологів.

Соціально-психологічний тренінг, як форма інтенсивної групової взаємодії, розглядається сучасною психологією як один із дієвих інструментів навчання, виховання та розвитку особистості. У широкому розумінні цей вид роботи являє собою процес психологічного впливу, що базується на інтерактивних формах групової взаємодії, спрямованих на самопізнання, удосконалення комунікативних навичок, формування соціальної компетентності, розвиток гнучкості мислення та емоційної зрілості.

Тренінгова форма роботи дає змогу створити безпечний простір для експериментування з власними моделями поведінки, формування навичок конструктивного спілкування, подолання внутрішніх бар'єрів і відпрацювання стратегій ефективної взаємодії у групі. Саме завдяки цим механізмам забезпечується поступове становлення лідерської позиції, розвиток упевненості, ініціативності та готовності до прийняття рішень у складних життєвих ситуаціях.

Будь-яка вправа в межах тренінгової програми має передбачати рольову взаємодію та групове обговорення результатів, що забезпечує активне включення учасників у процес спільного навчання. Саме завдяки поєднанню дії, рефлексії та комунікації створюються умови для усвідомлення власних моделей поведінки, аналізу ефективності міжособистісних контактів та формування нових стратегій соціальної взаємодії.

Соціально-психологічний тренінг включає кілька змістових блоків, кожен із яких спрямований на розвиток особливих умінь і навичок. До таких блоків належать:

- навички встановлення контакту — уміння починати спілкування, долати початкову напруженість, проявляти доброзичливість і зацікавленість партнером;
- навички підтримання ефективної взаємодії — розвиток активного слухання, здатності до емпатії, уважного ставлення до невербальних сигналів співрозмовника;
- уміння психологічної аргументації передбачає розвиток здатності логічно та переконливо формулювати власні судження, обґрунтовувати позицію, зберігаючи доброзичливий і конструктивний характер спілкування;
- навички завершення або розриву стосунків — розвиток внутрішньої готовності конструктивно завершувати взаємодію, не порушуючи етичних і психологічних меж;
- навички розпізнавання прихованих намірів партнера — розвиток спостережливості, аналітичного мислення, здатності помічати приховані мотиви та інтенції у поведінці співрозмовника.

Таким чином, програма тренінгу спрямована не лише на формування зовнішніх комунікативних навичок, а й на глибинне усвідомлення внутрішніх механізмів спілкування, розкриття потенціалу особистості та вдосконалення соціально значущих якостей.

Особлива увага приділяється створенню довірчої атмосфери в групі, яка є ключовою умовою ефективності тренінгового впливу. Саме в умовах психологічної безпеки й емоційної підтримки учасники здатні максимально відкриватися, вільно висловлювати власні думки, ділитися переживаннями та приймати конструктивну критику. Така атмосфера сприяє більшій інтенсивності зворотного зв'язку, що забезпечується через постійне міжособистісне спілкування, рефлексивні обговорення та аналіз власної поведінки в групі.

Під час щоденного взаємного обміну досвідом і враженнями формуються важливі соціально-комунікативні компетенції, що дозволяють учасникам усвідомлено регулювати власні емоційні стани, розвивати

впевненість у собі, здатність до лідерства та відповідальності за прийняті рішення. У результаті систематичної участі у тренінгових заняттях студенти не лише розширюють знання про механізми міжособистісної взаємодії, а й активно формують навички саморегуляції, кооперації та конструктивного впливу на соціальне оточення.

Мета програми — сприяти цілеспрямованому розвитку управлінського потенціалу у студентів-психологів, активної життєвої позиції, уміння організовувати власну діяльність і взаємодіяти з іншими на основі партнерства, взаємоповаги та відповідальності.

Основні завдання програми полягають у наступному:

1. Формування ініціативності, цілеспрямованості й відповідальності передбачає розвиток внутрішньої готовності особистості ухвалювати власні рішення та усвідомлено відповідати за їх наслідки, а також уміння визначати досяжні цілі та послідовно реалізовувати їх..

2. Оволодіння навичками соціальної активності — розвиток уміння діяти в групі, проявляти лідерство в соціально значущих ситуаціях.

3. Формування уявлень про себе через процес самопізнання і рефлексії — стимулювання особистісної усвідомленості, самооцінки, критичного ставлення до власних якостей і поведінки.

4. Навчання організації та плануванню діяльності — опанування методів постановки цілей, розподілу часу, делегування завдань, оцінки результативності дій.

5. Розвиток комунікативної компетентності — формування навичок конструктивного спілкування, ефективного слухання, налагодження партнерських відносин та попередження конфліктів.

Організаційно-методичні засади програми

У тренінговій роботі брали участь студенти Криворізького державного педагогічного університету і Херсонського державного університету спеціальності «053 Психологія» першого, другого і третього курсів. Добір учасників здійснювався з урахуванням добровільної участі, зацікавленості у

саморозвитку та готовності до групової взаємодії (кількість студентів – 12 осіб, по 4 особи з кожного курсу).

Тривалість та структура тренінгу. Програма розвитку управлінського потенціалу розрахована на три повноцінні заняття (сесії), кожне з яких триває дві академічні години (90 хвилин). Загальний обсяг курсу становить шість годин активної тренінгової роботи.

З метою поглиблення процесу формування лідерських якостей у студентів-психологів нами була розроблена серія інтегрованих навчально-тренінгових занять «Школа лідерства». Мета — забезпечити умови для розвитку самосвідомості, самовираження та індивідуального лідерського потенціалу майбутніх психологів шляхом поєднання особистісно орієнтованого, групового та соціально спрямованого навчання.

Основні завдання:

1. Активізувати особистісний потенціал студентів-психологів, сприяти розвитку відповідальності, ініціативності та впевненості у власних можливостях.
2. Розвивати практичні вміння лідерської взаємодії через створення та реалізацію соціально орієнтованих проєктів.
3. Формувати здатність до самопізнання й самоаналізу у процесі колективної діяльності, спрямованої на досягнення спільної мети.

Кожне заняття містить два блоки:

1. Теоретичний, спрямований на ознайомлення з основними поняттями, принципами та психологічними механізмами розвитку управлінців.
2. Практичний, що передбачає використання інтерактивних форм роботи — рольових ігор, групових дискусій, вправ на самопізнання, емпатію, планування, командну взаємодію та рефлексію.

Заняття проводяться з інтервалом у 5–7 днів, що дає змогу учасникам осмислити отриманий досвід, застосувати нові навички у реальних ситуаціях і підготуватися до наступного етапу роботи.

Формат групи з 10–15 учасників є найрезультативнішим, адже він дозволяє забезпечити достатню інтенсивність спілкування, індивідуальну увагу до кожного учасника та якісний зворотний зв'язок.

Форма роботи — інтерактивна групова взаємодія із застосуванням методів активного навчання, рефлексивних обговорень і вправ на розвиток саморегуляції.

Змістова побудова програми передбачає поступове ускладнення завдань:

- на першому етапі — активізація самопізнання та групової згуртованості;
- на другому — формування комунікативних і організаційних навичок;
- на третьому — розвиток стратегічного мислення, рефлексії та усвідомлення власного лідерського стилю.

Для ефективної реалізації цілей програми впроваджуються активні форми роботи, рольові ігри, моделювання професійних ситуацій, колективні обговорення, вправи на розвиток рефлексії та усвідомлення власних можливостей.

