

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет психолого-педагогічний
Кафедра практичної психології

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри

_____ Мірошник З.М.

(підпис)

« _____ » _____ 2021р.

Реєстраційний № _____

« _____ » _____ 2021р.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД
РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ
У ДІВЧАТ СТУДЕНТСЬКОГО ВІКУ

Кваліфікаційна робота студентки
групи ППм-16

ступінь вищої освіти магістр
спеціальності

053 Психологія

Іванченко Яни Олександрівни

Науковий керівник:

кандидат педагогічних наук,

доцент кафедри практичної психології

Чаркіна Олена Анатоліївна

Оцінка:

Національна шкала _____

Шкала ECTS _____ Кількість балів _____

Голова ЕК _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

Члени ЕК _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

(підпис) (прізвище, ініціали)

(підпис) (прізвище, ініціали)

(підпис) (прізвище, ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА У ДІВЧАТ СТУДЕНТСЬКОГО ВІКУ.....	7
1.1. Теоретичний аналіз лідерства у науково-психологічній літературі.....	7
1.1.1. Загальне уявлення про поняття «лідерство» та його основні компетенції.....	7
1.1.2. Специфіка студентського лідерства.....	11
1.2. Особливості прояву лідерських якостей у дівчат студентського віку....	15
1.2.1. Проблема жіночого лідерства.....	15
1.2.2. Аналіз лідерських проявів у дівчат-студенток.....	18
1.3. Психологічний супровід як один з ефективних засобів розвитку лідерського потенціалу в умовах закладу вищої освіти.....	21
Висновки до розділу 1.....	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У СТУДЕНТОК.....	25
2.1. Організація та процедура емпіричного дослідження особливостей розвитку лідерських компетенцій у дівчат-студенток.....	25
2.2. Кількісний та якісний аналіз емпіричних даних, інтерпретація результатів дослідження.....	28
Висновки до розділу 2.....	37
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У ДІВЧАТ СТУДЕНТСЬКОГО ВІКУ.....	40
3.1. Обґрунтування змісту і методів формувального етапу дослідження....	40
3.2. Авторська розвиткова програма психологічного супроводу формування лідерських компетенцій у дівчат студентського віку.....	42
3.3. Оцінка ефективності корекційного впливу.....	51
Висновки до розділу 3.....	58
ВИСНОВКИ.....	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	62
ДОДАТКИ.....	70

ВСТУП

Актуальність. На сьогодні, в епоху мобільності і високої особистісної конкуренції, молоді, а особливо, дівчатам, як ніколи, потрібні спеціальні знання і вміння, які дозволять їм навчитися правильно оцінювати навколишній світ, успішно позиціонувати себе в соціумі, а саме не тільки визначити і заявляти свою життєву позицію, а й вміти активно реалізувати її в межах певної діяльності.

Сучасне суспільство закликає всіх ставати лідерами, оскільки наявність і ступінь вираженості лідерських якостей дозволяє особистості впевненіше себе почувати, розвиватися більш гармонійно, бути рішучіше у виборі та постановці цілей, позитивно впливати на згуртованість і емоційність колективу і т.д.

Юнацтво вважається переломним моментом у розвитку особистості, коли виникає нагальна потреба самореалізації, в тому числі і в лідерській діяльності. Відповідальні та складні завдання, що стоять перед індивідом в юнацькому віці, вимагають активності самого суб'єкта, вміння взяти відповідальність на себе, чітко визначати цілі, розуміти і приймати себе та інших, формулювати свої думки, використовувати різні точки зору. Тому, формування готовності до лідерської діяльності, розвиток лідерського потенціалу та якостей в юнацькому віці є найбільш актуальною та своєчасною.

Аналіз наукових робіт, які висвітлюють психологічні особливості студентів ЗВО (Л. М. Бєрулава, Г. А. Бєрулава, Н. В. Дубровіна, І. А. Зимова, І. Б. Котова, Є. Є. Сапогова, В. І. Слободчиков, Д. І. Фельдштейн), дозволив прийти до висновку, згідно з яким в даному віці складаються сприятливі соціально-психологічні та індивідуально-психологічні передумови для формування лідерських устремлінь. Тобто, студентське середовище є найбільш сприятливим для формування та розвитку уявлень про соціальні ролі, гендерну соціалізацію.

Проблема раннього виявлення, виховання і розвитку майбутніх лідерів активно вивчається в педагогіці і психології різних країн світу. Достатньо

великий науковий досвід з проблем юнацького лідерства накопичений за кордоном (К. Берд, С. Мілз, Р. Стогдилл, Ф. Фідлер, Г. Герт, Н. Гордон і ін.), Зростає його популярність також й у вітчизняній науці та освітній практиці, в нашій країні даною проблематикою займалися соціальні психологи і педагоги (Е. М. Аркін, І. П. Волков, А. С. Макаренко, Б. Д. Паригін, Л. І. Уманський, Н. С. Жеребова, А. В. Петровський, Г. М. Андрєєва та ін.).

Однак, незважаючи на таку кількість робіт, мало уваги приділяється проявам лідерства в юнацькому віці, особливо у дівчат. Мало досліджень та даних, щодо практичного аспекту формування лідерства. Саме тому ми вирішили провести власне дослідження, темою якого є «Психологічний супровід розвитку лідерських компетенцій у дівчат студентського віку».

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити програму психологічного супроводу розвитку лідерських компетенцій у дівчат-студенток.

Завдання:

- 1) теоретично проаналізувати особливості психологічного супроводу розвитку лідерських компетенцій у дівчат студентського віку;
- 2) здійснити емпіричне дослідження особливостей розвитку лідерських компетенцій дівчат-студенток; зробити кількісний та якісний аналіз отриманих результатів;
- 3) розробити та апробувати авторську програму психологічного супроводу розвитку лідерських компетенцій у дівчат студентського віку.

Об'єкт дослідження лідерські компетенції.

Предмет дослідження психологічний супровід розвитку лідерських компетенцій у дівчат студентського віку.

Гіпотеза дослідження. Рівень розвитку лідерських компетенцій у дівчат-студенток залежить від якості організованого психологічного супроводу, а саме від поетапної реалізації комплексної системи психологічних заходів, що сприяють розвитку інтелектуального, комунікативного і організаційно-

управлінського потенціалу особистості, сприяють успішній адаптації та професійному становленню.

Методи і методики дослідження: *теоретичні методи:* аналіз структури жіночого лідерства та основних лідерських компетенцій у психолого-педагогічній літературі, узагальнення, порівняння, структурування теоретичного матеріалу, моделювання.

Емпіричні методи дослідження: тест міжособистісних відносин (Т. Лірі), методика «Комунікативні та організаторські здібності (КОС)» (В. В. Синявський та Б. А. Федорішин), тест «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков та Є. Крушельницький), Короткий орієнтовний, відбірковий тест «КОТ» (В. Н. Бузіна, Е. Ф. Вандерлік), методика «Ефективності лідерства» (Р. С. Немов).

Методи презентації отриманих даних: таблиці, діаграми, гістограми, малюнки та ін.

Методи статистичної обробки даних: визначення відсоткового співвідношення, середніх показників, значень моди, медіани за допомогою комп'ютерної програми Excel; непараметричний критерій Ч. Спірмена, t - критерій Вілкоксона.

Теоретико-методологічна основа дослідження: дослідження, що розкривають психологічну сутність феномена лідерства (В. І. Анненкова, Б. М. Басс, Т. В. Бендас, Дж. Браун, К. Кейс, Р. Л. Кричевський, Г. П. Логінова, Б. Д. Паригін та ін); психологічні характеристики лідера (Д. Боно, Т. Дžadж, А. Л. Журавльов, Я. Л. Коломінський, Д. Майерс, Л. Н. Собчик та ін.); гендерні особливості лідерства (Т. В. Бендас, С. Бем, Є. Іглі, І. С. Кона, Т. А. Репиной, Дж. Спенс); особливості особистості студента (Б. Г. Ананьєв, М. Н. Берулава, Г. А. Берулава, Л. І. Божович, І. В. Дубровіна, І. А. Зимова, О. А. Зимовіна, Д. І. Фельдштейн, Є. Єріксон та ін.).

Практичне значення одержаних результатів дослідження. Розроблена програма психологічного супроводу формування лідерських компетенцій у дівчат студентського віку може бути використана психологами ЗВО;

кураторами академічних груп; науковцями, які займаються питаннями дослідження жіночого лідерства.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження було оприлюднено на III Міжнародній науковій студентській конференції «Молодь і науковий прогрес у соціально-економічному та освітньому просторі суспільства» (11-12 листопада 2021 р., м. Кам'янець-Подільський) і опубліковано у вигляді тез доповіді на тему «Психологічний супровід розвитку лідерських компетенцій у дівчат студентського віку».

Організація і база дослідження. Емпіричне дослідження проходило на базі психолого-педагогічного факультету Криворізького державного педагогічного університету, вибірка складалася з 36 осіб, середній вік досліджуваних – 20 років.

Структура роботи. Робота складається зі вступу; трьох розділів; висновків до кожного з них; загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 75 найменувань, та 6 додатків. Основний текст викладено на 61 сторінці. Загальний обсяг роботи – 106 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА У ДІВЧАТ СТУДЕНТСЬКОГО ВІКУ

1.1. Теоретичний аналіз лідерства у науково-психологічній літературі

1.1.1. Загальне уявлення про поняття «лідерство» та його основні компетенції

Як відомо, основні концепції лідерства сформувалися лише в ХХ столітті. Одним з перших був М. В. Вебер [17], який розробив концепцію лідерства, у межах якої виокремив його різновиди (традиційне лідерство, харизматичне, раціонально-легальне, бюрократичне). Саме ця робота стала поштовхом для подальших досліджень, та сучасних уявлень про цей феномен.

У межах вітчизняної психології, найбільш поширеним був діяльнісний підхід до дослідження проблем лідерства, запропонований М. Я. Басовим, С. Л. Рубінштейном та А. Н. Леонтьєвим [11; 45; 62]. Відповідно до запропонованого підходу, лідерство, розглядається як особливий вид діяльності, коли людина стає особистістю в процесі соціалізації. Повноцінне здійснення діяльності якої, передбачає реалізацію всіх компонентів її структури, а саме мотиваційно-орієнтованого, виконавчого, контрольного-оцінного.

На сьогодні, сучасне лідерство, за даними О. Д. Кресан [42] має такі особливості: емоційність, виникненню якої значною мірою сприяють соціальні мережі, яскраві образи в кіно, на телебаченні, у відео блогах; гнучкість, а саме адаптивність мислення та поведінки до швидко мінливого світу; протиріччя між потребою суспільства у лідерах та перенасиченням ними, й малою кількістю тих осіб, які будуть йти за лідерами.

Як ми бачимо спільним залишається соціальний характер зазначеного феномену, тобто його особливості, здебільшого, зумовлюються соціальними тенденціями, особливостями міжгрупової взаємодії. Це підтверджується й наявними визначеннями цього поняття.

Наприклад, на думку Г. В. Вержибок [19], лідерство – це процес впливу на людей, спрямований на досягнення поставлених цілей, в процесі якого виконуються такі завдання: планування процесу праці, створення структур організації і контроль над використанням її ресурсів.

За визначенням К. В. Сельченка [63], лідерство – це реалізація оптимальної системи внутрішньогрупової взаємодії, спрямованої на досягнення спільних цілей. Схожу думку, ми знаходимо у Г. М. Андрєєвої [10], яка зазначає, що лідером є обрана групою особа, для розв'язання того чи того завдання, яка демонструє більш високий, ніж інші члени групи, рівень активності, участі, впливу в рішенні даного завдання.

Також, варто звернути увагу на доповнення Р. В. Дорохіної [25], що лідерство, це також здатність залучити інших до будь-якої діяльності, впливати на думки людини, переконувати її та мотивувати, задля більшої ефективності.

Проаналізувавши теоретичні джерела, ми прийшли до висновку, що більшість дослідників [5, 36, 38] виокремлюють три теоретичні підходи до розуміння лідерства, а саме: теорія рис, згідно якою лідером може стати та особистість, яка має певні індивідуальні особливості; ситуаційна теорія, стверджує, що лідерство це результат певної ситуації; системна теорія, наголошує, що лідерство потрібно розглядати, як процес організації міжособистісних відносин в групі, з врахуванням всіх її особливостей.

Також, важливо розглянути атрибутивну теорію, автором якої є О. В. Євтихов [26]. У її межах, головним чинником становлення лідера є його сприйняття оточуючими. Саме це, на думку вченого, обумовлює свободу дій лідера. Оскільки, від того як сприймають його послідовники, залежить яким чином вони відреагують на його дії, висловлять підтримку, чи навпаки усунуть від цієї посади. У табл. 1.1.1. представлені інші наявні концепції лідерства.

Найбільш поширені концепції лідерства

Концепції лідерства	Представники	Пояснення
Неохорезматичне лідерство	В. М. Годшалк, Дж. Роберт [6]	До цього напрямку включаються як харизматичні концепції, так і трансформаційне і транзакційних лідерство, а також інші теорії, які пов'язані з феноменом харизми. Тобто, головним у лідері запропоновані напрямки вважають привабливість його особистості.
Теорія інформаційного процесу	О. Ф. Лейченко [44]	Лідери визначаються з точки зору когнітивного підходу, механізми прийняття рішень (наприклад, атрибутивне лідерство), а також концепції «лідер-послідовники».
Альтруїстичне або етичне лідерство	Б. С. Павлов [54], І. В. Нікулін [52]	Лідер – духовний наставник, а лідерську діяльність – служіння групі.
Теорія соціального обміну, відносного лідерства	Р. Стодхил [8]	До цього напрямку належать концепції обміну Лідер - Члени команди, і крім того, концепції вертикальної зв'язку з двома типами команд.
Деструктивне лідерство	Г. Спаркс, П. Вольф, М. Зуріх [7].	Аналізує деструктивні поведінкові особливості лідера і результати його впливу на послідовників.
Концепція інтелектуального лідерства	А. Кейха, Р. Ховейда, Н. М. Ягубі Н.М. [35],	В межах цієї концепції, для ефективного управління між лідерами і послідовниками необхідний конструктивний діалог, який дозволяє акумулювати їх зусилля для досягнення спільних цілей. До завдань інтелектуального лідерства відноситься розвиток здібностей, колективного ентузіазму, багажу знань організації.

Як ми бачимо з табл. 1.1., кожна концепція акцентує увагу на тому чи тому аспекті лідерства, але не дає цілісного уявлення про цей феномен. Тому, проблема розуміння лідерства досі залишається актуальною.

Достатньо влучно висловлюється А. М. Первитська [56], щодо того, що традиційні теорії, втратили свою актуальність, вичерпали себе, оскільки, вони пояснюють лише певну частину феномену лідерства, але не торкаються його змісту. На думку дослідниці, лідерство це постійна, напружена діяльність (як

внутрішня, так й зовнішня) особистості, спрямована на інших членів групи. Разом з цим, існує й потенційна лідерська діяльність, у межах якої лідерська активність особистості спрямована на власну діяльність, і може бути перетворена в активність щодо інших членів групи. Тобто, специфіка лідерства полягає у тому, що це не нав'язана роль зовні, а обрана особистістю, яка прагне реалізувати свої можливості. Лідерство має такі компоненти: мотиваційно-орієнтовний, виконавчий і контрольно-оціночний. Також, вчена наголошує на тому, що існують фактори суб'єктивного контролю, які можуть впливати на параметри і компоненти структури лідерської діяльності. Наприклад, надмірне прийняття на себе відповідальності або абсолютна відмова, призведуть до неоднозначності прояву ознак лідерської діяльності, а отже, неможливість її повноцінного здійснення.

Трохи іншу градацію нам пропонують О. Г. Романовський та О. С. Пономарьова [59, С. 55-70], які виокремлюють такі аспекти лідерства: комунікативно-організаційний (комунікабельність, переконливість, тактовність, дипломатичність, емпатійність, гнучкість, розвинуті мовленеві та організаційні здібності); емоційно-вольовий (цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, впевненість у собі, вимогливість, самовладання, стресостійкість); мотиваційний (мотивація до лідерства та успіху); мисленевий (швидкість мислення, логічність, креативність, проникливість, здатність до прогнозування та узагальнення, критичність, розсудливість); особистісний (активність, ініціативність, обов'язковість, надійність, відповідальність, почуття гумору, оптимістичність, чесність, патріотизм, прагнення до самовдосконалення).

На наш погляд, поєднання цих класифікацій допоможе найбільш повно розкрити усю специфіку окресленого феномену. Тому, узагальнено у структурі лідерства ми будемо виокремлювати: особистісний (індивідуальні особливості особистості, мотивація, комунікативно-організаційні здібності), мисленевий (інтелектуальні здібності), діяльнісний (вміння діяти, нести відповідальність за результат) компоненти.

Цікавий висновок у своїх роботах пропонує Дж. Коттер [40], він вказує, що люди найчастіше обирають лідерами, та схильні до впливу тих, хто є їхнім ідеалом, і кого вони хотіли б наслідувати.

Продовжують цю думку й А. Лоутон та Є. Роуз [61], однак, окрім харизми, вони ще виокремлюють такі якості, необхідні для лідера, а саме: далекоглядність, вміння розставляти пріоритети, стимулювання послідовників визнанням або винагородою, володіння мистецтвом міжособистісних відносин, політичне чуття, здатність йти на ризик, гнучкість, рішучість.

Н. М. Григор'єва [23] виокремлює такі різновиди якостей лідера: індивідуальні (відповідальність, впевненість, вимогливість, чуйність, освіченість, інтелектуальність), функціонально-поведінкові та комунікативні характеристики (організаторські якості та ініціативність, здатність до критики, прагнення допомагати, вміння підтримувати дисципліну та ін.), фізичні дані.

Отже, підсумовуючи вищезазначене ми можемо стверджувати, що поняття «лідерства» є достатньо складним та багатограним явищем, яке охоплює багато різноманітних аспектів. Але, нажаль, незважаючи на достатню кількість досліджень, досі не існує чіткого та загальноприйнятого уявлення про цей феномен, механізми його виникнення, основні компоненти.

1.1.2. Специфіка студентського лідерства

З метою якісного психологічного впливу на формування лідерського потенціалу, необхідно теоретично проаналізувати та сформулювати уявлення про поняття студентського лідерства, його специфіку, критерії обрання лідерів та ін.

В юнацькому віці за Е. Еріксоном [74], відбувається життєве самовизначення, формування планів на майбутнє, активний пошук себе і експериментування в різних ролях, становлення світогляду, прагнення до соціального престижу. Тобто, юнакам потрібно навчитися діяти з опорою на внутрішній, а не на зовнішній контроль, усвідомити й прийняти обов'язки перед

самим собою, прийняти відповідальність за власне життя, усвідомити те, що твій власний вибір є передумовою тих чи тих життєвих подій.

Саме на цьому віковому етапі, на думку В. С. Мухіною [51], формується прагнення до лідерства, реалізації власних можливостей і здібностей, уміння взяти на себе відповідальність, бути активним суб'єктом діяльності.

Взагалі, студентське лідерство, за визначенням Є. В. Манухіна [49], являє собою соціально необхідний, природний процес самоврядування та координації взаємодій і взаємин між студентами, в зв'язку з цілями і завданнями діяльності. На думку вченого, студентський лідер може використовувати такі техніки впливу на свою групу:

- Тактика раціонального переконання. Головна мета: переконати своїх товаришів в необхідності виконати ту чи ту роботу саме таким чином. Як правило, до такої тактики вдаються студентські лідери, які мають офіційний статус - старости груп, курсу, відповідальні за конкретні ділянки роботи.

- Тактика дружніх відносин. Використовується такими лідерами, які для досягнення цілей, залучають невелике коло осіб, яке переважно складають близькі друзі.

- Тактика персонального прохання. Ця тактика є найбільш ефективною по відношенню до тих студентів, які мають слабкі зв'язки з колективом, відчують дефіцит особистісного спілкування і громадського визнання.

- Тактика внутрішньої актуалізації. При використанні цієї тактики лідер орієнтується на ціннісні орієнтації, ентузіазм та інтерес членів групи.

- Тактика взаємовигідного обміну. Полягає в діловому прагматичному підході до вирішення студентським лідером конкретної управлінської задачі. Тобто, членам групи пропонується якась винагорода, чи вигідна умова, якщо завдання буде виконано.

- Тактика вираженого тиску. В цьому випадку студентський лідер використовує досить жорсткі форми впливу (погрози, шантаж, тотальний контроль та ін.).

На нашу думку, студентський лідер, в залежності від тієї чи тієї ситуації, мети, яку потрібно досягти, може використовувати будь-яку із вказаних тактик.

Зараз розглянемо, які обов'язки має виконувати лідер. Наприклад, Р. В. Дорохіна [25] зазначає, що лідерство у студентському колективі, має дотримуватися певних умов, а саме: соціальної відповідальності, вміння вести переговори, створення та підтримка сприятливої психологічної атмосфери колективу, етичної поведінки, уміння працювати з мультикультурним колективом. Як ми бачимо, лідер має бути всебічно-розвинутою особистістю, що якісно виконувати всі ці завдання.

Цікавою є думка Д. В. Беспалова та Е. В. Селіної [14], які вважають, що студентські лідери поєднують у собі досвід близьких їм дорослих людей, та ті прогресивні віяння, якими насичене суспільне життя. Результати досліджень вчених показують, що лідери-студенти мають такі риси, як комфортність, м'якість, очікування допомоги і порад, схильність до захоплення оточуючими. Також, у них вище підозрілість, спостерігається велика обережність у вчинках, схильність фіксувати увагу на невдачах.

А. Ю. Жернова та В. Г. Петровська [30], у своїй праці роблять достатньо сміливі висновки, щодо того, що сучасні студенти-лідери мають якості (висока нормативність, сильний характер, сумлінність, відповідальність, емоційна дисциплінованість, зібраність, почуття обов'язку), які є характерними для виконавської діяльності, де акцент робиться лише на точному і безконфліктному виконанні дорученого. На думку вчених, у студентів-лідерів мають бути розвинені креативність, ініціативність, наполегливість, рішучість, вміння відстоювати свою точку зору і не губитися перед авторитетами. Нам здається, що лідер мусить володіти й тими, й тими якостями, особливо якщо він є абсолютним лідером (як емоційним, так й діловим).

Інше уявлення мають І. Н. Логвінов, М. І. Логвінова, Т. І. Богачова [47], які вважають, що студентським лідером є той член групи, за яким всі інші її члени, визнають право приймати найбільш відповідальні рішення, що зачіпають інтереси всієї групи і визначають спрямованість її діяльності. Головними

компонентами студентського лідерства, на думку вчених, є особистісні якості лідера, стиль і тип лідерства, психологічна дистанція, особливості емоційно-вольової та мотиваційної сфери, стиль поведінки в конфліктній ситуації, соціальне самопочуття та світовідчуття.

У студентській групі, як зазначає Е. В. Ольшанська [53], відбуваються динамічні процеси розвитку і модифікації міжособистісних взаємин (як емоційні, так і ділові), реалізується розподіл групових ролей. Саме тому, безумовно, будуть студенти-лідери, які матимуть всі можливості для реалізації лідерського потенціалу.

Також, варто зазначити, що Н. М. Григор'єва [23] в залежності від тієї чи тієї сфери життєдіяльності студентської групи, виокремлює такі різновиди лідерства: інтелектуальне (визначається якістю розумових здібностей, умінням застосовувати), організаторське (здатність студента виконувати функції організатора), емоційне (розвинене вміння проявляти емпатію, співчуття), ініціативне (креативний потенціал особистості), комунікативне (розвинені комунікативні навички). В якості детермінантів лідерства розрізняє: екстраверсію (напористість, енергійність, активність), невротизм (емоційна стабільність, упевненість), усвідомленість (організованість, відповідальність, надійність, наполегливість), доброзичливість (схильність до співпраці, доброта).

Необхідно врахувати у нашому дослідженні, й отриманні дані Н. В. Белякова [12], які свідчать про те, що при зміні діяльності відбуваються істотні зміни в змісті структурних компонентів групи. Так, якщо в процесі навчальної діяльності не виявляється чітко окресленої структури лідерства, то при дослідженні тієї ж студентської групи в умовах позанавчальної діяльності чітко виявляються найбільш значущі особи.

Тобто, процес навчальної діяльності не завжди є сприятливим ґрунтом для виділення лідерів з числа студентів, на відмінну від позанавчальних ситуацій, які передбачають постановку конкретних завдань, що робить якості, притаманні лідерам, необхідними групі.

Цікавим, на нашу думку, є припущення А. Ф. Валєєвої та М. Г. Іларіонова [16], про те, що ступінь поваги всієї групи до того чи того студенту визначає лідер та найбільш популярні студенти, створюючи, таким чином, чітко регламентовану закриту систему з конкретними вимогами до членів групи і жорсткими критеріями вступу в неї.

Як ми бачимо, студентське лідерство є предметом дослідження представників багатьох наукових шкіл, кожна з яких аналізує його з певної сторони. Останніми роками, все більшої актуальності набувають проблеми гендерної спрямованості студентського лідерства. Тобто, чи існують відмінності між дівчатами-лідерами та юнаками-лідерами, які їхні особливості, механізми обрання. Саме це ми розглянемо у наступних пунктах.

1.2. Особливості прояву лідерських якостей у дівчат студентського віку

1.2.1. Проблема жіночого лідерства.

Як відомо, проблема жіночого лідерства є порівняно молодого, й почала інтенсивно досліджуватися лише у ХХ ст. До цього часу вважалося, що бути лідером це виключно чоловіча роль. Незважаючи на це, жіноче лідерство здавна привертало до себе увагу багатьох вчених різних епох. Наприклад, в античні часи, як вказує С. В. Єрмакова у своїй праці [27], соціальна нерівність ролей між статусами чоловіків та жінок, обумовлювалась нормами релігії, культури та суспільної моралі. Тому, чоловікові належав публічний простір, жінці - приватний, сімейний. О. Вейнингер [18] взагалі стверджує, що жінка не здатна керувати, а значить мислити раціонально і логічно, що її сприйняття лише ковзає по поверхні речей, а буття злито з предметами.

Тобто, з давніх часів, жінка була відсторонена від керуючих позицій. Тому, до традиційних проблем дослідження гендерних особливостей лідерства Т. В. Бендас [13] уналежнює: частота появи чоловіків і жінок в ролі лідерів;

лідерський стиль поведінки; ефективність виконання лідерської ролі; лідерство і статеві структура групи; прагнення до лідерства; гендерна ідентичність лідерів.

Також, існують міфи про жіноче лідерство, та неспроможність жінок до професійної самореалізації. Г. Г. Горчакова [22] узагальнює існуючі, та виокремлює такі: справжня жінка не прагне до кар'єри; жінка не так розумна; кар'єра – це доля самотніх жінок; у бізнесу не жіноче обличчя; жінки недостатньо честолюбні; роблячи кар'єру, вона втрачає жіночність; жінки занадто залежні; сім'я і кар'єра несумісні; шукайте жінку в мистецтві (найбільша кількість талановитих жінок сьогодні в області мистецтва, оскільки тут легше проявити природну обдарованість); досягнення жінок обернено пропорційні їх красі.

Таке скептичне ставлення суспільства до можливості жінок бути керівником, на думку Е. П. Іл'їна [33], змушує їх вдаватися до захисних механізмів, таких як: витратити більше часу і зусиль на роботі; використовувати специфічно жіночі способи ведення ділових переговорів; прагнення приховати свою емоційну і особисте життя, щоб не отримати ярлик неефективного працівника. На нашу думку, це є ще однією причиною того, що жінки повільніше досягають керуючих позицій, оскільки більшість часу витрачають на те, щоб відповідати соціальним уявленням.

Цікавою є думка представників фрейдизму [1;2], які зазначають, що у лідерів жіночої статі нездорова гендерна ідентичність, та їхнє прагнення до лідерських позицій є проявом неповноцінності жінки, заздрості чоловікам.

Але, разом з цим існують дослідження, які підтримують існування жіночого лідерства, та здійснюють порівняльний аналіз його з чоловічим. Наприклад, Н. Е. Жданова та О. В. Кружкова [29], у межах свого дослідження, зазначають, що для чоловіків більш характерна конкурентна модель, що передбачає домінантність, агресивність, впевненість в собі, егоцентризм, прагнення до влади, а у жінок, навпаки, частіше зустрічається поєднання

конкурентної моделі з кооперативної, що виявляється через спрямованість на спілкування, альтруїзм, екстраверсію тощо.

Разом з цим, М. М. Ярушкін та Н. М. Сатоніна [75] вказують, що жінки-керівники в процесі прийняття рішення використовують і частіше спираються на «ситуативне», а чоловіки - на «диспозиційне» управління. Тобто, жінки частіше орієнтуються на оточуючих, враховують їхню точку зору, в той час як для чоловіків головними залишається їхні власні думки і почуття.