План курсу «Школа лідерства»

1. Модуль «Експерти» . Мета: створити сприятливі умови для знайомства учасників, формування позитивної установки на участь у програмі, а також ознайомлення з ефективними моделями лідерської поведінки. Вправи: «Інтерв'ю», групове обговорення «Типи та моделі лідерства».

2. Модуль «Діагностика внутрішньогрупової взаємодії» Мета: дослідити особливості міжособистісної взаємодії в групі, сприяти налагодженню атмосфери довіри, взаємоповаги та підтримки. Вправи: «Кришталеві люди», «Багатокутник у темряві».

3. Модуль «Я у дзеркалі інших». Мета: розвивати навички саморефлексії через отримання конструктивного зворотного зв'язку, формувати усвідомлення власного образу у сприйнятті оточення. Вправи: «Як мене бачать?», «Мій портрет», «Зворотний коментар».

4. Модуль “Лідер як ефективний комунікатор”. Мета: навчити учасників визначати стиль спілкування відповідно до ситуації, формулювати чіткі цілі, удосконалювати вміння переконливо й логічно висловлювати свої думки. Вправи: рольова гра «Модератор дискусії», вправа «Цілі та пріоритети».

5. Модуль «Лідер комунікації». Мета: посилити згуртованість групи шляхом усвідомлення спільних цінностей і відповідальності, виробити ефективні моделі взаємодії у колективі. Вправи: рольова гра «Складні розмови», групова дискусія «Командна співпраця».

6. Модуль «Партнерство і командна взаємодія. Частина 1». Мета: розвинути навички ефективного партнерства, активного слухання та прийняття спільних рішень. Вправи: «Три символічні постаті», «Панель управління».

7. Модуль «Партнерство і командна взаємодія. Частина 2». Мета: навчити ідентифікувати конфліктні ситуації у групі та знаходити конструктивні способи їх розв’язання. Вправи: «Телеграма», «Діалог удвох», «Пошук взаєморозуміння».

8. Модуль «Мобілізація групи для спільного вирішення завдань». Мета: розвинути здатність організовувати командну роботу, підтримувати ініціативу учасників, проявляти емпатію та лідерську гнучкість у процесі взаємодії. Вправи: «Друкарська машинка», гра «Потребую підтримки!».

9. Модуль «Зворотний зв’язок як ресурс розвитку». Мета: сформувати навички конструктивного обміну зворотним зв’язком, підвищити рівень відкритості та довіри у спілкуванні. Вправи: «Кольоровий стілець», «Дві команди».

10. Модуль «Дія в умовах невизначеності та конфлікту». Мета: навчити ефективно приймати рішення у кризових ситуаціях, підтримувати емоційну рівновагу, проявляти лідерську стійкість. Вправи: «Паспорт проблеми», рольова гра «Конфлікт як можливість».

11. Модуль “Підбиття підсумків”. Мета: узагальнити отриманий досвід, осмислити індивідуальні досягнення, визначити подальші напрями

особистісного зростання. Вправи: групова дискусія “Мій шлях лідера”, підсумкова вправа «Фото команди».

Структура та зміст занять тренінгової програми розвитку лідерських якостей у студентів-психологів (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1

Структура та зміст занять

№ / Тема	Цілі та завдання	Перелік основних вправ	Хронометраж
Заняття 1. «Хто я? Який я?»	• Ознайомлення учасників з метою та структурою програми. • Формування мотивації до участі в груповій роботі. • Створення атмосфери довіри та згуртованості. • Розвиток навичок самопізнання та рефлексії. • Формування вміння давати позитивний зворотний зв'язок.	1. Вступне слово ведучого – ознайомлення з метою занять, правилами роботи. 2. Вправа “Метафора мого стану”. 3. Укладення “Контракту”. 4. Вправа “Знайомство”. 5. Вправа “Фігури”. 6. Міні-лекція “Що таке лідерство?”. 7. Вправа “Перешкода”. 8. Вправа “Хто я?”.	Загальна тривалість – 120 хв. Слово ведучого – 10 хв. “Метафора стану” – 5 хв. “Контракт” – 5 хв. “Знайомство” – 10 хв. “Фігури” – 10 хв. Міні-лекція – 10 хв. “Перешкода” – 10 хв. “Хто я?” – 10 хв. “Метафоричний автопортрет” – 30 хв.

		9. Вправа “Метафоричний автопортрет”. 10. Вправа “Комплімент”. 11. Підсумкове коло “Метафора вашого стану”.	“Комплімент” – 5 хв. Фінальна рефлексія – 5 хв.
Заняття 2. «Розвиток гнучкої рольової поведінки»	• Розвиток уміння усвідомлювати й гнучко змінювати власні соціальні ролі. • Формування навичок самоконтролю, рефлексії, співпраці. • Розвиток лідерського потенціалу через групову динаміку.	1. Привітання. 2. Вступне слово ведучого. 3. Рольова гра “Які ролі я виконую в житті?”. 4. Теоретичний блок “Гнучка рольова поведінка”. 5. Вправа “Театр ролей”. 6. Вправа “Зміна власних ролей”. 7. Групова вправа “Керування групою”. 8. Вправа	Загальна тривалість – 120 хв. Привітання – 5 хв. Слово ведучого – 10 хв. “Рольова гра” – 10 хв. Теоретичний блок – 10 хв. “Театр ролей” – 30 хв. “Зміна власних ролей” – 20 хв. “Керування групою” – 10 хв. “Разом до успіху” – 20 хв. Рефлексія – 5

		“Разом до успіху”. 9. Підсумкове коло “Метафора вашого стану”.	хв.
Заняття 3. «Ефективна комунікація та конфліктологія»	• Формування навичок активного слухання, емоційного самоконтролю. • Ознайомлення з основами психології конфлікту. • Розвиток уміння конструктивно вирішувати суперечності. • Формування навичок планування діяльності та самоменеджменту.	1. Привітання та налаштування. 2. Вступне слово ведучого. 3. Вправа “Активне слухання та вираження почуттів”. 4. Теоретичний блок “Конфлікт і співпраця”. 5. Вправа “Вирішення конфлікту”. 6. Вправа “Планування дня”. 7. Заключне коло “Метафора вашого стану”.	Загальна тривалість – 120 хв. Привітання – 5 хв. “Активне слухання” – 15 хв. Теоретичний блок – 10 хв. “Вирішення конфлікту” – 60 хв. “Планування дня” – 20 хв. Підсумкова рефлексія – 5 хв.

Додатково проводилась робота у співпраці з Центром психологічної стійкості та добробуту (м. Кривий Ріг). Студенти були задіяні у плануванні та реалізації мініпроектів, спрямованих на психологічну підтримку дітей і дорослих, які пережили травматичні події. Основна мета полягала у тому, щоб надати студентам-психологам можливість застосувати набуті знання й уміння у реальних соціальних умовах, розвиваючи емпатію, комунікабельність та організаторські здібності. Після проходження програми учасники демонструють зростання лідерського потенціалу — зокрема, організованості, наполегливості, гнучкості мислення, ініціативності, самовпевненості, стресостійкості, а також здатності мотивувати інших і підтримувати ефективну командну взаємодію.

3.2. Перевірка ефективності тренінгової програми і психологічні рекомендації щодо розвитку управлінського потенціалу студентів-психологів

Після завершення тренінгу було проведено повторне дослідження, спрямоване на оцінку ефективності формувального етапу та визначення динаміки розвитку особистісних і професійно значущих характеристик студентів-психологів.

Повторна діагностика включала методику «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова та Є. Крушельницького (додаток С). Метою повторного тестування було простежити зміни у сформованості ключових якостей, які визначають ефективність майбутньої професійної діяльності психолога.