У праці А. Е. Чірікової [72], ми знаходимо, що у порівнянні з чоловіками, які є прихильниками одного підходу, жінки-лідери частіше використовують комбіновані стратегії керування. Тобто, це вказує на те, що жінки є більш гнучкими, та зможуть швидше адаптуватися до змін.

Г. В. Турецька [66] взагалі вважає, що жіноче лідерство є складовою частиною феномена ділової жінки, та його ефективність визначається як статево-рольовими стереотипами, так й особливостями конкретної ситуації.

Протилежну думку має О. Ф. Лейченко [44], який вказує, що успішність жінки в якості лідера, залежить від наявності у неї наставника чоловічої статі, в ролі якого здебільшого виступають їхні чоловіки. Однак, коли робота починає заважати сімейному життю, чоловіки-наставники часто відмовляються сприяти кар'єрному зростанню власних дружин.

З теоретичного аналізу ми бачимо, що думки вчених, щодо особливостей жіночого лідерства суттєва різняться. Одні наголошують на тому, що жінкам важче керувати людьми, інші, навпаки, вважають, що жінкам притаманні такі риси, які роблять їх кращими лідерами за чоловіків. Зрозуміло одне, що поняття «жіночого лідерства» є більш складним та багатограним, ніж чоловіче, та потребує подальших досліджень.

На нашу думку, з метою кращої адаптації жінок на керівних позиціях, потрібно проводити систематичну роботу на початкових етапах професійного становлення, а саме в студентські роки, коли лідерський потенціал має усі можливості для розвитку та реалізації. тому, у наступному пункті ми

теоретично проаналізуємо особливості прояву лідерських якостей у дівчат студентського віку.

1.2.2. Аналіз лідерських проявів у дівчат-студенток.

Як ми зазначали раніше, юнацький вік, а саме період професійного навчання є найбільш сприятливим для розвитку та реалізації лідерських якостей особистості. Розглянемо які особистісні особливості мають дівчата-лідери. Наприклад, І. А. Панарін [55] зазначає, що дівчата студентського віку мають більший досвід соціальної відповідальності на рівні мікро- і макросоціального оточення, та значимо більш високу готовність до прийняття цієї відповідальності, на відміну від хлопців.

Зі свого боку, Г. В. Вержибок [19] вказує, що соціальна активність дівчат виявляється, як в неформальному лідерстві, так і в поєднанні з офіційною позицією в групі. Тобто, їх приваблює виконання формальних функцій, та вони проявляють високу позанавчальну активність.

Інформаційно-цінними для нас є результати дисертаційного дослідження Н. М. Григор'євої [23], у якому констатується зміна уявлень студентської молоді, щодо традиційної статевої стратифікації у лідерських проявах. Дослідження вченої вказують на домінування андрогінного образу лідера, тобто такого, який вдало інтегрує в собі кращі якості як жіночої, так й чоловічої статі. Також, цікавим є результат, який вказує, що у дівчат домінує авторитарний стиль лідерства, а у юнаків – демократичний. Ця тенденція свідчить також про спрямованість у взаємодії з оточуючими, у жіночої статі, у більшості випадків вона обумовлюється ірраціональною складовою (тобто, емоційним станом, особистісним ставленням до тієї чи тієї людини, та ін.), а у чоловіків, навпаки раціональною, тобто вони більш здатні до активної взаємодії, самоконтролю, адекватної оцінки тих чи тих подій.

Підтвердження цій думці ми знаходимо й у Т. В. Бендаса [13], який досліджуючи лідерів студентських груп виявив, що у дівчат-лідерів домінують

авторитарні риси, а у юнаків-лідерів – демократичні. Також, вчений наголошує на тому, що у більшості випадків, чоловіки – це стихійні лідери, та їхні групи відрізняються більшою продуктивністю, у порівнянні із жіночими. Варто звернути увагу на тому, що в залежності від організованості групи, дівчата-лідери мають різні якості, наприклад:

- у високоорганізованих групах: ригідність спілкування, конформність, низький самоконтроль;
- у середньоорганізованих: лабільність спілкування, емоційна нестійкість і тривожність при достатньому самоконтролі, низька експресивність і конформність;
- у низькоорганізованих: спокій, впевненість в собі, емоційна стійкість, хороший самоконтроль, експресивність, завищена самооцінка, розбіжність домагань на лідерство і статусу в офіційній структурі групи.

Тому, при дослідженні лідерських особливостей важливо враховувати й особливості побудови самої групи, оскільки від цього залежить який буде обраний лідер.

Інші якості нам пропонує С. Н. Макарова [48], відповідно до отриманих нею результатів дослідження, лідерам-дівчатам студентського віку притаманні такі якості: старанність, моральність, комунікабельність, зовнішня привабливість, рішучість, енергійність і пристрасть до роботи, яка дозволяє підтримувати інтерес до діяльності, збільшуючи її ефективність і результативність. Але, разом з цим, їм не вистачає харизматичної, професійно-управлінської компетентності, підприємливості, організаторських якостей, розважливості, здатності йти на ризик. Тобто, в них недостатньо розвинений діяльнісний компонент.

Доречним для нашого дослідження є розгляд моделей лідерства виокремлених І. Н. Логвіновим, М. І. Логвіною, Т. І. Богачовою [47]. У результаті проведеного дослідження, вони виокремили три базові моделі

притаманні як юнаками, так й дівчатам. Враховуючи специфіку нашої роботи, у табл.1.2.1. представлений опис лише жіночих варіантів.

Табл.1.2.1.

Жіночі моделі студентського лідерства

Тип лідерства	Пояснення	Позиція по відношенню до інших	Термінальні цінності	Інструментальні цінності	Диференціація ціннісних орієнтацій
Традиційний	Лідери, які формуються стихійно, не мають спеціальних знань.	діловий контакт	- задоволення - суспільне визнання, - свобода і - рівність	- чуйність і турботливість - вихованість - чесність - тверда воля - терпимість.	у більшій мірі сформований
Деприваційний	Лідери, які виникають в умовах соціальної депривації.	близький друг	- любов - суспільне визнання - краса - свобода і незалежність у вчинках і діях	- вихованість - життєрадісність - відвертість - старанність	у більшій мірі сформований
Розвитково-практичний	Лідери, які мали спеціально організовані умови для розвитку лідерських якостей	близький друг	-задоволення -суспільне визнання -рівність -свобода і незалежність у вчинках і діях	-життєрадісність -чуйність і турботливість -вихованість -терпимість	у більшій мірі сформований
Розвитково-афективний	розвитку лідерських якостей	близький друг	-свобода -любов -краса -суспільне визнання	- вихованість - життєрадісність - чесність - наполегливість	у більшій мірі сформований

Як ми бачимо з табл.1.2.1., усі різновиди лідерства є достатньо схожими між собою, й розрізнити їх доволі складно. Тому, ця схожість дає можливість нам припустити, що лідерський потенціал та якості, можливо сформувати, розвинути в спеціально організованих умовах у період навчання у ЗВО.

З проведеного теоретичного аналізу ми бачимо, що в дослідженнях лідерства дівчат студентського віку є достатньо прогалин та невідповідностей. Вони полягають у тому, що пропонуються різні якості дівчат-лідерів, які мають бути домінуючими, механізми функціонування, розвитку та формування

лідерського потенціалу. Саме тому ми спробуємо запропонувати власне бачення розв'язання цих суперечностей.

1.3. Психологічний супровід як один з ефективних засобів розвитку лідерського потенціалу в умовах закладу вищої освіти.

Сьогодні, ми спостерігаємо, що в освітньому просторі закладу вищої освіти формування лідерського потенціалу особистості студента, набуває вже більш цілеспрямований і керований характер. Оскільки, перед ЗВО постає завдання не тільки створення компетентних фахівців, а й створення можливостей для професійного зростання та розвитку особистості.

Це реалізується через поєднання умов середовища вищої школи, системи вимог до студента на підставі професійних компетенцій та стандартів, загального інформаційно-культурного середовища освітнього процесу, використання педагогічних (психологічних) технологій. Найбільш поширеною та ефективною технологією, на нашу думку, є психологічний супровід.

Під психологічним супроводом, І. І. Кобзарєва [37] розуміє єдність діяльності всіх учасників освітнього процесу з розвитку і надання допомоги, спрямованої на активізацію власних ресурсів розвитку, запуску механізмів саморозвитку. Тобто, психологічний супровід полягає в створенні умов для організації співпраці студентів, спрямованої на самопізнання, пошук шляхів самоврядування їх внутрішнім світом і системою взаємовідносин. Але, дослідниця попереджає, що психолог (педагог) грає допоміжну роль, й не може перетворюватися на зовнішнє психологічне джерело розвитку особистості.

Схоже визначення ми знаходимо у Е. В. Леус [46], яка трактує психологічний супровід як особистісно орієнтований, диференційований підхід надання психологічної допомоги психічно здоровим людям, націлений на формування і саморозвиток свідомості та самосвідомості особистості, що сприяє її саморозвитку і активізує внутрішні ресурси людини. Головними напрямками роботи є профілактика, індивідуальна і групова діагностика,

індивідуальне та групове консультування, індивідуальна і групова розвиваюча (корекційна) робота, психологічне просвітництво та освіта: формування психологічної культури і розвиток психологічної компетентності.

Як особливу технологію, розуміє психологічний супровід Е. М. Александровська [9], призначену для надання допомоги особистості на певному етапі розвитку у вирішенні виникаючих проблем або в їх попередженні в умовах навчального процесу.

В науково-психологічній літературі, як ми помітили, не розроблено єдиного підходу до розуміння зазначеного поняття. Воно розглядається як метод, форма, технологія, вид професійної діяльності психологів. Спільним є тільки те, що психологічний супровід сприяє активізації ресурсів особистості у будь-яких життєвих ситуаціях.

Як вказують О. С. Виханський та А. І. Наумов [20, С.235-240], студентська молодь – це життєва сила суспільства, згусток енергії, нерозтрачених інтелектуальних і фізичних сил, що вимагають виходу, за допомогою цих сил, життя суспільства може бути оживлено та змінено. Оскільки, студентські лідери це можливі майбутні політики, керівники, суспільні діячі. Вкрай важливо, підтримати цю енергію, не дати їй зникнути.

Саме тому важливо здійснювати психологічний супровід розвитку лідерського потенціалу дівчат-студенток. Важливо враховувати, що також, в особистості має бути розвинена психологічна готовність до лідерської діяльності. На думку А. М. Первितської [56], це стан мобілізації лідерського потенціалу, що забезпечує ефективне виконання певних дій, який передбачає наявність відповідних потреб і мотивів, а також певний рівень прийняття відповідальності за свої дії і вчинки. Формувати її, вчена пропонує за допомогою спеціальної психолого-педагогічної технології, яка сприяє підвищенню лідерського потенціалу, впевненості у власних силах, формуванню та прийняттю відповідальності.

На думку Н. Е. Жданова та О. В. Кружкова [29], лідерський потенціал – це багатокomпонентне явище, яке забезпечується різноманітними особистісними

здібностями і операційним вміннями людини, реалізація яких адекватна актуальній ситуації, та сприяє досягненню успіху в індивідуальній та груповій діяльності.

Причиною зниженого розвитку лідерського потенціалу, за припущенням вчених, може бути дисгармонійний розвиток операціональних лідерських вмінь та неузгодженість між актуальною і суб'єктивною інформацією про власні можливості. Це зі свого боку, провокує виникнення конфліктної ситуації, коли людина має бажання бути лідером, але її дії відрізняються зниженою ефективністю і результативністю, в якості керуючого групою. А в людей з високим рівнем лідерського потенціалу спостерігається протилежна ситуація, тобто, в них гармонійний взаємозв'язок між складовими лідерства. Тому, важливо вчасно проводити діагностику та виявляти ці протиріччя в особистісному розвитку студентів.

Я. Ц. Зелінська [32] зазначає, що найбільш ефективним підходом для формування лідерських якостей у межах ЗВО є діяльнісний, оскільки саме мета та завдання групи визначають, хто стане лідером. Тому, процес психологічного супроводу розвитку лідерства має складатися з двох етапів: 1) виявлення студентів, які володіють лідерськими якостями; 2) розвиток лідерських якостей, формування комунікативних та організаційних навичок, через залучення до позанавчальних форм діяльності.

Трохи інші складові, та відповідно напрямки роботи по формуванню лідерського потенціалу студентів пропонує Р. І. Котрухова [39], а саме: готовність суспільства, групи або її членів працювати з лідером; прагнення і бажання молодої людини бути лідером; соціальне конструювання середовища, або поля лідерства. Тобто, у цьому випадку, робота має проводитися, не тільки з лідером, а з його оточенням, групою, викладачами, батьками.

З метою підвищення ефекту у формуванні лідерського потенціалу дівчат-студентів, враховуючи все вищевказане, необхідно більш змістовне дослідження компонентів лідерського потенціалу в їхній взаємодії. Саме це ми будемо прагнути реалізувати у наступних розділах нашої роботи.

Висновки до розділу 1

Лідерські якості виступають як одні з найголовніших характеристик особистості сучасної людини, які допомагають їй досягати успіхів у професійному середовищі. Саме тому формування повноцінної особистості, соціально активної та здатної включатися в життєві зміни, є важливим завданням для ЗВО.

Особливої допомоги у розкритті лідерського потенціалу потребують дівчата, яким, враховуючи історичні події, значно складніше, в порівнянні із чоловіками, досягати керівних позицій. Взагалі, лідерство – це природний соціально-психологічний процес в групі, побудований на впливі особистого авторитету людини на поведінку членів групи, з метою досягнення спільних цілей. У структурі цього поняття виокремлюють особистісний (індивідуальні особливості особистості, мотивація, комунікативно-організаційні здібності), мисленнєвий (інтелектуальні здібності), діяльнісний (вміння діяти, нести відповідальність за результат) компоненти.

Дівчата-лідерки характеризуються такими якостями, як старанність, наполегливість, відповідальність, моральність, комунікабельність, зовнішня привабливість, рішучість, енергійність і пристрась до роботи, емоційність, авторитарний стиль керівництва.

Найбільш дієвим засобом актуалізації лідерського потенціалу є психологічний супровід, спрямований на розвиток і саморозвиток самосвідомості особистості, у спеціально створених умовах професійного навчання.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У СТУДЕНТОК

2.1. Організація та процедура емпіричного дослідження особливостей розвитку лідерських компетенцій дівчат-студенток

Реалізація практичної частини нашої роботи розпочалася з емпіричного дослідження особливостей розвитку лідерських компетенцій дівчат-студентського віку, здійсненого на базі психолого-педагогічного факультету Криворізького державного педагогічного університету. Вибірку склали студентки 2-3 років навчання, середній вік яких 20 років.