Отримані результати свідчать про виражене покращення рівня основних показників, що відображають розвиток лідерського потенціалу студентів. Найбільш помітне зростання спостерігається за шкалами ініціативності, організованості, відповідальності та здатності впливати на одногрупників — середні значення за цими параметрами збільшилися на 12–18 %. Це свідчить

про посилення мотиваційно-вольового компонента управлінського потенціалу та формування в учасників більш активної позиції у груповій взаємодії.

Поряд із цим зафіксовано помірне, але стабільне підвищення показників самоконтролю та емоційної врівноваженості (у середньому на 8–10 %), що відображає позитивні зрушення у сфері саморегуляції й емоційної зрілості. Такі результати можна розглядати як прояв розвитку внутрішньої стабільності, вміння зберігати конструктивну поведінку у стресових чи конфліктних ситуаціях, що має суттєве значення для майбутньої психологічної практики.

Якісний аналіз анкетних відповідей і спостережень показав, що після проходження тренінгу учасники стали впевненішими у власних силах, частіше проявляли ініціативу, відкрито висловлювали власну думку, брали на себе відповідальність за групові результати та демонстрували більшу готовність організовувати взаємодію між членами команди. Студенти також зазначали, що робота у форматі тренінгу сприяла формуванню навичок самоаналізу, емпатійного слухання та підтримки, а атмосфера партнерства й зворотного зв'язку допомогла їм переосмислити власні ресурси і потенціал.

Більшість студентів після проходження тренінгу відзначили, що відчули зростання впевненості в собі, посилення здатності до комунікації, розвитку самоконтролю й організаторських умінь. Особливо важливим результатом стало усвідомлення необхідності постійного саморозвитку, пошуку індивідуального стилю лідерства та розуміння лідерства як служіння команді, а не домінування над нею.

Таким чином, проведені заняття дали змогу сформувати у студентів-психологів ключові компетентності сучасного лідера: цілеспрямованість, уміння переконувати, розвиток креативного мислення, здатність оцінювати ситуацію з різних сторін та знаходити оптимальні шляхи її розв'язання. Отримані результати свідчать, що поєднання теоретичних знань, інтерактивних методів навчання та рефлексивних практик є ефективним засобом формування управлінського потенціалу у студентів закладів вищої освіти психологічного профілю.

Для ефективного розвитку лідерських якостей майбутнім психологам необхідно насамперед усвідомити власні слабкі сторони та внутрішні бар'єри, які перешкоджають самореалізації. Таке усвідомлення є першим кроком на шляху до самовдосконалення й становлення справжнього лідера. Запропоновані нижче рекомендації можуть бути корисними як студентам, що прагнуть розвинути власний лідерський потенціал, так і викладачам, які супроводжують цей процес.

Студенти-психологи зазначають, що більшість перешкод розвитку лідерських якостей мають внутрішній характер — вони пов'язані з попереднім життєвим досвідом, установками, страхами та обмеженнями, які формують неусвідомлені бар'єри саморозвитку.

На основі проведеного теоретичного аналізу, емпіричних досліджень і тренінгової роботи було розроблено низку психолого-педагогічних рекомендацій, спрямованих на розвиток управлінського потенціалу у студентів-психологів. Їх практичне впровадження в освітній процес університету сприятиме формуванню активної, соціально відповідальної, професійно зрілої особистості.

Рекомендації сформульовані з урахуванням перешкод становлення лідерства:

1. Нечіткість і розмитість цілей. Лідер завжди має чітке бачення кінцевої мети та розуміння того, яким шляхом її можна досягти.

2. Нетерплячість і очікування миттєвих змін. Психологічна зрілість вимагає часу, послідовності та самодисципліни. Лідеру важливо навчитися цінувати поступове зростання, підтримувати віру у власні сили й розвивати стійкість до тимчасових невдач.

3. Страх перед новими ситуаціями. Лідерство передбачає готовність діяти в умовах невизначеності, виходити із зони комфорту, ініціювати зміни. Подолання цього страху розширює простір можливостей і допомагає формувати гнучкість мислення.

4. Страх бути вразливим. Прагнення уникати ситуацій, які можуть викликати біль, невпевненість чи дискомфорт, обмежує можливості розвитку. Лідер не боїться визнати свої помилки або тимчасові слабкості, бо розуміє, що вразливість є джерелом автентичності, а не ознакою слабкості. Вміння відверто говорити про труднощі створює довіру в команді й підсилює авторитет.

5. Вплив і очікування оточення. Важливо зберігати внутрішню мотивацію, не орієнтуючись на зовнішні оцінки, і приймати те, що розвиток часто супроводжується трансформацією соціальних зв'язків.

6. Невпевненість у власних силах. Брак віри у власні можливості є однією з найпоширеніших причин, що гальмує розвиток лідера. Людина переконана, що не здатна впливати на події чи змінювати себе. Подолання цього бар'єра передбачає усвідомлення особистої відповідальності за власний прогрес і вміння бачити навчання як безперервний процес саморозвитку. Лідер завжди сприймає труднощі як можливість навчання, а не як доказ безсилля.

7. Недостатність знань і практичних навичок. Копіювання чужих моделей поведінки не забезпечує справжнього розвитку, оскільки кожна людина має унікальні здібності та життєвий шлях. Лідерство — це не універсальний рецепт, а процес самопізнання й розкриття власного потенціалу.

Варто пам'ятати, що численні псевдонаукові посібники або “чудодійні” тренінги обіцяють швидке становлення лідера, але насправді лише створюють ілюзію змін. Справжнє лідерство не можна “вивчити за тиждень”, адже воно базується на внутрішній зрілості, етичних принципах, здатності до саморефлексії та послідовному розвитку особистих ресурсів.

Отже, ключ до становлення справжнього лідера полягає не у наслідуванні чужих моделей, а у глибокому розумінні власної унікальності. Розвиток лідерських якостей передбачає вміння приймати себе, бачити свої сильні сторони, визнавати помилки й перетворювати їх на досвід. Тільки така позиція забезпечує справжній внутрішній ріст, самореалізацію та здатність

ефективно впливати на інших. Послідовне застосування запропонованих психологічних рекомендацій може стати дієвим інструментом як для студентів, так і для викладачів. Їх реалізація допомагає краще зрозуміти механізми формування лідерської поведінки, визначити індивідуальні напрями вдосконалення, обрати оптимальні стратегії розвитку та сформувати особистісну готовність до ефективного лідерства у професійній і соціальній сферах.

Висновки до розділу 3

Програма розвитку управлінського потенціалу студентів-психологів передбачає систему спеціальних тренінгів, спрямованих на стимулювання процесу становлення професійних цінностей, підвищення мотивації до самовдосконалення, розвиток комунікативної культури, уміння співпрацювати в команді та здійснювати конструктивну взаємодію з оточенням. Особлива увага приділялась розвитку організаторських здібностей, умінню приймати рішення в умовах невизначеності, розвитку впевненості, ініціативності, самостійності та реалістичного рівня домагань.

У тренінговій роботі брали участь студенти Криворізького державного педагогічного університету і Херсонського державного університету спеціальності «053 Психологія» першого, другого і третього курсів. Добір учасників здійснювався з урахуванням добровільної участі, зацікавленості у саморозвитку та готовності до групової взаємодії (кількість студентів – 12 осіб, по 4 особи з кожного курсу).