Робота, на цьому етапі нашого дослідження, складалася з таких етапів:

- Організаційного (формування діагностичного комплексу, адекватного меті роботи).
- Практичного (проведення емпіричного дослідження з респондентками).
- Аналітичного (кількісний та якісний аналіз результатів дослідження, кореляційний зв'язок вираховували за допомогою непараметричного критерію Ч. Спірмена [41]).

Розглянемо детальніше діагностичний комплекс. Кожна методика, яка увійшла до його складу, розкриває особливості тієї чи тієї компетенції лідерства.

Особистісна компетенція буде досліджуватися з використанням таких методик:

1. Тест міжособистісних відносин Т. Лірі [65], який дозволить виявити не тільки індивідуальні особливості особистості, а ще домінуючий тип взаємовідносин з оточуючими (авторитарний, егоїстичний, агресивний, підозрілий, той що підкоряється, залежний, доброзичливий чи альтруїстичний). Перші чотири типи характеризуються тенденцією до лідерства і домінування, незалежністю думки, готовністю відстоювати власну точку зору в конфлікті. Інші чотири – це відображають переважання конформних установок,

невпевненість в собі, податливість думці оточуючих, схильність до компромісів.

Процедура діагностики здійснюється таким чином: досліджуваним надається бланк з 128 рисами особистості, головне завдання: обрати ті, які, на думку респондента, є йому притаманними. Інтерпретація результатів здійснюється за допомогою ключа, підрахування кількості балів набраних за кожним типом, та обрання домінуючого.

2. Методика «Комунікативні та організаторські здібності (КОС)», розроблена В. В. Синявським та Б.А. Федорішиним [68]. Діагностичний засіб дозволяє виявити рівень сформованості зазначених здібностей. Респонденткам пропонується 40 тверджень, з якими потрібно погодитися/не погодитися.

Обробка результатів здійснюється за допомогою ключа. Підраховується кількість співпадаючих з ключем відповідей по кожному розділу методики, потім обчислюються оціночні коефіцієнти окремо для комунікативних і організаторських здібностей за формулою:

$$K = 0,05:C, \text{ де}$$

K - величина оцінного коефіцієнта

C - кількість співпадаючих з ключем відповідей.

Оціночні коефіцієнти можуть варіювати від 0 до 1. Показники, близькі до 1 говорять про високий рівень розвиненості здібностей, близькі до 0 - про низький рівень.

3. Тест «Діагностика лідерських здібностей», авторами якого є Є. Жаріков та Є. Крушельницький [68]. Запропонована методика дозволяє оцінити здатність людини бути лідером. Досліджуваним пропонується 50 висловлювань, на які потрібно дати відповідь «так» або «ні». За кожну відповідь, що співпадає з ключовим, випробуваний отримує один бал, в іншому випадку - 0 балів. Кількість набраних балів свідчить про рівень сформованості лідерських здібностей.

Мисленнєва компетенція: тест КОТ (Короткий орієнтовний, відбірковий тест), розроблений В. Н. Бузіним, Е.Ф. Вандерліком [34], призначений для

діагностики загального рівня інтелектуальних здібностей. Діагностичний засіб складається з 50 запитань, час виконання 15 хвилин. Інтегральний показник загальних розумових здібностей визначається за кількістю правильно вирішених завдань (1 бал за кожен правильну відповідь).

Також, варто звернути увагу, що загальний розумовий розвиток визначається не тільки через суму отриманих балів, а ще через такі параметри: які завдання вирішені найбільш успішно; які характеристики мислення. У методиці є групи завдань, які можуть продемонструвати сформованість довільності, концентрації і розподілу уваги; загальний рівень обізнаності; рівень сформованості лінгвістичних, математичних здібностей; рівень розвитку просторового орієнтування і абстрактно-логічного мислення.

Діяльнісна компетенція: методика «Ефективності лідерства», автор Р. С. Немов [67]. За допомогою цієї методики ми зможемо оцінити можливу практичну діяльність в ролі лідера, з точки зору її потенційної ефективності. Респондентам пропонується 40 тверджень, на які потрібно дати відповідь «так» або «ні». За кожен позитивну відповідь нараховується 1 бал, а за кожен негативну – 0 балів. За кількістю набраних балів визначається можлива ефективність керуючої діяльності особистості.

Діагностика респонденток була здійснена з використанням Google-форми (<https://docs.google.com/forms/d/1Db5VMiOuvYABapu-rVLX7nwylnPS69reLf30ucH3MPo/edit>), скріншоти якої представлені у додатку А.

Отримані вихідні дані наведені в Додатку Б, з метою збереження конфіденційності, кожній досліджуваній був наданий відповідний порядковий номер.

Якісний аналіз результатів буде представлений у наступному пункті.

2.2. Кількісний та якісний аналіз емпіричних даних, інтерпретація результатів дослідження

За першою діагностичною методикою, тестом міжособистісних відносин Т. Лірі, були отримані такі результати, які графічно зображені на рис. 2.2.1.

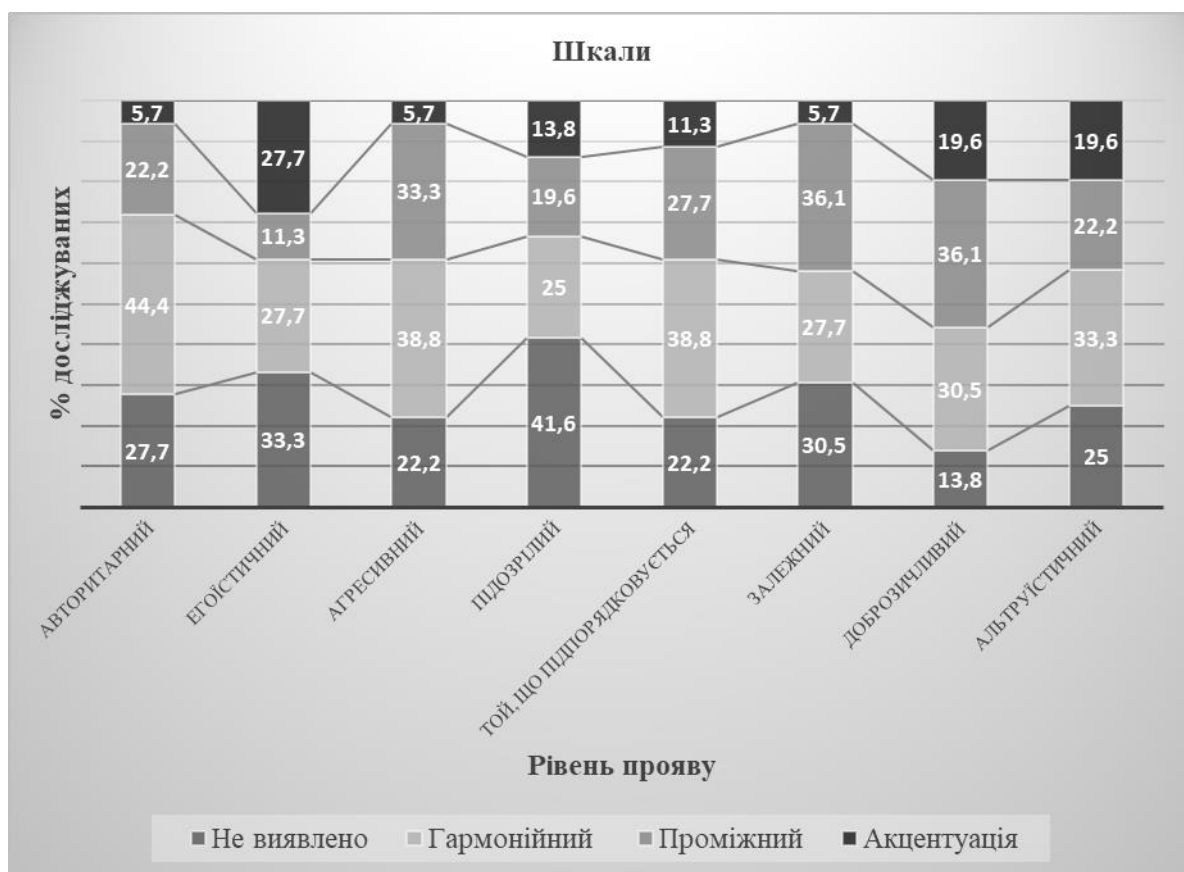


Рис. 2.2.1. Результати дослідження за методикою Т. Лірі.

На рис.2.2.1. ми можемо спостерігати тенденцію виявлення того чи того типу особистості у дівчат-студенток. Здебільшого переважає гармонійне виявлення, але за деякими шкалами бачимо домінування проміжного рівню (залежний, доброзичливий) та на рівні акцентуації (егоїстичний). У додатку В представлений опис кожної шкали за рівнем прояву, ми розглянемо лише те, як саме вони проявляється у міжособистісній взаємодії. Перш ніж ми перейдемо до детального аналізу результатів, варто звернути увагу на рис. 2.2.1., на якому представлено розподіл домінування кожного з типів у респонденток.



Рис.2.2.2. Розподіл домінування кожного з типів у респонденток.

З рис. 2.2.2. ми бачимо, що найбільш розповсюдженим типом міжособистісної взаємодії, серед дівчат-студенток, є доброзичливий (28%). Тобто, цей стиль характеризується прагненням до тісної співпраці з референтною групою, бажанням завжди відповідати її очікуванням, вмінням будувати доброзичливі відносини з оточуючими, залежністю самооцінки від їхньої думки. Також, цим дівчатам притаманні ентузіазм, ініціативність, сприйнятливість до емоційного настрою групи, широке коло інтересів при деякій поверховості захоплень. Надмірність ступеня вираженості даного стилю (яка була виявлена у 5,7%) виявляється у компромісній поведінці, нестриманості в проявах своєї доброзичливості, прагненні підкреслити свою причетність до інтересів більшості.

На нашу думку, цей тип один з тих, який має бути притаманний лідеру (у гармонійному прояві), оскільки, така особистість завжди прагне до цілей групи, вміє працювати в команді, орієнтована на соціальне схвалення, прагне задовольнити вимоги всіх.

Другим за розповсюдженістю є агресивний тип міжособистісної взаємодії (19%). Він характеризується ригідністю установок, які поєднуються з високою спонтанністю, завзятістю в досягненні мети, високим почуттям справедливості,

прямолинійністю у висловлюваннях і вчинках. Також, може спостерігатися нестриманість, запальність, різке загострення ворожості під час протидії або крити на власну адресу. Нам здається, що цей тип, також у гармонійному вияві, має бути притаманний лідерам. Завдяки ньому лідер зможе впевнено досягати цілей, адекватно взаємодіяти з іншими.

Не поступається у виявленні й альтруїстичний тип, який є притаманний 16% досліджуваних. Головними його характеристиками є готовність допомагати оточуючим, гіпервідповідальність, схильність до ідеалізації гармонії міжособистісних відносин, екзальтація в прояві своїх переконань, виражена емоційна залученість, яка може носити більш поверхневий характер, ніж це декларується. Також, дівчатам з цим різновидом міжособистісних відносин, притаманна здатність легко приймати на себе різні соціальні ролі, гнучкість поведінки, комунікабельність, доброзичливість, жертвність.

Далі, за розповсюдженістю у виявленні, йде авторитарний тип міжособистісної взаємодії (14%), який характеризується впевненістю у собі, соціальною активністю, вираженою мотивацією досягнення, розвиненими навичками керівника, бажанням командувати іншими. Інколи спостерігаються деспотичні риси, орієнтації лише на власну думку, екстравертованість.

Тип міжособистісної взаємодії «той, що підкоряється» виявився домінуючим у 11% дівчат-студенток. Ця група респонденток характеризується скромністю, сором'язливістю, соціальною пасивністю, тривожністю, зниженою самооцінкою, переважанням мотивації уникнення неуспіху і низькою мотивацією досягнення.

Останніми за розповсюдженістю у досліджуваних, як домінуючих, виявились егоїстичний (6%) та залежний (6%) типи міжособистісної взаємодії.

Для першого типу є притаманним егоцентричність, завищений рівень домагань, виражене почуття суперництва, групова відмежованість. Для другого – потреба в соціальному визнанні, розширених контактах, залежність від думки оточуючих, самокритичність. Старанність та відповідальність у роботі створює їм хорошу репутацію в колективі, проте інертність у прийнятті рішень,

конформність установок і невпевненість в собі не сприяють їх просуванню на роль лідера.

Варто звернути увагу, що підозрілий тип міжособистісної взаємодії, не виявився домінуючим у жодної респондентки.

Наступними розглянемо результати отримані за методикою «Комунікативні та організаційські здібності (КОС)» (В. В. Синявський та Б.А. Федорішин).

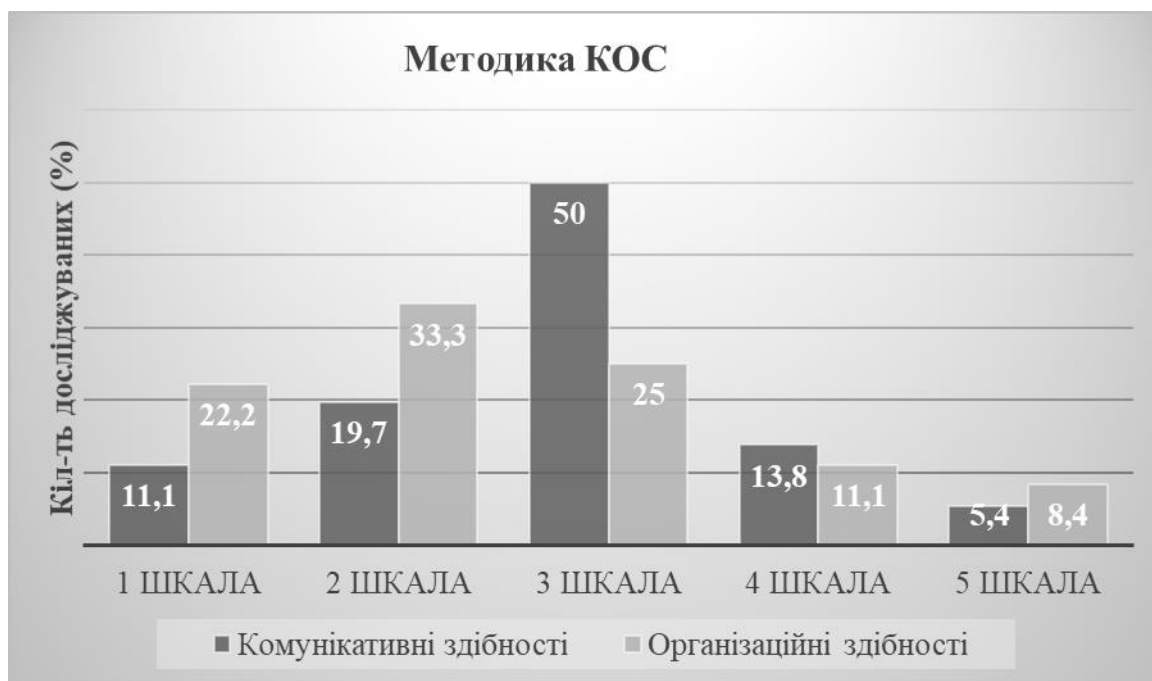


Рис.2.2.3. Розподіл даних за методикою «КОС».