Програма розвитку управлінського потенціалу розрахована на три повноцінні заняття (сесії), кожне з яких триває дві академічні години (90 хвилин). Загальний обсяг курсу становить шість годин активної тренінгової роботи. З метою поглиблення процесу формування лідерських якостей у студентів-психологів нами була розроблена серія інтегрованих навчально-тренінгових занять. Заняття проводяться з інтервалом у 5–7 днів, що дає змогу учасникам осмислити отриманий досвід, застосувати нові навички у реальних ситуаціях і підготуватися до наступного етапу роботи. Форма роботи —

інтерактивна групова взаємодія із застосуванням методів активного навчання, рефлексивних обговорень і вправ на розвиток саморегуляції. Для ефективної реалізації цілей програми впроваджуються активні форми роботи, рольові ігри, моделювання професійних ситуацій, колективні обговорення, вправи на розвиток рефлексії та усвідомлення власних можливостей.

Після завершення тренінгу було проведено повторне дослідження, спрямоване на оцінку ефективності формувального етапу та визначення динаміки розвитку особистісних і професійно значущих характеристик студентів-психологів. Повторна діагностика включала методику «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова та Є. Крушельницького (додаток С). Метою повторного тестування було простежити зміни у сформованості ключових якостей, які визначають ефективність майбутньої професійної діяльності психолога.

Отримані результати свідчать про виражене покращення рівня основних показників, що відображають розвиток лідерського потенціалу студентів. Найбільш помітне зростання спостерігається за шкалами ініціативності, організованості, відповідальності та здатності впливати на одногрупників — середні значення за цими параметрами збільшилися на 12–18 %. Це свідчить про посилення мотиваційно-вольового компонента управлінського потенціалу та формування в учасників більш активної позиції у груповій взаємодії.

Поряд із цим зафіксовано помірне, але стабільне підвищення показників самоконтролю та емоційної врівноваженості (у середньому на 8–10 %), що відображає позитивні зрушення у сфері саморегуляції й емоційної зрілості. Такі результати можна розглядати як прояв розвитку внутрішньої стабільності, вміння зберігати конструктивну поведінку у стресових чи конфліктних ситуаціях, що має суттєве значення для майбутньої психологічної практики.

На основі проведеного теоретичного аналізу, емпіричних досліджень і тренінгової роботи було розроблено низку психолого-педагогічних рекомендацій, спрямованих на розвиток управлінського потенціалу у студентів-психологів.

ВИСНОВКИ

Формування управлінського потенціалу майбутніх психологів є складним і водночас надзвичайно значущим процесом у системі сучасної професійної освіти. Цей потенціал постає не просто сукупністю певних рис чи компетентностей, а глибинним інтегративним утворенням, яке визначає здатність фахівця організовувати взаємодію, приймати зважені рішення, забезпечувати гармонію між раціональним та емоційним у процесі спілкування. Вивчення проблеми управлінського потенціалу вимагає врахування особистісних, соціально-психологічних і професійних чинників, адже саме через їх взаємодію формується готовність психолога діяти ефективно у складних життєвих та організаційних ситуаціях.

Теоретичні узагальнення, здійснені в роботі, дозволяють трактувати управлінський потенціал як динамічну систему, що об'єднує мотиваційно-ціннісну, когнітивну, емоційно-регуляторну та поведінкову підсистеми. Відповідно, розвиток цього феномену має двовимірний характер — внутрішній, пов'язаний з особистісним саморозвитком, і зовнішній, що реалізується через взаємодію з освітнім середовищем, колективом та суспільними запитами.

Встановлено, що процес професіоналізації у період отримання вищої психологічної освіти пов'язаний не лише з рівнем знань і навичок, а насамперед, здатністю управляти власним емоційним станом, вибудовувати комунікацію, аргументувати позицію і нести відповідальність за прийняті рішення.

Емпіричне дослідження проводилося на базі Криворізького державного педагогічного університету і Херсонського державного університету. На емпіричному етапі дослідження брали участь 60 студентів спеціальності «053 Психологія» першого, другого і третього курсів; жіночої статі – 29 осіб, чоловічої статі – 31 особа.

Результати емпіричного дослідження дозволили глибше зрозуміти особливості розвитку управлінського потенціалу майбутніх психологів. Управлінські якості не є статичними, а змінюються залежно від курсу навчання, досвіду міжособистісної взаємодії та активності у студентському середовищі. У першокурсників переважають елементи ситуативного лідерства та потреба в самоствердженні, у той час як студенти другого і третього курсів демонструють зрілу мотивацію до досягнення, кращу емоційну саморегуляцію та здатність до прогностичного мислення. Такі результати свідчать, що освітній процес, заснований на активних формах навчання, має суттєвий вплив на розвиток управлінських компетентностей.

Статистичний аналіз даних підтвердив існування тісних кореляційних зв'язків між рівнем мотивації до успіху, комунікативними та організаторськими здібностями, емоційною стабільністю та схильністю до лідерства. Високі показники за шкалами рішучості, упевненості, емоційної врівноваженості та домінантності поєднуються з високим рівнем управлінського потенціалу. Натомість показники підвищеної тривожності, невпевненості чи схильності до уникання відповідальності є чинниками, що гальмують розвиток управлінських якостей. У ході дослідження також з'ясовано, що розвиток управлінського потенціалу значною мірою залежить від уміння особистості здійснювати емоційну саморегуляцію та підтримувати внутрішню мотивацію, що особливо важливо для майбутніх психологів, діяльність яких пов'язана з високим рівнем психологічного навантаження.

Практичне дослідження показало, що розвиток управлінського потенціалу студентів потребує спеціально створеного освітнього середовища, яке стимулює активність, рефлексію та усвідомлення власних можливостей. Запропонована тренінгова програма продемонструвала ефективність у підвищенні рівня саморегуляції, комунікативної гнучкості та емоційної стійкості учасників. Її структура поєднує елементи групової взаємодії, психологічних вправ, рефлексивних дискусій і завдань, спрямованих на розвиток навичок самоаналізу та усвідомлення власного стилю лідерства.

Тренінг допоміг студентам виявити сильні сторони, скоригувати неефективні стратегії поведінки й навчитися приймати конструктивні рішення у складних комунікативних ситуаціях.

Результати впровадження програми підтвердили, що системна робота над формуванням управлінських компетентностей сприяє значному зростанню особистісної впевненості, відповідальності та здатності організовувати діяльність інших. Після участі у тренінгу студенти продемонстрували більш розвинену здатність до самоуправління, посилення внутрішньої мотивації, підвищення соціальної активності та готовності брати на себе лідерські ролі. Водночас було відзначено зменшення проявів емоційної нестабільності та тривожності, що свідчить про покращення навичок емоційного контролю. Таким чином, тренінгова програма не лише підвищила рівень управлінського потенціалу, а й сприяла становленню цілісної, саморегульованої особистості, здатної ефективно діяти у професійному середовищі.

Теоретичне значення проведеного дослідження полягає у переосмисленні сутності управлінського потенціалу як інтегративної характеристики особистості, що формується у процесі професійного становлення. Це дозволяє розглядати управлінський потенціал не як окрему рису, а як процес, що постійно оновлюється та вдосконалюється під впливом життєвого й професійного досвіду.

Упорядкована і апробована програма формування управлінського потенціалу може бути використана у навчальних курсах, тренінгових модулях, психологічних центрах та програмах розвитку освітнього персоналу. Запропоновані технології роботи сприяють розвитку гнучкого мислення, стресостійкості та рефлексивної культури, які є ключовими складовими професійної компетентності майбутніх психологів.