Як ми бачимо з рис. 2.2.3., комунікативні здібності у більшості дівчат-студенток (50%) розвинені на середньому рівні прояву. Ці дівчата вміють встановлювати контакти з людьми, висловлювати власні думки, адекватно сприймати комунікативну інформацію. Однак, в залежності від обставин, ефективність їхнього прояву може бути різною.

Організаційні здібності у більшості досліджуваних (33,3) розвинені на рівні нижче середнього. Тобто, вони не проявляють ініціативу, прагнуть уникати організаційних заходів (як навчальних, так й позанавчальних), відповідальності, проявляють соціальну пасивність. На нашу думку, такий

результат є не припустимим для майбутніх лідерів, діяльність яких здебільшого складається з організаційних моментів. Тому, ця група студенток обов'язково увійде до корекційної групи.

Також, ми можемо помітити, що високий рівень розвиненості комунікативних та організаційних здібностей спостерігається у незначній кількості респонденток (5,4%; 8,4% відповідно). Для них притаманні: розвинена комунікативна компетентність, ініціативність, швидке орієнтування в складних ситуаціях, відповідальність, висока соціальна активність, вміння приймати самостійні рішення, вести за собою товаришів.

Підсумовуючи результати за цієї діагностикою можемо стверджувати, що у респонденток комунікативні та організаційні здібності розвинені на недостатньому рівні, та потребують вдосконалення. Оскільки, ці здібності є важливими не тільки для майбутніх лідерів, а й для представників гуманітарних професій, які здебільшого взаємодіють з людьми.

На рис.2.2.4. представлені результати діагностики за тестом «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький).

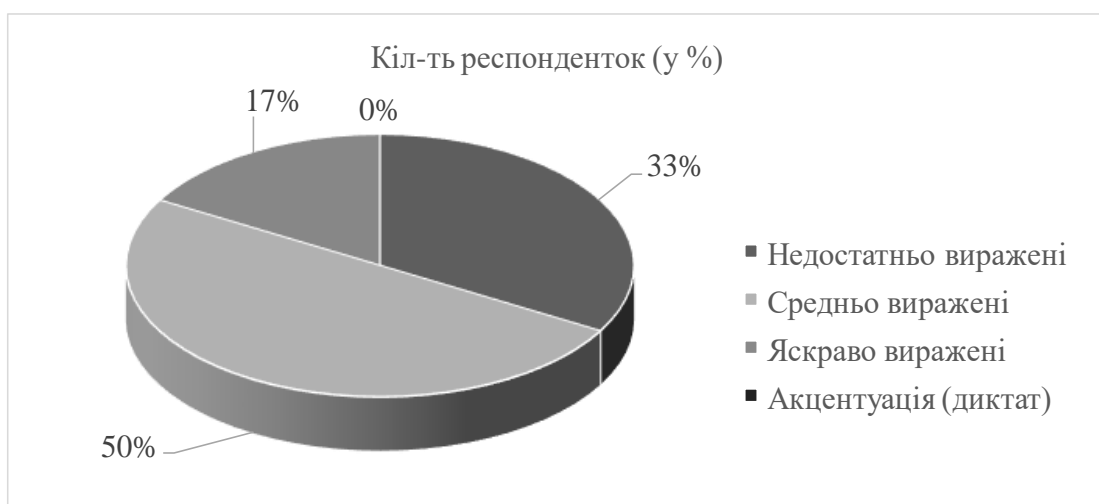


Рис. 2.2.4. Результати дослідження за тестом «Діагностика лідерських здібностей».

З рис.2.2.4. ми бачимо, що у жодної респондентки не було виявлено прояву лідерства на рівні акцентуації, який виражається у формі диктату.

Здебільшого у дівчат домінує середній рівень прояву лідерських здібностей (50%). Тобто, вони володіють сукупністю здібностей, які дозволяють їм бути лідером, вести за собою людей. Однак, ефективність цієї діяльності в залежності від обставин, є різною.

Яскраво виражені здібності лідера спостерігаються лише у 17% студенток, у останніх 33%, вони виражені слабо.

Як ми бачимо, лідерський потенціал у більшості досліджуваних не реалізується у повній мірі. Оскільки, головними їхніми характеристиками є соціальна пасивність, не бажання проявляти себе, досягти власними зусиллями престижного соціального статусу. Такі прояви можуть ускладнюють процеси соціальної адаптації та професійного становлення. Тому, вкрай важлива цілеспрямована психолого-педагогічна робота, метою якої є надання допомоги молоді в розвитку своїх лідерських якостей, а, отже, й конкурентоспроможності та успішності у всіх соціальних сферах.

Зараз розглянемо отримані результати за методикою КОТ (В. Н. Бузіна, Е Ф. Вандерліка), представлені на рис.2.2.5.

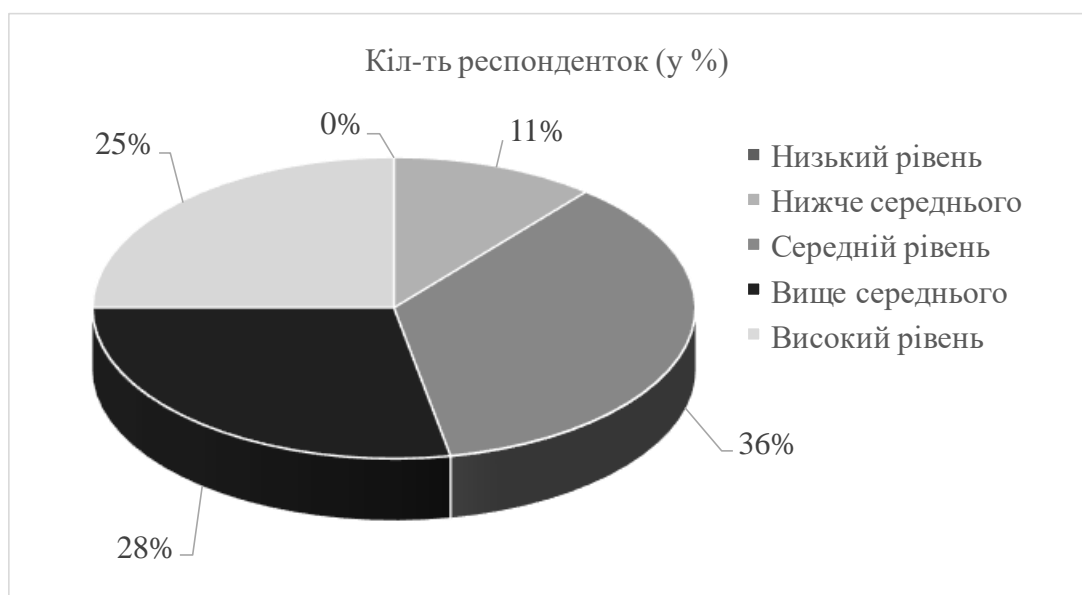


Рис. 2.2.4. Результати дослідження за методикою КОТ.

Аналізуючи рис. 2.2.4. можна помітити, що у дівчат-студенток переважає середній рівень сформованості інтелектуальних здібностей (у 36%

респонденток), які виявляються у недостатньо розвиненій здатності до узагальнення та аналізу, гнучкості мислення, швидкості і точності сприйняття матеріалу, грамотності, вибору оптимальної стратегії дій і т. і. Низький рівень розвитку інтелекту не був виявлений у жодної студентки, а високий – спостерігається у 25%.

Також, доречним вважаємо окремо проаналізувати здібності (див. табл.2.2.5.), які формують загальний рівень сформованості інтелекту, щоб врахувати це при розбудові розвиткової програми.

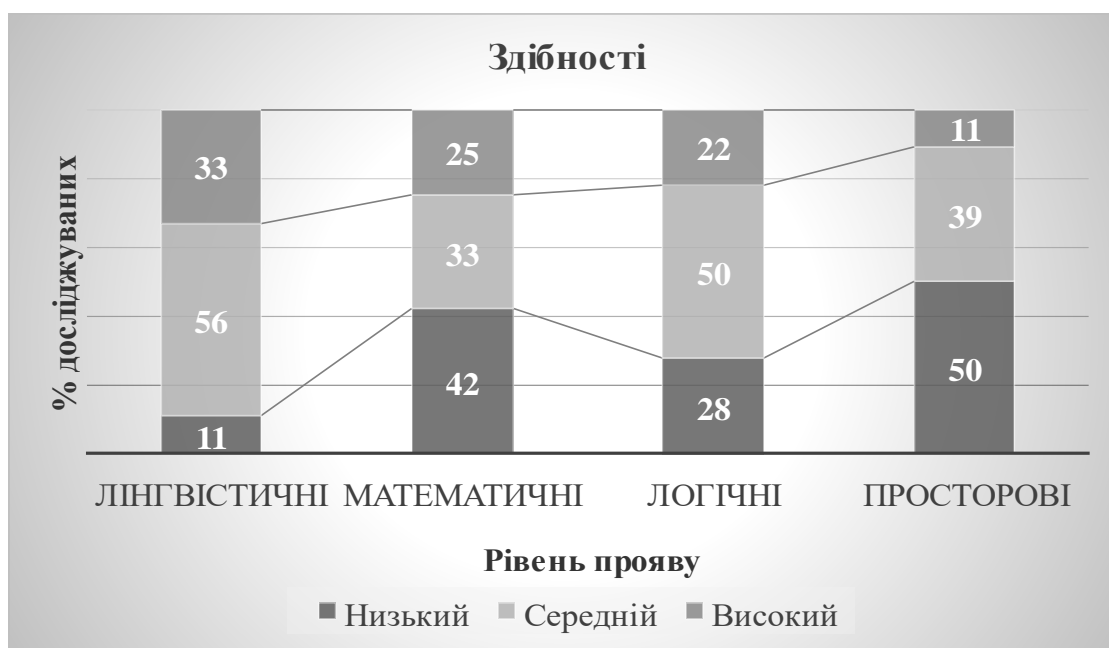


Рис. 2.2.5 Сформованість здібностей, що формують інтелект.

Рис.2.2.5. демонструє нам, що лінгвістичні та логічні здібності у респонденток розвинені на середньому рівні (56% та 50% відповідно). Перші здібності розкривають особливості засвоєння змісту різних слів, розуміння словесних аналогій, виконання логічних операцій з окремими словами, розуміння тексту, вміння розрізняти прямий і переносний сенс висловлювання, а також загального рівня обізнаності. Другі – розуміння причинно-наслідкових зв'язків, пошуку закономірностей, вміння робити правильні висновки.

Математичні та просторові здібності розвинені на низькому рівні (42% та 50% відповідно). Тобто, дівчатам-студенткам важко здійснювати швидкі і точні

розрахунки, логічна міркувати, розуміти математичні операції, оперувати арифметичними навичками. Також, у них не розвинені просторова уява, розуміння геометричних понять, вміння подумки оперувати з об'єктами на площині і в просторі.

Отже, як ми бачимо всі здібності, які формують загальний інтелектуальний розвиток потребують вдосконалення.

Результати діагностика за останньою методикою «Ефективності лідерства», (Р. С. Немова), представлені на рис.2.2.6.

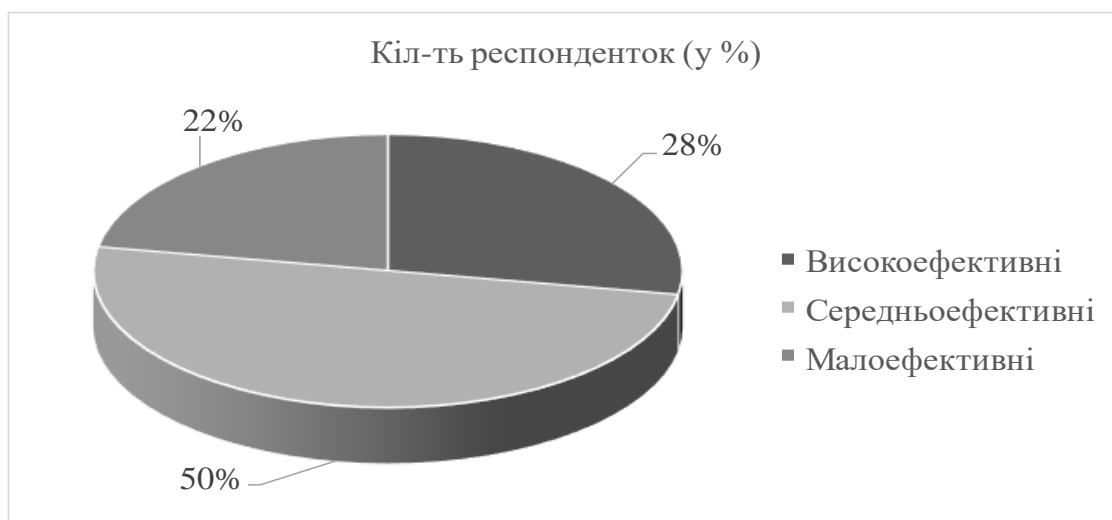


Рис. 2.2.6. Результати дослідження за методикою «Ефективність лідерства».

Як ми бачимо з рис.2.2.6., більшості респонденток (50%) притаманний стиль керівництва, який є середньо-ефективним. Тобто таким, ефективність якого залежить від тих чи тих умов (зовнішніх або внутрішніх). Високоєфективний стиль керівництва притаманний 27,8% досліджуваних. Останні 22,2% дівчат-студенток мають неефективний стиль керівництва.

Варто зазначити, що ефективне управління, у цьому випадку характеризується не тільки досягненням цілей, а й найбільш раціональним використанням наявних в розпорядженні ресурсів. Тобто, як саме лідер-студентки досягають цілей, як залучають групу до цього, якими методами. З отриманих результатів ми бачимо, що респондентки потребують певної

допомоги, консультації, оскільки їхня діяльність не завжди дає бажані результати. Тому, ми це врахуємо при розбудові нашої розв'язкової програми.