Актуальність проведеного дослідження визначається запитом сучасного суспільства на практичних психологів, здатних діяти не лише як консультанти чи аналітики, а як координатори психологічних процесів у спільнотах, освітніх і соціальних інституціях. У період глибоких суспільних трансформацій і

психологічних криз важливо, щоб психолог мав не лише емпатію та фахові знання, але й уміння організовувати роботу команди, управляти процесом допомоги, приймати рішення в умовах невизначеності. Результати дослідження підтверджують, що саме управлінський потенціал стає центральною ланкою, яка поєднує професійну компетентність, емоційну зрілість і соціальну відповідальність фахівця.

Практичні рекомендації, що випливають із результатів дослідження, можуть бути використані у системі професійної підготовки студентів-психологів. Актуальним є впровадження інтегрованих освітніх модулів, спрямованих на розвиток управлінських умінь, самоменеджменту та ефективної комунікації. Варто розширювати простір практичного навчання через участь студентів у соціальних і волонтерських проєктах, у яких вони мають можливість проявляти ініціативу, приймати відповідальні рішення й координувати роботу в групі. Викладачам рекомендується використовувати активні методи навчання — тренінги, ділові ігри, проєктне навчання, групові обговорення — що створюють умови для прояву лідерських і організаторських здібностей студентів-психологів. Такі підходи не лише поглиблюють теоретичні знання, а й забезпечують формування стійких поведінкових моделей управлінської взаємодії.

Перспективним напрямом є дослідження того, як дистанційне та змішане навчання впливають на становлення управлінських і лідерських компетентностей, а також розроблення інструментів психологічної підтримки студентів у процесі саморозвитку. Узагальнюючи результати, можна зазначити, що управлінський потенціал є невід'ємною складовою професійного зростання майбутнього психолога, оскільки забезпечує його здатність до самореалізації, конструктивної взаємодії та соціального впливу. Формування цього потенціалу є одним із головних завдань сучасної вищої освіти, спрямованої на підготовку фахівців в сфері практичної психологічної підтримки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бочелюк В. Й. Психологічні аспекти управління. Харків: Основа, 2018. 212 с.
2. Бочелюк В. Й. Психологічні засади емоційної саморегуляції. Харків: Основа, 2017. 228 с.
3. Білик О. В. Психологічні умови розвитку лідерських якостей студентів. Київ: Освіта, 2020. 160 с.
4. Воронов О. І. Організаційна психологія: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2019. 280 с.
5. Гаврилюк Н. В. Психологічні ресурси особистості. Київ: Наук. думка, 2017. 240 с.
6. Гончаренко С. У. Педагогічні технології та управління навчальним процесом. Київ: Либідь, 2016. 208 с.
7. Гоулман Д. Емоційний інтелект. Москва: Манн, Іванов і Фербер, 2021. 464 с.
8. Дмитренко М. Психологія управління: теорія і практика. Київ: КНТ, 2019. 240 с.
9. Дятленко Н. В. Емпатія як професійна якість психолога. Київ: НПУ ім. М. Драгоманова, 2020. 168 с.
10. Калашнікова С. А. Теорія та практика менеджменту в системі освіти. Київ: Освіта України, 2021. 312 с.
11. Карамушка Л. М. Психологія управління в освіті. Київ: Либідь, 2020. 280 с.
12. Кеттелл Р. Б. Посібник до 16-факторного особистісного опитувальника. Харків, 2008. 320 с.
13. Кириченко Н. Психологічні аспекти формування управлінських якостей. Київ: Освіта, 2020. 160 с.
14. Коkun О. М. Психологічні механізми професійного становлення особистості. Київ: Інтерсервіс, 2015. 248 с.

15. Кочубей Л. А. Аналітичне мислення як фактор професійного успіху. Одеса: Астропринт, 2021. 174 с.
16. Кривенко С. В. Сучасні підходи до формування управлінських навичок. Київ: Освіта України, 2019. 200 с.
17. Литвин О. Адаптивність як психологічна характеристика особистості. Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2018. 156 с.
18. Литвиненко О. В. Адаптаційний потенціал особистості: монографія. Київ: Гнозис, 2016. 200 с.
19. Магомед-Емінов М. Ш. Психологічні аспекти мотивації досягнення. Київ: Наука, 2028. 156 с.
20. Макарова І. В. Резерви та потенціал особистості: психологічний аспект. Харків: Психея, 2020. 180 с.
21. Марков В. Н., Синягін Ю. М. Особистісний потенціал: сутність і структура. Дніпропетровськ. 2010. 224 с.
22. Марков В. Н., Синягін Ю. М. Система ресурсів людини в контексті соціальної активності. Львів. 2012. 212 с.
23. Мельник Н. В. Лідерство як чинник розвитку особистості. Харків: Основа, 2021. 190 с.
24. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Івано-Франківськ: Плай, 2019. 356 с.
25. Павленко Ю. М. Психологія управління в освіті. Одеса: Астропринт, 2018. 172 с.
26. Петренко Л. М. Мотивація досягнення у студентів. Київ: Ніка-Центр, 2021. 195 с.
27. Роджерс К. Погляд на психотерапію. Становлення людини. Харків, 2001. 480 с.
28. Родіна Н. П. Концепція особистісного потенціалу в сучасній психології. Одеса: Астропринт, 2019. 208 с.
29. Семенова О. В. Психологічна готовність до лідерства. Одеса: Астропринт, 2017. 184 с.

30. Титаренко Т. М. Саморозвиток особистості: психологічний контекст. Київ: Міленіум, 2015. 220 с.
31. Ткаченко Ю. І. Формування управлінських компетентностей у майбутніх фахівців. Київ: Освіта, 2022. 178 с.
32. Толочек В. А. Управлінський потенціал як система ресурсів особистості. Київ: Психологія, 2019. 248 с.
33. Толочек В. А., Міщенко І. І. Психологічні типи людської діяльності. Київ: Педагогічна думка, 2018. 256 с.
34. Українська асоціація психологів. Вплив пандемії COVID-19 на навчання студентів. Київ, 2021. 34 с.
35. Фролова А. М. Особистісні чинники ефективності управління. Київ: Либідь, 2020. 176 с.
36. Ходаківський Є., Богоявленська Ю., Грабар Т. Психологія управління. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 248 с.
37. Чернявська Т. Емоційна стабільність у професійній діяльності. Київ: Педагогічна думка, 2019. 204 с.
38. Чернявська Т. Психологічні механізми управлінської діяльності. Київ: Ніка-Центр, 2017. 216 с.
39. Шулдик А., Шулдик Г. Психологічні якості ефективного лідера. Львів: Світ, 2021. 180 с.
40. Єгорова І. Волонтерська активність молоді як чинник розвитку соціальної відповідальності. Молодь і ринок. 2022. № 3. С. 85–90.
41. Іванченко М. В. Психологічна стійкість і професійна самореалізація. Київ: Академвидав, 2021. 192 с.
42. Crosby J. Leadership for the Future. London: Sage Publications, 2010. 232 p.
43. Csikszentmihalyi M. Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York: Harper & Row, 1990. 336 p.
44. Friedman T. The World is Flat: A Brief History of the Twenty-First Century. New York: Farrar, Straus and Giroux, 2005. 488 p.