Наступним етапом аналізу даних було виявлення статистично-значущих зв'язків між шкалами, що використовувались у нашому дослідженні, за допомогою непараметричного критерію Ч. Спірмена.

Таблиця 2.2.1.

Кореляційні зв'язки між шкалами дослідження

Шкали	Здібності				ефективність лідерства
	комунікативні	організаційні	лідерські	інтелектуальні	
<i>Тип особистості</i>					
авторитарний	0,763	0,841	0,893	0,978	-0,69
егоїстичний	0,735	0,826	0,893	0,96	-0,622
агресивний	0,711	0,787	0,847	0,925	-0,564
підозрілий	0,701	0,779	0,846	0,952	-0,611
той, що підпорядковується	0,724	0,797	0,847	0,957	-0,609
залежний	0,754	0,839	0,898	0,966	-0,658
доброзичливий	0,814	0,905	0,935	0,948	-0,714
альтруїстичний	0,725	0,795	0,855	0,946	-0,675
<i>Здібності</i>					
лідерські	0,873	0,939	X	0,905	0,723
інтелектуальні	0,836	0,891	0,905	X	0,715
ефективність лідерства	0,653	0,714	0,723	0,715	X

Як ми бачимо з табл.2.2.1., між усіма шкалами був виявлений тісний статистично-значущий взаємозв'язок. Варто звернути увагу на отримані коефіцієнти кореляції між ефективністю лідерства та типами особистості. Всі вони мають від'ємний напрям. Тобто, високі показники ефективності лідерства обумовлюють зниження якостей різновидів міжособистісної взаємодії. Можемо стверджувати, що жоден із типів, не є результативним для особистості, яка займається керуючою діяльністю.

Разом з цим, отримані додатні кореляційні коефіцієнти між ефективністю лідерства та усіма здібностями (комунікативними, організаційними та

лідерськими). Цікавим є результат, який вказує на те, що високі прояви того чи того типу міжособистісної взаємодії залежать також від розвинених здібностей.

Крім цього, ці дані свідчать про взаємозв'язок всіх компонентів лідерства, й розвиток одного обумовлює розвиток іншого.

Результатом емпіричного дослідження стало виокремлення 12 дівчат-студенток, які мають низький рівень розвиненості лідерських, комунікативних та організаційних здібностей, типи міжособистісної взаємодії, які виражені на рівні акцентуації, середній та низький рівень інтелектуального розвитку.

Висновки до розділу 2

У результаті проведеного емпіричного дослідження були виявлені такі особливості компетенцій лідерства дівчат-студенток:

1. Особистісна компетенція: гармонійне виявлення типів міжособистісної взаємодії; домінування доброзичливого, який має такі особливості: недостатня сформованість лідерських здібностей, екстравертованість, постійне бажання встановлювати контакти з іншими, відповідати очікування оточуючих, залежністю самооцінки від їхньої думки. Також, цим дівчатам притаманні ентузіазм, ініціативність, сприйнятливність до емоційного настрою групи, широке коло інтересів при деякій поверховості захоплень.

Респондентки мають недостатньо розвинені комунікативні та організаційні здібності. Інколи їм буває важко встановлювати контакти з людьми, висловлювати власні думки, адекватно сприймати комунікативну інформацію. Разом з цим, вони не проявляють ініціативу, прагнуть уникати організаційних заходів (як навчальних, так й позанавчальних), відповідальності.

2. Мисленнєва компетенція: у дівчат-студенток переважає середній рівень сформованості інтелектуальних здібностей, які виявляються у недостатньо розвиненій здатності до узагальнення та аналізу, гнучкості мислення, швидкості і точності сприйняття матеріалу, грамотності. Також недостатньо

розвинені лінгвістичні, логічні, математичні та просторові здібності, які утворюють загальний інтелектуальний розвиток.

3. Діяльнісна компетенція: ефективність керування є недостатньо ефективною, залежить від конкретних умов, як зовнішніх (склад групи, її характеристики, особливості взаємовідносин з викладацьким складом та ін.) так й внутрішніх (індивідуальні особливості особистості).

Встановлений статистично-значущий зв'язок між:

1. Ефективністю лідерства та комунікативними (0,653), організаційними (0,714), лідерськими (0,723) та інтелектуальними (0,715) здібностями.

2. Ефективністю лідерства та різновидами міжособистісної взаємодії: авторитарний (-0,69), егоїстичний (-0,622), агресивний (-0,564), підозрілий (-0,611), той, що підпорядковується (-0,609), залежний (-0,658), доброзичливий (-0,714) та альтруїстичний (-0,675).

3. Комунікативними здібностями та лідерськими (0,873), інтелектуальними (0,836) здібностями; різновидами міжособистісної взаємодії: авторитарний (0,763), егоїстичний (0,735), агресивний (0,711), підозрілий (0,701), той, що підпорядковується (0,724), залежний (0,754), доброзичливий (0,814) та альтруїстичний (0,725).

4. Організаційними здібностями та лідерськими (0,939), інтелектуальними (0,891) здібностями; різновидами міжособистісної взаємодії: авторитарний (0,841), егоїстичний (0,826), агресивний (0,787), підозрілий (0,779), той, що підпорядковується (0,797), залежний (0,839), доброзичливий (0,905) та альтруїстичний (0,795).

5. Інтелектуальними здібностями та лідерськими (0,905); різновидами міжособистісної взаємодії: авторитарний (0,978), егоїстичний (0,96), агресивний (0,925), підозрілий (0,952), той, що підпорядковується (0,957), залежний (0,966), доброзичливий (0,948) та альтруїстичний (0,946).

6. Лідерськими здібностями та різновидами міжособистісної взаємодії: авторитарний (0,893), егоїстичний (0,893), агресивний (0,847), підозрілий

(0,846), той, що підпорядковується (0,847), залежний (0,898), доброзичливий (0,935) та альтруїстичний (0,855).

Отримані результати свідчать про тісний взаємозв'язок та взаємовплив компетенцій лідерства. Недостатня їхня сформованість актуалізує потребу у систематичному розвитку лідерських якостей дівчат-студенток, що має забезпечити накопичення ними нових знань про суть лідерства, формування лідерського світогляду, отримання досвіду лідерської взаємодії, і, зрештою, зумовить успішне лідерство. Саме це ми будемо прагнути реалізувати на наступному етапі роботи і висвітлити у наступному розділі.

РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У ДІВЧАТ СТУДЕНТСЬКОГО ВІКУ

3.1. Обґрунтування змісту і методів формувального етапу дослідження

На теоретичному та емпіричному етапі нашого дослідження були розглянуті особливості компетенцій лідерства, та доведена необхідність цілеспрямованого психолого-педагогічного впливу, а саме створення і реалізації технології формування психологічної готовності до лідерської діяльності дівчат студентського віку.

Основою нашого формувального етапу дослідження став діяльнісний підхід, який розглядає становлення особистості в процесі її руху в системі соціальних відносин, який відбувається в діяльності і спілкуванні. У межах цього підходу створюються умови і формуються необхідні якості, які у подальшому будуть використані у реальному житті.

Відповідно до цього, головною **метою** нашої роботи на цьому етапі є підвищення рівня готовності дівчат-студенток до реалізації лідерської діяльності, через удосконалення лідерських компетенцій.

Робота з респондентками на цьому етапі дослідження здійснювалась у формі особистісно-орієнтованого психологічного тренінгу, як методу цілеспрямованих прогресивних змін особистості через придбання, аналіз і переоцінку свого життєвого досвіду в процесі групової взаємодії.

Як зазначає Е. Ф. Зеєр [31], особистісно орієнтовані тренінги надають можливість організації режиму саморозвитку і самокорекції, самовдосконалення особистості як безперервного пролонгованої процесу. Такий різновид тренінгу може містити у собі такі вправи, які спрямовані: на розвиток пізнавальних процесів, властивостей пам'яті, уваги, сприйняття, мислення, уяви, а також прийомів з управління ними як однієї зі складових самореалізації; саморегуляції; актуалізація інтересу і мотивації до самопізнання; розвиток комунікативних здібностей; формування емоційного

інтелекту. Підтримує цю думку й О. А. Чаркіна [70], зазначаючи, що тренінгова робота допомагає відновлювати внутрішні ресурси студенток, формувати у них потребу до саморозвитку і самоактуалізації, що сприятиме подальшій успішній адаптації до умов професійного середовища.

На нашу думку, це допоможе нам найбільш ефективно вплинути на лідерські компетенції дівчат-студенток, саме томи ми обрали особистісно-орієнтований тренінг як основну форму роботи.

Формувальне дослідження було реалізовано у такі етапи:

1. Діагностичний (лютий-березень) мета: емпіричне дослідження особливостей сформованості компетенцій лідерства дівчат-студенток, з використанням таких методик: тест міжособистісних відносин (Т. Лірі), методика «Комунікативні та організаторські здібності (КОС)» (В. В. Синявський та Б.А. Федорішин), тест «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков та Є. Крушельницький), Короткий орієнтовний, відбірковий тест «КОТ» (В. Н. Бузіна, Е.Ф. Вандерлік), методика «Ефективності лідерства» (Р. С. Немов).

2. Підготовчий (квітень 2021): розробка розвиткової програми.

3. Практичний (травень-червень 2021): апробація розробленої розвиткової програми формування лідерських компетенцій у дівчат студентського віку.

4. Контрольно-оціночний (вересень-жовтень 2021): проведення повторної діагностики з метою констатування/не констатування зрушень у показниках компетенцій лідерства. Діагностичний комплекс: тест міжособистісних відносин (Т. Лірі), методика «Комунікативні та організаторські здібності (КОС)» (В. В. Синявський та Б.А. Федорішин), тест «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков та Є. Крушельницький).

Тепер перейдемо до аналізу самої розвиткової програми психологічного супроводу формування лідерських компетенцій у дівчат студентського віку, що буде представлена у наступному пункті.

3.2. Авторська розвиткова програма психологічного супроводу формування лідерських компетенцій у дівчат студентського віку

Теоретичні основи розвиткової програми. Сьогодні, одним з головних завдань закладів вищої освіти є формування повноцінної особистості, яка здатна досягати професійних вершин, бути конкурентоспроможною, до соціальної активності, включатися в зміни, вести за собою інших.

Як ми вказували у попередніх розділах, найбільш ефективною технологією формування лідерства у межах ЗВО, є психологічний супровід, який спрямований на розвиток і саморозвиток самосвідомості особистості, у спеціально створених умовах професійного навчання.

На думку О. В. Гассаба [21], найбільш дієвим психологічний супровід розвитку лідерського потенціалу буде, якщо використовувати комплексний підхід у навчально-виховній роботі. Тобто, залучати студентів до різних форм діяльності, як у межах навчального закладу, так й поза ним, як під час аудиторних занять, так й позанавчальний час.

Також, під час розвитку лідерського потенціалу, на думку Т. В. Данілової [24], особливу увагу варто звернути на удосконалення критичного мислення, яке є запорукою адекватного сприйняття та оцінки інформації, прийняття рішень та формування ефективних стратегій розвитку.

Зі свого боку М. С. Ширяєва, І. А. Мартинюк [73], наголошують на значущості емоційного інтелекту в структурі лідерства, оскільки саме з його допомогою лідери краще розуміють свої емоції і почуття інших, можуть керувати своєю емоційною сферою, і тому в суспільстві їхня поведінка більш адаптивна.

У дисертаційній роботі Ю. С. Кулінцева [43] стверджує, що розвиток якостей лідера у студентів ЗВО, повинен містити: формування лідерських устремлінь, розвиток «пролідерських» життєвих орієнтацій, вдосконалення емоційної саморегуляції; зміцнення вольової сфери особистості; формування вміння впливати на інших людей; підвищення самооцінки.

Також, на думку багатьох дослідників [4, 69, 71, 60], ефективною технологією розвитку лідерського потенціалу у студентської молоді є коучингові технології, самоврядування, що сприяють формуванню професійних навичок управлінця, здатного ефективно вирішувати проблеми, які виникають в процесі його роботи. Крім цього, участь в самоврядуванні підвищує рівень соціальної активності, незалежності та критичності мислення, розвиває навички управлінської діяльності та ефективної комунікації.

Цікавою є думку О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова [59], які виокремлюють два вектори у розвитку лідерства. Перший – це розвиток особистісних якостей лідера, а саме: формування когнітивного базису успішного лідера (через розвиток психічних процесів), розвиток емоційного інтелекту, креативності (готовності до прийняття і створення принципово нових ідей), формування позитивного мислення та здатності до адаптивного управління. Другий вектор – це розвиток здібностей до міжособистісної взаємодії, спрямований на формування таких компетенцій: комунікативної компетентності, ділової етики, конфліктологічної та риторичної культури, навичок побудови команди.

Формування готовності до лідерства, на думку І. І. Сердюк та М. А. Кривцова [64] розуміється як цілеспрямований педагогічний процес, в процесі якого:

- створюється стійка позитивна мотивація розвитку лідерських якостей особистості (мотиваційно-особистісний компонент);
- набуваються і застосовуються знання про професійно-значущі лідерських якості (операційно-діяльнісний компонент);
- відбувається співвіднесення особистісних якостей і вимог до майбутньої професійної діяльності (операційно-контрольний компонент).

Тобто, дослідники пропонують поєднувати розвиток лідерства з професійним навчанням, конкретно до кожної професії.

Однак, не зважаючи на все, на нашу думку, головним у всій цій роботі є бажання самої особистості бути лідером. Оскільки, лідерству не можна

навчити, а йому можна тільки навчитися. Лише наполеглива праця над собою може дати бажані результати.

Як ми бачимо, психологічний супровід формування лідерського потенціалу, є достатньо складним завданням, й охоплює багато аспектів. У нашому дослідженні ми торкнемся лише психологічного, тобто роботи лише з особистісною дівчат-студенток поза межами навчального процесу.

Актуальність роботи полягає у тому, що незважаючи на те, що сучасний світ вимагає від особистості рішучості, наполегливих та впевнених дій, серед студентів ЗВО спостерігається значна частка студентів, які за своїми особистими проявам досить інертні, аморфні, не володіють якими-небудь вираженими здібностями і не прагнуть виразити себе, досягти власними зусиллями престижного соціального статусу. Подібні апатичні прояви ускладнюють процеси їхньої соціальної адаптації та професійного становлення. Тому потрібна організаційна та психолого-педагогічна діяльність з надання допомоги дівчатам-студенткам в розвитку своїх лідерських прагнень, а, отже, конкурентоспроможності та успішності у всіх соціальних сферах.

Мета: удосконалення рівня розвитку наявних і формування нових лідерських компетенцій у дівчат-студенток в межах психологічного супроводу.

Завдання:

1. Розвинути ініціативність, цілеспрямованість, відповідальність за себе і оточуючих, навчити навичкам соціальної активності.
2. Вдосконалити комунікативну компетентність.
3. Сформувати позитивний досвід лідерської поведінки учасників в модельованих ситуаціях професійної діяльності.
4. Розвинути професійно-управлінські та соціально-психологічні якості учасників, що підвищують їхню успішність як керівників і лідерів.
5. Навчити прийомам і методам організації і планування діяльності.
6. Підвищити рівень інтелектуальних здібностей.
7. Актуалізувати бажання до саморозвитку та самопізнання.

Розвиткова програма спирається на такі **принципи**:

- 1) принцип чесності і щирості передбачає, що в роботі як психолог, так й студентки мають бути до кінця правдивим і відкритим;
- 2) принцип безумовної поваги гідності та недоторканості особи не допускає презирливого, зневажливого ставлення до особистості дівчат-студенток і безцеремонного втручання в його внутрішній світ;
- 3) принцип взаємної відповідальності;
- 4) принцип активності;
- 5) принцип компетентності вимагає від керуючого корекційною групою вирішення тих питань, в яких він професійна обізнаний;
- 6) принцип практичної доцільності задає адекватність цілей теоретичного обґрунтування і вибору адекватного методичного інструментарію;
- 7) принцип конфіденційності означає, що отримана під час занять інформація, не підлягає розголошенню поза межами групи;
- 8) принцип варіативності передбачає використання у роботі різноманітних теоретичних підходів і психотехнологій у відповідності з індивідуальними особливостями респонденток [37].

Бажана кількість учасників: від 6 до 15 осіб. **Головні умови відбору** до групи: наявність низького або середнього рівня лідерських здібностей, низький рівень розвиненості комунікативних та організаційних здібностей, типи міжособистісної взаємодії, які виражені на рівні акцентуації.

Розвиткова програма може бути **впроваджена** психологами ЗВО; кураторами академічних груп; фахівцями, які займаються питаннями дослідження жіночого лідерства.

Структура та зміст програми. Розвиткова програма складається з трьох розділів, відповідно до структури лідерства, описаної в теоретичній частині дослідження.

Перший розділ присвячений удосконаленню особистісної компетенції лідерства (3 заняття). Розділ спрямований на усвідомлення цінності своєї особистості, свого «Я», формування позитивного ставлення до себе,

актуалізувати бажання до саморозвитку та самопізнання, вдосконалення комунікативних здібностей.

Другий розділ спрямований на формування мисленнєвої компетенції (3 заняття). Основна мета – підвищити рівень довільності, концентрації і розподілу уваги; загальний рівень обізнаності; рівень сформованості лінгвістичних, математичних здібностей; рівень розвитку просторового орієнтування і абстрактно-логічного мислення.

Третій розділ адресований діяльній компетенції (3 заняття). Під час його опанування, у дівчат-студенток формуються адекватні навички міжособистісної взаємодії, організаційних здібностей, прагнення до дій, вміння планувати власну діяльність і діяльність групи.

Розроблена розвиткова програма психологічного супроводу формування лідерських компетенцій у дівчат студентського віку, включає в себе систему послідовно збудованих, але відносно самостійних занять і соціально-психологічних заходів. У табл. 3.2.1. представлена мета використаних вправ для кожного заняття 1 розділу, для інших двох розділів опис представлений у додатку Г.

Таблиця 3.2.1.

Схема занять 1-3 першого розділу розвиткової програми

№ заняття /кіль-ть хв.	Мета	Структура заняття		
		Вправа	Час	Мета
1 / 90	знайомство з учасниками групи, створення атмосфери довіри, самопізнання дівчатами-студенток власної особистості.	«Всім привіт»	5 хв.	Розминка, привітання учасниками один одного, налаштування на роботу.
		«Правила групи»	5 хв.	Встановлення правил групи, які будуть регулювати поведінку учасниць тренінгу.
		«Укладення контракту»	15 хв.	З'ясування цілей відвідування тренінгу і бажаного результату.

Продовження табл. 3.2.1.

		«Презентація себе»	30 хв.	Знайомство один з одним, встановлення довірливої атмосфери, закріпити навички діалогового стилю спілкування в практиці лідера, розвинути емпатичні можливості.
		«Життєві цілі»	30 хв.	Вправа допомагає виробити життєві цілі та усвідомити їх.
		«До зустрічі»	5 хв.	Емоційне завершення заняття.
2 / 90	удосконалення навиків міжособистісної взаємодії, вміння адекватно сприймати комунікативну інформацію, вміння слухати та адекватно висловлювати свої думки	«Всім привіт»	5 хв.	Розминка, привітання учасниками один одного, налаштування на роботу.
		«Хода»	15 хв.	Навчити способу саморегуляції емоційних станів через контроль їх зовнішніх проявів. Розвиток впевненості в своїх діях. Розвиток спостережливості, а також вміння зовні виражати емоційні стани і розуміти їх вираження у оточуючих.
		«Без оцінок»	20 хв.	Тренування вміння спілкуватися безоціночно, виробляє більш позитивне ставлення до людей.
		«Відеопазл»	40 хв.	Розвиток спостережливості, вміння колективно вирішувати задачу, аналіз лідерського потенціалу та вміння домовлятися.
		«Мовна машина»	15 хв.	Розвиток комунікативної гнучкості, мовного чуття, якості: комунікативна компетенція.
		«До зустрічі»	5 хв.	Емоційне завершення заняття.

Продовження табл. 3.2.1.

3 / 90	актуалізація прагнення до саморозвитку та самопізнання, вміння оцінювати власні дії та вчинки, будувати власний шлях самовдосконалення.	«Всім привіт»	5 хв.	Розминка, привітання учасниками один одного, налаштування на роботу.
		«Чотири віки»	20 хв.	Створення передумов для більш усвідомленого і осмисленого погляду на власний життєвий шлях, сприяння пошуку ресурсів, унікальних для кожного з вікових груп.
		«Дзеркальний оракул»	15 хв.	Дослідження студентками власних особливостей характеру, інтересів.
		«Прогулянка по лісу»	30 хв.	Розвиток уяви, і пізнання своїх внутрішніх куточків душі.
		«Відображення»	15 хв.	Навчитися розуміти власний емоційний стан та іншої людини.
		«До зустрічі»	5 хв.	Емоційне завершення заняття.

Опис використаних методик і технологій. Загальновідомо, що лідерський і організаторський потенціал найбільш яскраво проявляється в діяльності. Змістом спеціально організованої, різноманітної діяльності з розвитку лідерства можуть стати різні методи, форми і засоби, розглянемо ті, які ми використовували у нашій роботі.

Нервово-м'язова релаксація, використовувалась нами з метою розслаблення різних груп м'язів, зняття м'язового тону, який безпосередньо пов'язаний з різними формами негативного емоційного збудження [15].

Елементи арт-терапії сприяли гармонізації психічного стану через розвиток здатності самовираження і самопізнання. Головною цінністю цього метода є те, що на символічному рівні можна висловити і досліджувати найрізноманітніші почуття і емоції.

Також, достатньо ефективним на наш погляд є метод кейсів, який являє собою опис певною ситуації, яка відбулася в реальній ситуації. Робота з кейсами може здійснюватися у таких напрямках: діагностика проблеми, вироблення учасниками методів їх вирішення; оцінка учасниками вжитих

заходів щодо вирішення проблеми і їх наслідків (проблема і її рішення повідомляються в інструкції). Переваги методу кейсів: реалізм (можливість застосувати теоретичні знання на практиці), мінімізація тиску (дослідження проблем в безпечній обстановці), активна взаємодія.

Мозковий штурм (брейнстормінг), головною метою якого є забезпечення генерації ідей, але не аналіз і обговорення запропонованих учасниками рішень. Переваги мозкового штурму: заохочення креативного мислення, вихід за межі стандартного мислення [50].

Ділова гра використовувалась з метою демонстрації поведінки лідера, організаційної діяльності. У ній кожен учасник отримує певну роль, й потім програються конкретні ситуації, у якій кожен має можливість реалізувати себе. Також, всі заняття містили такі вправи, у яких створюються ситуації, що стимулюють підвищення ступеня прийняття відповідальності за свою діяльність і діяльність інших членів групи.

Як ми зазначали вище, головним аспектом всієї роботи є бажання самої особистості бути лідером, бажання працювати над собою й у подальшому. Тому, одним з аспектів нашої роботи під час проходження розвиткової програми буде складання індивідуального (для кожної студентки) плану самовдосконалення, сфокусованого на практичних діях. До неї ми можемо включити рекомендації С. Д. Резніка [57], розроблені спеціально для дівчат-менеджерів, такі як:

- Вироблення особистої мотивації, стійкого бажання бути лідером, впевненості в собі, готовності приймати рішення і брати на себе відповідальність, послідовності і наполегливості в реалізації спільних цілей, усвідомлення власної сили, віри в досягнення мети, ентузіазму і т.п.

- Розвиток індивідуальних інтелектуальних і моральних лідерських якостей. (розвинений інтелект, професійна компетентність, порядність, чесність, дотримання загальноприйнятих моральних норм).

- Формування соціальної та комунікативної компетентності, яка передбачає культуру спілкування, вміння ясно і чітко висловлювати думки, уважність, повага до інших людей.

Також, цей план може корегуватися у подальшому, в залежності від побажань, прагнення дівчат-студенток. Крім цього, план буде чудовим засобом для здійснення саморефлексії, відслідковування та аналізу власних дій, пошуку найбільш ефективних моделей поведінки.

Перелік **необхідних матеріалів та обладнання** для реалізації програми визначається окремо до кожного заняття, універсальним для всіх є наявність окремого приміщення, гаджети (телефон, планшет, комп'ютер), доступ до мережі Інтернет, канцелярське приладдя.

Строки та етапи реалізації програми. Програма розрахована на 13,5 годин, розділених на 9 зустрічей (занять), тривалістю 1,30 год., періодичність занять: орієнтовно 1-2 рази на тиждень (усього 2 місяці).

Розвиткова програма була реалізована у такі етапи:

1. Підготовчий (квітень 2021): розробка розвиткової програми.
2. Формувальний (травень-червень 2021): апробація розробленої розвиткової програми формування лідерських компетенцій у дівчат студентського віку.

Очікувані результати. Ефективність проведеної розвиткової програми встановлювалась за такими критеріями:

1. *Особистісна компетенція:* наявність усвідомленого прагнення до саморозвитку, позитивне ставлення до себе, мотивація на особистісні зміни, розвиненість комунікативної компетентності, впевненості у собі, наполегливості.

2. *Мисленнева компетенція:* підвищення критичності та гнучкості мислення, вміння критично аналізувати отриману інформацію, сформованість довірливості, концентрації і розподілу уваги, підвищення рівня сформованості лінгвістичних, математичних здібностей; удосконалення навичок просторового орієнтування і абстрактно-логічного мислення.

3. *Діяльнісна компетенція*: вміння обирати стиль міжособистісної взаємодії в залежності від конкретної ситуації, вміння адекватно будувати взаємодію з іншими, підвищення соціальної активності, ініціативності.

3.3. Оцінка ефективності корекційного впливу

Оцінка ефективності корекційного впливу здійснювалась шляхом проведення повторної діагностики, з використанням таких методик: тестом міжособистісних відносин (Т. Лірі), методикою «Комунікативні та організаторські здібності (КОС)» (В. В. Синявський та Б.А. Федорішин), тестом «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков та Є. Крушельницький), «КОТ» (В. Н. Бузіна, Е.Ф. Вандерлік), методикою «Ефективності лідерства» (Р. С. Немов). Діагностика, як й на констатуючому етапі, здійснювалась з використанням Google-форм.

Для перевірки статистично значущих відмінностей нами був обраний t - критерій Вілкоксона [28], який призначений для зіставлення показників, отриманих в двох різних умовах на одній і тій самій вибірці респонденток. Він дозволяє встановити не тільки спрямованість змін, але і їхню вираженість, тобто чи є зрушення показників в одному напрямку більш інтенсивним, ніж в іншому. Детальні таблиці з розрахунками коефіцієнта за кожною методикою представлені у додатку Ж.

У табл.3.3.1. представлений аналіз отриманих коефіцієнтів кореляції за тестом міжособистісних відносин (Т. Лірі).

Показники Т- Вілкоксона за тестом міжособистісних відносин (Т. Лірі)

Шкала	Критерій Т- Вілкоксона	Рівень значущості	Напрямок типового зсуву	Зона значення
авторитарний	1	$p < 0,01$	зменшення	значущості
егоїстичний	10	$p < 0,05$	зменшення	невизначеності
агресивний	15	$p < 0,05$	зменшення	невизначеності
підозрілий	10	$p < 0,05$	зменшення	невизначеності
той, що підпорядковується	10	$p < 0,05$	зменшення	невизначеності
залежний	9,5	$p < 0,05$	зменшення	невизначеності
доброзичливий	50	$p < 0,05$	не відбувся	не значущості
альтруїстичний	57	$p < 0,05$	не відбувся	не значущості

Для кращого сприйняття змін, на рис. 3.3.1. представлений порівняльний аналіз середніх значень на констатуючому та контрольному етапі діагностики.

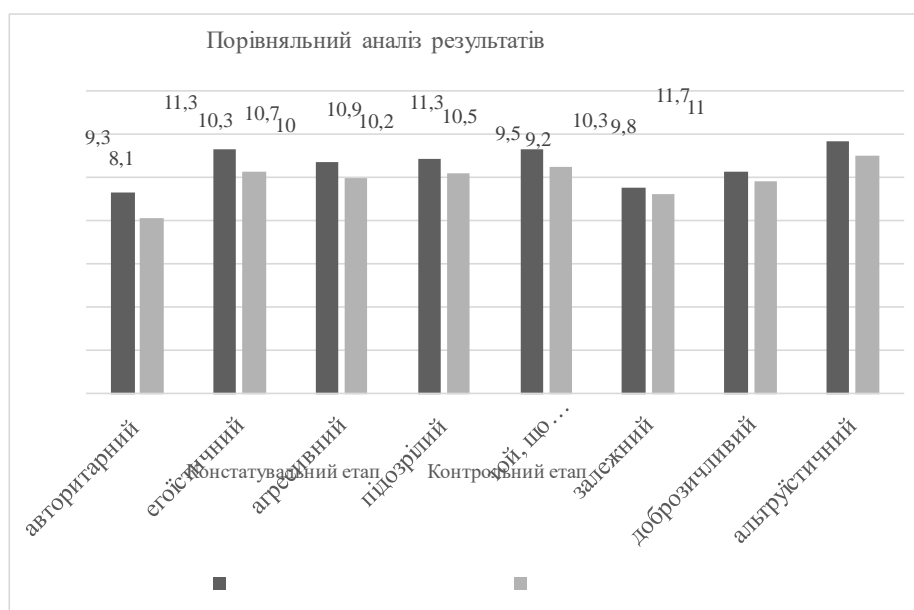


Рис.3.3.1. Порівняльний аналіз середніх значень на констатуючому та контрольному етапі діагностики.