45. Gilbreth L. M. The Psychology of Management. New York: Sturgis & Walton Company, 1914. 354 p.
46. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York: Bantam Books, 1995. 352 p.
47. Goleman D. Working with Emotional Intelligence. — New York: Bantam Books, 1998. 383 p.
48. Helleran J. Human Leadership Dynamics. New York: Routledge, 2016. 296 p.
49. McClelland D. Human Motivation. — Cambridge: Cambridge University Press, 1987. 640 p.
50. Mehrabian A. Achievement Motivation Questionnaire (modified by M. Magomed-Eminov). London: Academic Press, 1990. 96 p.
51. OECD. The Impact of COVID-19 on Education: Insights from Education at a Glance 2020. Paris: OECD Publishing, 2020. 54 p.
52. Petrides K. V., Furnham A. The Role of Trait Emotional Intelligence in Academic Performance and Deviant Behavior at School. Personality and Individual Differences. 2003. Vol. 36(2). P. 277–293.
53. Pink D. Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. New York: Riverhead Books, 2009. 272 p.
54. Ryan R. M., Deci E. L. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. New York: Guilford Press, 2017. 756 p.
55. Stockdale M. Management Psychology in Practice. Boston: McGraw-Hill, 2014. 274 p.
56. UNESCO. Education in a Post-COVID World: Nine Ideas for Public Action. Paris: UNESCO, 2020. 40 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

ДОДАТОК А (дані дослідження та кореляційна матриця)

№	№ досліджуваного	Вік	Стать	Академічна група	Лідерські якості	Циклотомія-шизотомія	Абстрактність-конкретність	Емоційна зрілість-незрілість	Домінантність-підкорення	Сургенція-десургенція	Сила суперого	Рішучість-нерішучість	Чутливість-нечутливість	Підозрілість-довірливість	Непрактичність-практичність	Заподаливість-наївність	Невпевненість-впевненість	Радикалізм-консерватизм	Незалежність-залежність	Висока самооцінка-низька	Напруженість-розслабленість	Мотивація досягнення - уникнення	Комунікативні та організаційні
1	1	18	Ж	1 к	10	8	6	6	6	6	12	10	7	6	5	6	10	4	12	10	12	78	3
2	2	17	Ж	1 к	35	7	5	7	7	7	11	8	8	9	7	7	6	7	8	6	7	16	4
3	3	17	Ж	1 к	12	8	4	8	6	8	5	7	9	4	8	4	6	6	8	7	7	12	5
4	4	17	Ж	1 к	25	7	6	9	12	5	6	6	6	11	9	11	5	9	9	8	9	12	3
5	5	18	Ж	1 к	27	9	5	11	6	4	7	8	5	12	5	7	4	4	6	9	6	79	2
6	6	17	Ж	1 к	21	11	12	3	8	5	5	9	4	11	11	8	12	11	5	5	5	87	4
7	7	17	Ж	1 к	12	6	6	12	12	12	4	6	12	6	12	9	4	21	6	4	8	79	5
8	8	17	Ж	1 к	36	7	7	5	4	7	12	5	11	7	12	12	6	10	7	12	9	13	4
9	9	17	Ж	1 к	25	8	8	6	11	8	11	4	5	8	5	11	7	8	8	5	6	98	3

10	17	Ж	1 к	13	7	12	7	4	12	12	12	6	9	12	11	8	7	9	6	5	79	3
11	17	Ж	1 к	12	5	7	8	5	4	12	12	7	12	7	12	12	9	5	7	4	97	3
12	17	Ж	1 к	18	12	11	12	12	11	5	11	8	5	8	4	11	6	4	8	7	81	2
13	17	Ж	1 к	19	12	7	5	7	12	11	4	9	6	12	5	5	5	12	10	8	90	3
14	17	Ж	1 к	21	11	6	4	11	5	7	5	6	7	7	6	6	7	5	8	9	11 1	4
15	19	Ж	1 к	36	12	7	12	6	6	10	6	5	8	6	7	7	8	6	7	10	13 1	3
16	17	Ч	1 к	22	12	8	6	5	7	6	7	4	5	7	6	11	9	7	6	5	16 1	2
17	22	Ч	1 к	21	12	12	7	4	8	7	8	12	4	9	5	9	4	11	5	6	87	3
18	18	Ч	1 к	24	6	7	7	5	9	8	9	6	3	7	4	4	12	9	12	7	85	4
19	17	Ч	1 к	27	7	8	9	6	8	9	5	7	12	6	5	3	5	4	12	8	79	3
20	20	Ч	2 к	28	8	9	10	7	7	5	6	8	5	3	5	2	6	3	5	9	89	2
21	18	Ч	2 к	31	7	3	7	8	5	4	7	9	6	12	6	4	7	2	6	4	94	4
22	18	Ч	2 к	12	6	4	6	9	4	3	8	8	7	5	7	5	8	5	7	3	12 1	5
23	18	Ч	2 к	14	7	6	5	5	3	2	9	7	8	6	8	6	4	6	4	2	87	3
24	18	Ч	2 к	10	8	7	4	6	2	1	5	4	9	7	9	7	3	7	5	5	12 9	2
25	17	Ч	2 к	12	9	8	11	7	5	11	12	4	5	8	5	8	5	8	6	6	10 2	3
26	19	Ч	2	22	6	9	5	8	6	5	3	4	4	9	4	9	7	9	7	7	87	3

			к																			
27	18	Ч	2 к	23	4	8	7	9	7	6	2	5	12	3	3	3	8	4	8	8	88	3
28	18	Ч	2 к	24	5	7	8	4	8	6	11	6	6	2	5	2	9	5	9	12	89	4
29	18	Ч	2 к	27	11	7	9	12	12	7	12	7	7	4	6	4	4	11	5	6	88	3
30	18	Ч	2 к	28	12	7	5	12	6	8	3	7	8	5	7	5	3	12	12	4	12 1	3
31	19	Ж	2 к	21	5	8	4	11	5	9	4	3	9	6	8	6	12	6	11	11	84	3
32	22	Ж	2 к	11	6	9	12	2	12	12	3	7	4	7	9	7	5	7	12	12	90	2
33	18	Ж	2 к	17	7	12	6	5	3	4	3	7	5	8	3	8	6	8	5	5	94	3
34	18	Ж	2 к	10	6	4	7	6	12	5	12	8	6	11	12	11	7	9	6	6	98	3
35	17	Ж	2 к	12	12	6	8	10	6	12	5	1	7	6	6	4	8	6	7	7	99	4
36	18	Ж	2 к	13	6	9	9	8	7	7	4	7	3	5	12	6	11	5	8	8	10 2	3
37	18	Ж	2 к	16	7	9	8	9	8	8	12	7	12	4	8	7	10	4	9	9	11 9	4
38	19	Ж	2 к	12	8	12	12	6	4	11	9	7	11	6	5	8	7	11	4	12	79	3
39	20	Ж	2 к	13	8	5	5	4	5	4	5	8	5	7	4	9	6	12	12	4	81	3
40	21	Ж	2 к	14	8	7	6	5	6	5	4	9	6	8	12	3	5	5	12	6	90	3
41	18	Ч	3 к	36	9	6	8	6	4	4	4	4	7	4	6	11	4	6	5	7	16 5	4
42	18	Ч	3 к	40	12	5	9	12	5	12	5	3	8	3	7	12	12	7	6	12	17 8	5

43	19	Ч	3 к	37	11	6	12	8	7	12	6	9	9	12	8	7	6	8	8	4	17 9	5
44	19	Ч	3 к	25	7	11	4	9	8	5	7	8	4	9	12	8	7	9	5	3	16 8	5
45	20	Ж	3 к	33	8	8	3	12	3	12	8	5	3	10	6	9	8	5	6	2	20 1	4
46	19	Ч	3 к	37	9	9	5	7	2	7	9	4	12	5	12	6	7	4	10	6	18 9	5
47	20	Ч	3 к	36	5	12	6	5	6	8	5	3	6	6	12	5	6	12	4	7	19 1	5
48	19	Ж	3 к	40	6	3	7	4	7	9	4	2	7	7	2	4	9	6	5	8	19 9	5
49	19	Ч	3 к	36	3	4	8	3	8	12	4	3	8	8	8	7	4	7	8	9	16 5	5
50	20	Ч	3 к	22	12	5	9	2	12	11	3	5	9	12	9	8	3	9	9	11	20 1	5
51	21	Ч	3 к	38	12	6	12	5	12	10	2	8	3	5	3	9	5	2	3	7	16 6	5
52	21	Ч	3 к	40	4	7	12	6	6	6	5	11	4	3	12	12	6	3	4	5	17 8	4
53	19	Ч	3 к	25	5	8	3	8	7	7	6	4	6	2	6	4	7	6	5	4	19 8	5
54	19	Ч	3 к	38	6	9	6	9	8	12	7	3	7	5	7	6	3	7	6	3	16 7	5
55	19	Ч	3 к	37	8	0	7	8	9	9	8	2	4	6	8	7	12	8	5	6	17 8	4
56	19	Ж	3 к	36	7	3	9	8	6	9	9	5	12	7	9	8	7	3	4	12	19 9	5
57	19	Ч	3 к	21	6	12	12	7	7	9	12	6	7	8	3	3	8	4	11	8	16 9	4
58	18	Ч	3 к	36	11	4	6	4	9	9	4	7	12	9	2	4	9	12	12	12	17 1	4
59	19	Ж	3 к	40	8	12	4	3	7	8	6	6	9	5	7	5	2	5	6	3	18 9	5
60	20	Ч	3 к	28	9	7	3	4	6	7	7	8	3	4	8	4	3	6	7	4	18 2	5

Кореляції																
		Лідерсь кі якості	Цикл .- шиз.	Абст р- конкр р мисл	Емоц. зрілість	Дом- підк.	Сург- дес ург.	Неза лежн ість	Рішуч ість- неріш .	Чутл ивість	Підоз рілість	Непр актич ність	Само оцін ка	Невп евне ність	Мотива ція досягн ення	КОС
Лідерсь кі якості	Корреляція Пирсона	1	,492**	-,395*	,611**	-4,13*	-,487**	,492*	6,41*	-,409*	-,581**	,661**	6,11*	-,573*	4,12**	6,12*
	Знч.(2- сторон)		0,001	0	0	0,001	0	0,67	0,001	0,001	0,001	0	0,001	0,001	0,001	0,00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Цикл.- шиз	Корреляція Пирсона	-,409**	1	-,743*	-0,186	-,620**	,617**	,642*	-,588*	-,409**	-,359**	-,359*	,617*	-,419**	-0,18	-0,17
	Знч.(2- сторон)	0,001		0	0,005	0	0,001	0,175	0,001	0,001	0,001	0,005	0	0,001	0,175	0,17
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Абстр- конкр мисл	Корреляція Пирсона	-,580**	,409**	1	-,487**	,642**	-,673**	-,367**	-,451*	-,409**	-,409**	-,359*	,642*	-,673**	-,367**	-,367
	Знч.(2- сторон)	0	0,001		0	0	0	0,004	0	0,001	0,004	0	0	0	0,004	0,00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Емоц. зрілість	Корреляція Пирсона	,611**	-,359*	-,487*	1	-,588**	,492**	-,395**	,611**	-,359*	-,487**	,409**	-,359**	,492**	-,395**	-,395
	Знч.(2- сторон)	0	0,005	0		0	0	0,002	0	0,005	0	0,004	0	0	0,002	0,00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Дом-	Корреляція	-4,13**	,617**	,642**	-,588**	1	-,74	-0,18	-,620*	,617**	,642**	-,588*	,409*	-,513	-0,19	-0,18

підк.	ия Пирсона						3**	6	*			*	*	**		
	Знч.(2- сторон)	0,001	0	0	0		0	0,155	0	0	0	0		0	0,155	0,15
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Сург- десург	Корреляц ия Пирсона	,573**	-,419*	-,673*	0,67	-,743**	1	-0,12 2	,573**	-,419*	-,323**	0,004	-,743**	,409**	-,359**	-0,12
	Знч.(2- сторон)	0	0,001	0	0,67	0,67		0,67	0	0,001	0	0,004	0,155	0,155	0,004	0,15
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Незалеж ність	Корреляц ия Пирсона	-0,056	-0,17 8	-,367*	0,67	0,005	0,67	1	-0,06	-0,17 8	-,367**	0,004	,409*	-,359**	6,27**	5,11*
	Знч.(2- сторон)	0,67	0,175	0	0,67	0,005	0,67		0,67	0,175	0,004	0,004	,409*	-,359**	60	6
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Рішучіст ь-неріш.	Корреляц ия Пирсона	6,41**	-,620*	-,451	,642**	-,588**	-0,1 86	-0,05 6	1	-,409*	-,580**	,611**	-,620**	,573**	-0,06	-0,05
	Знч.(2- сторон)	0,001	0,001	0	0	0	0	0,67		0,001	0	0	0	0	0,67	0,6
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Чутливі сть	Корреляц ия Пирсона	-,409**	,409**	,409**	-,359**	,617**	-,41 9**	-0,17 8	-,409*	1	,409**	-,359*	,617*	-,419**	-0,18	-0,17
	Знч.(2- сторон)	0,001		0	0,005	0	0,00 1	0,175	0,001		0,001	0,005	0	0,001	0,175	0,17
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Підозріл ість	Корреляц ия Пирсона	-,581**	,409**	-,487*	-,487**	,642**	-,32 3**	-,367**	-,580*	,409**	1	-,487*	,642*	-,673**	-,367**	-,367
	Знч.(2-	0,001	0,001	0	0	0	0	0,004	0	0,001		0	0	0	0,004	0,00

ДОДАТОК В

Описова статистика, порівняння середніх значень

	N	Минимум	Максимум	Середнє значення	Стандартне відхилення
Лідерські якості	60	1,00	10,00	34,564	3,27515
Циклотомія-шизотомія	60	1,00	10,00	4,5676	3,57753
Абстрактність мислення	60	1,00	9,00	4,7564	2,13922
Емоційна зрілість	60	1,00	10,00	11,2564	3,10607
Домінантність-підкорення	60	1,00	10,00	7,2179	2,96143
Сургенція-десургенція	60	5,00	30,00	4,5641	8,56843
Сила суперого	60	10,00	30,00	12,0385	6,08050
Нерішучість	60	10,00	30,00	8,4744	6,28692
Нечутливість	60	10,00	30,00	8,5641	6,27837
Підозрілість	60	10,00	30,00	9,5000	6,39551
Непрактичність	60	1,00	17,00	10,5513	4,82592
Наївність	60	18,00	91,00	7,3846	22,07204
Невпевненість	60	1,00	20,00	4,0897	6,90414
Радикалізм	60	1,00	24,00	8,0128	6,35425
Незалежність	60	1,00	13,00	12,0769	2,93554
Самооцінка	60	1,00	14,00	11,7179	4,02233
Напруженість	60	1,00	15,00	12,4487	4,58583
Мотивація досягнення	60	1,00	10,00	167,6410	3,53452
КОС	60	2,00	21,00	3,4487	6,84076
N валідних (по списку)	60				

Статистика групи

	STATJ	N	Середнє значення	Стандартне відхилення	Середньокв. помилка середнього
Лідерські якості	MAN	31	27,0333	27,01913	4,93300
	WOMAN	29	37,2500	29,08279	4,19774
Циклотомія-шизотомія	MAN	31	3,4333	1,86960	,34134
	WOMAN	29	3,7292	1,80707	,26083
Абстрактність мислення	MAN	31	5,5000	21,81071	3,98207
	WOMAN	29	8,4583	26,30909	3,79739
Емоційна зрілість	MAN	31	2,4667	17,77781	3,24577
	WOMAN	29	9,4167	18,86665	2,72317
Домінантність- підкорення	MAN	31	6,6000	4,16554	,76052
	WOMAN	29	7,3333	3,48451	,50295
Сургенція-десургенція	MAN	31	6,4000	4,60584	,84091
	WOMAN	29	6,9167	4,31639	,62302
Сила суперего	MAN	31	4,6333	2,18905	,39966
	WOMAN	29	4,1458	1,99989	,28866
Нерішучість	MAN	31	6,6333	3,29559	,60169
	WOMAN	29	7,7292	3,20066	,46198
Нечутливість	MAN	31	8,1333	4,86177	,88763
	WOMAN	29	3,7708	7,38958	1,06659
Підозрілість	MAN	31	10,0000	3,57192	,65214
	WOMAN	29	3,4792	4,90761	,70835
Практичність	MAN	31	9,2000	3,03315	,55377
	WOMAN	29	6,7917	4,30714	,62168
Наївність	MAN	31	9,5333	2,44573	,44653
	WOMAN	29	7,1667	2,86827	,41400
Невпевненість	MAN	31	4,6000	5,64831	1,03124
	WOMAN	29	2,7708	5,75470	,83062
Радикалізм	MAN	31	7,2000	3,74534	,68380
	WOMAN	29	6,8958	6,50774	,93931

Незалежність	MAN	31	7,4000	22,92206	4,18498
	WOMAN	29	6,0000	21,74710	3,13892
Самооцінка	MAN	31	9,8333	4,80720	,87767
	WOMAN	29	10,6042	3,89074	,56158
Напруженість	MAN	31	5,8000	6,23892	1,13907
	WOMAN	29	7,6875	6,42189	,92692
Мотивація досягнення	MAN	31	115,9667	7,32174	1,15419
	WOMAN	29	204,0625	4,82513	,84079
КОС	MAN	31	3,5667	6,11771	1,11694
	WOMAN	29	5,0417	6,38802	,92203

Статистика групи

Група		N	Середнє значення	Стандартне відхилення	Середньокв. помилка середнього
Лідерські якості	1 КУРС	19			
	2 КУРС	21	21,9750	30,05251	4,75172
	3 КУРС	20	26,9750	26,48777	4,75172
			36,4211	26,48777	4,29688
Циклотомія-шизотомія	1 КУРС	19			
	2 КУРС	21	3,9000	1,79458	,2837
	3 КУРС	20	2,6566	26,48777	4,75172
			3,3158	1,83222	,29723
Абстрактність мислення	1 КУРС	19			
			2,8500	27,72720	4,38405
	2 КУРС	21	3,7543	26,48777	4,75172
	3 КУРС	20	2,6579	20,78237	3,37135
Емоційна зрілість	1 КУРС	19			
			1,9250	17,14103	2,7102
	2 КУРС	21	4,4542	2,90876	4,75172
	3 КУРС	20	2,9211	18,89570	3,06529
Домінантність-підкорення	1 КУРС	19			
			7,4000	3,48477	,55099
	2 КУРС	21	4,5675	2,90876	4,75172
	3 КУРС	20	4,6842	4,02764	,65337
Сургенція-десургенція	1 КУРС	19			
			11,5000	4,37944	,69245
	2 КУРС	21	6,6766	2,90876	4,75172
	3 КУРС	20	11,9474	4,48389	,72738
Сила суперого	1 КУРС	19			
			4,2750	2,11208	,33395
	2 КУРС	21	5,4454	2,90876	
	3 КУРС	20	4,3947	2,06043	,33425
Нерішучість	1 КУРС	19	12,2750	2,84639	,45005

			6,5788	2,90876	
	2 КУРС	21			
	3 КУРС	20	6,0789	3,49812	,56747
Нечутливість	1 КУРС	19	12,3750	7,47539	1,18196
			6,78776	2,90876	55099
	2 КУРС	21			
	3 КУРС	20	12,5789	5,99383	,97233
Підозрілість	1 КУРС	19	10,9000	4,80811	,76023
			7,6776	2,90876	55099
	2 КУРС	21			
	3 КУРС	20	5,0263	4,32770	,70205
Практичність	1 КУРС	19	7,3500	4,25802	,67325
			5,7665	2,90876	55099
	2 КУРС	21			
	3 КУРС	20	8,1053	3,77609	,61256
Наївність	1 КУРС	19	7,7500	2,39390	,37851
			5,7755	2,90876	55099
	2 КУРС	21			
	3 КУРС	20	8,4211	3,41405	,55383
Невпевненість	1 КУРС	19	8,4211	3,41405	,91951
			7,8655		55099
	2 КУРС	21			
	3 КУРС	20	4,0526	6,95525	1,12829
Радикалізм	1 КУРС	19	8,4211	3,41405	1,07986
			7,8844		55099
	2 КУРС	21			
	3 КУРС	20	11,3947	6,82816	1,10767
Незалежність	1 КУРС	19	11,5750	20,65577	3,26596
			8,9474	2,90876	55099
	2 КУРС	21			
	3 КУРС	20	11,0789	23,52616	3,81645
Самооцінка	1 КУРС	19	6,9000	4,04335	,63931
			8,9474	2,90876	55099
	2 КУРС	21			
	3 КУРС	20	12,2632	4,56002	,73973
Напруженість	1 КУРС	19	11,0250	6,57691	1,03990
			8,9476	2,90876	55099
	2 КУРС	21			
	3 КУРС	20	4,9474	6,23827	1,01198
Мотивація досягнення	1 КУРС	19	121,6500	5,82457	,92095
				2,90876	55099
	2 КУРС	21	147,8765		
	3 КУРС	20	166,4474	6,39128	1,03680
КОС	1 КУРС	19	3,4750	2,90876	,45992
			3,4750	2,90876	,49168
	2 КУРС	21			
	3 КУРС	20	4,9474	4,03090	,49168

Додаток С

Порівняльні результати первинної та повторної діагностики студентів за методикою Є. Жарікова та Є. Крушельницького «Діагностика лідерських здібностей» (n = 20)

№	Показник / шкала	Середній бал до тренінгу	Середній бал після тренінгу	Динаміка, %	Характер змін
1	Ініціативність	5,8	6,8	+17 %	виражене зростання активності, готовності брати лідерство
2	Організованість	5,6	6,6	+18 %	підвищення здатності планувати та координувати дії
3	Відповідальність	5,9	6,9	+17 %	посилення почуття обов'язку, надійності у спільній діяльності
4	Впливовість у групі	5,4	6,3	+16 %	зростання авторитету, уміння переконувати
5	Самоконтроль	5,7	6,2	+9 %	стабілізація емоційного стану, розвиток саморегуляції
6	Емоційна врівноваженість	5,5	6,0	+9 %	покращення стійкості у стресових ситуаціях
–	Середній показник	5,65	6,47	+14 %	загальне підвищення рівня сформованості лідерських якостей