Як ми бачимо з табл. 3.3.1. та рис.3.3.1., за шкалою «авторитарний» тип міжособистісної взаємодії відбулися статистично-значущі зміни на рівні 0,001 ($T_{\text{емп.}}=1$). Це свідчить про те, що розвіткова програма дала бажаний результат, й дівчата-студентки стали більш впевненими в собі, власних можливостях,

оптимістичними. Також, в них підвищилась швидкість реакції та прийняття рішень, рівень домагань, орієнтація на власну думку, з мінімальною залежність від зовнішніх чинників.

За шкалами «егоїстичний» ($T_{\text{емп.}}=10$), «агресивний» ($T_{\text{емп.}}=15$), «підозрілий» ($T_{\text{емп.}}=10$), «той, що підпорядковується» ($T_{\text{емп.}}=10$) та «залежний» ($T_{\text{емп.}}=9,5$), отримані результати потрапили у зону невизначеності. Тобто, певні зміни відбулися, але недостатні, щоб стати статистично-значущими. Зміни можуть проявитися у тому, що дівчата-студентки ініціативніші, розкутими, завзятими у досягненні цілей, впевненими та прямолінійними у висловлюваннях та вчинках. Також, вони стали більш емоційно стриманішими, знизився рівень тривожності, агресивності, залежності самооцінки від думок оточуючих. Однак, в залежності від чинників (як внутрішніх, так й зовнішніх) інтенсивність набутих навичок може варіюватися. У цьому напрямку розвиткова програма потребує вдосконалення.

Однак, вона виявилась не ефективною за шкалами «альтруїстичний» ($T_{\text{емп.}}=57$) та «доброзичливий» ($T_{\text{емп.}}=50$) типи міжособистісної взаємодії, за якою статистично-значущих змін не було виявлено. Треба пам'ятати, що перший тип характеризується вмінням відповідати соціальним нормам поведінки, гнучкістю поведінки, розвиненою комунікабельністю, проявами благодійності та милосердя. Другий – прагненням до тісної співпраці з референтною групою, бажанням завжди відповідати її очікуванням, ентузіазмом, ініціативністю, сприйнятливістю до емоційного настрою групи. До формувального етапу дослідження, ці показники були у гармонійному прояві. Тому, те, що зміни не відбулися, ми не можемо оцінювати, як негативні, можливо, як щоб студентки мали інший рівень їхнього прояву, були б отримані інші результати.

Підсумовуючі отримані результати, можемо зазначити, що за більшістю шкал, напрямок типового зсуву був спрямований у бік зменшення. Тобто, якщо до корекційного впливу, в обраних респонденток, прояв якостей притаманних кожному з різновидів міжособистісної взаємодії, був наближений до рівня

акцентуації, а у деяких випадках, яскравої акцентуації, то після формувального дослідження, їхній прояв став спрямовуватися до гармонійного прояву. Це, зі свого боку також є достатньо гарним результатом.

Розглянемо та проаналізуємо отримані коефіцієнти Т- Вілкоксона за іншими діагностичними засобами (див. табл.3.3.2.), а саме: методикою «КОС», (В. В. Синявський, Б. А. Федорішин), тестом «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), «КОТ» (В. Н. Бузіна, Е. Ф. Вандерлік), методикою «Ефективності лідерства» (Р. С. Немов).

Таблиця 3.3.2.

Показники Т- Вілкоксона за методикою «КОС», тестом «Діагностика лідерських здібностей», «КОТ» та методикою «Ефективності лідерства»

Здібності	Критерій Т- Вілкоксона	Рівень значущості	Напрямок типового зсуву	Зона значення
Комунікативні	3	$p < 0,01$	збільшення	значущості
Організаційні	57	$p < 0,05$	не відбувся	не значущості
Інтелектуальні	3	$p < 0,01$	збільшення	значущості
Лідерські	12	$p < 0,05$	збільшення	невизначеності
Ефективність лідерства	59	$p < 0,05$	не відбувся	не значущості

Візуалізовано порівняльний аналіз середніх значень на констатуючому та контрольному етапі діагностики за методикою «КОС» представлені на рис. 3.3.2.



Рис.3.3.2. Порівняльний аналіз даних за методикою «КОС».

Помітні зміни, які є статистично-підтвердженими на рівні 0,001 ($T_{\text{емп.}}=3$), на контрольному етапі діагностики спостерігаються за шкалою «комунікативні здібності». Можемо стверджувати, що дівчатам-студенткам стало легше встановлювати контакти з людьми, висловлювати власні думки, адекватно сприймати та інтерпретувати комунікативну інформацію. Також, більш розвиненими стали такі здібності, як вміння давати соціально-психологічний прогноз комунікативній ситуації; соціально-психологічно програмувати процес спілкування, враховуючи особливості кожної комунікативної ситуації; здійснювати соціально-психологічне управління процесами спілкування в комунікативній ситуації.

За шкалою «організаційні здібності» ($T_{\text{емп.}}=57$) статистично-значущих змін не було встановлено. Тобто, програма у цьому напрямку виявилась неефективною, й буде переглянута та вдосконалена у майбутньому. Разом з цим, потрібно враховувати, що програма впроваджувалась у достатньо обмежені терміни, й не було достатньо часу та можливостей для практичного відпрацювання отриманих навичок. Тому, отримання бажаного результату може бути відтерміновано у часі.

На рис 3.3.3. наведений порівняльний аналіз середніх значень на констатуючому та контрольному етапі діагностики за методикою КОТ» (В. Н. Бузіна, Е. Ф. Вандерлік). Разом із загальним показником інтелектуальних здібностей, на гістограмі будуть представлені й здібності, які утворюють його, а саме лінгвістичні, математичні, логічні, просторові (середня кількість розв'язаних завдань). Це буде здійснено з метою більш якісного аналізу результатів та виявлення сильних та слабких сторін розробленої розвиткової програми.



Рис.3.3.3. Порівняльний аналіз даних за методикою «КОТ».

З рис.3.3.3. ми бачимо, що за шкалою «інтелектуальні здібності» відбулися зміни, які є статистично-значущими на рівні 0,001 ($T_{емп.}=3$). У дівчат-студенток покращилися здійснення аналізу, узагальнення, гнучкість мислення, швидкість та точність сприйняття матеріалу. Крім цього, розвинулась здатність виявляти зв'язки і співвідношення між тими чи тими подіями, явищами, формулювати висновки в окремо взятій ситуації, і здатність використовувати минулий досвід і засвоєну інформацію.

Також, можемо спостерігати, що за здібностями, які утворюють загальний показник інтелекту, відбулися зміни. Респондентки, під час контрольної діагностики, виконали більшу кількість завдань, аніж на першому етапі дослідження. Це вказує нам на те, що дівчата стали легше розкривати особливості змісту різних слів, краще розуміти словесні аналогії, виконувати логічні операції з окремими словами, розумінням тексту, розрізняти прямий і переносний сенс висловлювання.

Разом с цим, респондентки вже краще здійснюють швидкі і точні розрахунки, логічніше міркують, оперують арифметичними навичками. Вдосконалилась просторова уява та вміння подумки оперувати з об'єктами на площині і в просторі. Також, дівчата-студентка стали краще відокремлювати

важливе від незначного, синтезувати елементи в єдине ціле, абстрагуватися, уявляти структуру того чи того об'єкта, конкретизувати.

Отже, враховуючі отримані результати, програма є достатньо ефективною у формування мисленнєвого компоненту лідерства.

На рис.3.3.4. візуалізовано порівняльний аналіз результатів на двох етапах дослідження (констатуючому та контрольному) за тестом «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), «КОТ» (В. Н. Бузіна, Е. Ф. Вандерлік), методикою «Ефективності лідерства» (Р. С. Немов).

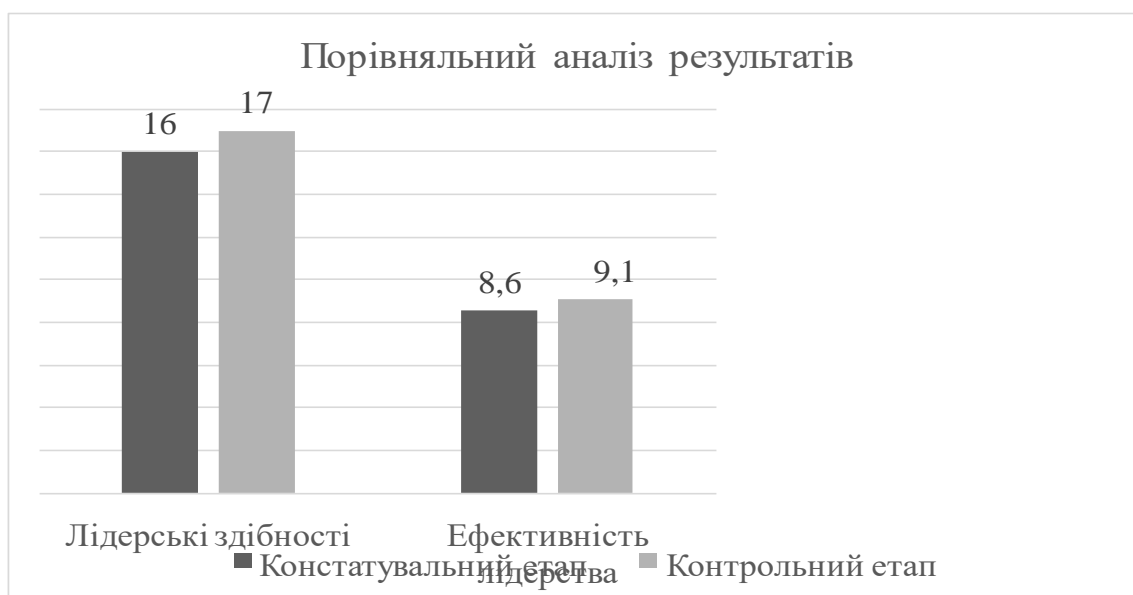


Рис.3.3.4. Порівняльний аналіз даних за тестом «Діагностика лідерських здібностей» та методикою «Ефективності лідерства».

За шкалою «лідерські здібності» (див. табл.3.3.2. та рис.3.3.4.) отримані результати потрапили у зону невизначеності на рівні 0,005 ($T_{емп.}=12$). Тобто, зміни видубилися але вони не значні. Сукупність здібностей, що дозволяють особистості ставати лідером, вести за собою інших стала більш розвиненою.

Остання шкала «ефективність лідерства» ($T_{емп.}=59$) не зазначала впливу корекційної програми, отриманні результати потрапили у зону незначущості. У цьому випадку, спостерігається схожа ситуація, як за шкалою «організаційні здібності», тобто замала часу для впровадження отриманих знань у практику.

Враховуючи отримані результати, можемо стверджувати, що розроблена розвиткова програма є достатньо ефективною. У дівчат-студенток відбулися особистісні зміни, які наблизили їх до психологічного портрету успішного лідера.

Висновки до розділу 3.

На формувальному етапі дослідження нами була розроблена та впроваджена авторська розвиткова програма психологічного супроводу формування лідерських компетенцій у дівчат студентського віку.

Завдання, які ми ставили перед собою, реалізуючи програму, були такі: розвинути ініціативність, цілеспрямованість, відповідальність за себе і оточуючих, навчити навичкам соціальної активності; вдосконалити комунікативну компетентність; сформувати позитивний досвід лідерської поведінки; розвинути організаційні здібності; підвищити рівень розвитку інтелектуальних здібностей; актуалізувати бажання до саморозвитку та самопізнання.

Принципи, на яких базувалася програма: принцип чесності і щирості; принцип безумовної поваги гідності особистості; принцип взаємної відповідальності; принцип активності; принцип компетентності; принцип доречності; принцип конфіденційності та варіативності.

Розвиткова програма розрахована на 9 занять (13,5 годин) та складається з трьох розділів, враховуючи основні компетенції лідерства: 1) удосконалення особистісної компетенції лідерства (3 заняття) (мета: усвідомлення цінності своєї особистості, свого «Я», формування позитивного ставлення до себе, актуалізувати бажання до саморозвитку та самопізнання, вдосконалення комунікативних здібностей); 2) формування мисленнєвої компетенції (3 заняття) (мета: підвищити рівень довільності, концентрації і розподілу уваги; загальний рівень обізнаності; рівень сформованості лінгвістичних, математичних здібностей; рівень розвитку просторового орієнтування і

абстрактно-логічного мислення). 3) розвиток діяльнісної компетенції (з заняття) (мета: опанування адекватними навичками міжособистісної взаємодії, організаційних здібностей, прагнення до дій, вміння планувати власну діяльність і діяльність групи).

Визначення статистичної достовірності змін відбувалося за допомогою непараметричного критерію Т-Вілкоксона. Контрольна діагностика підтвердила гіпотезу нашого дослідження, й відповідно ефективність розробленої програми. Було встановлено такі зміни: дівчата-студентки стали більш впевненими в собі, власних можливостях; підвищилась орієнтація на власну думку, знизилась до мінімальної залежність від зовнішніх чинників; збільшився рівень ініціативності та соціальної активності; покращився рівень розвитку інтелектуальних здібностей. Також, розвинулась комунікативна компетентність, дівчатам стало легше встановлювати контакти з людьми, висловлювати власні думки, адекватно сприймати та інтерпретувати інформацію, що надходить з різних джерел.

Однак, розвиткова програма потребує вдосконалення тем, які спрямовані на формування організаційних здібностей та діяльнісної компетенції лідерства.

ВИСНОВКИ

Сьогодні лідерство проникає в усі, без виключення, сфери нашого життя і вважається умовою не тільки для успішної професійної діяльності, а й визначає напрямок соціалізації особистості. Враховуючи сумний історичний досвід дискримінації жінок у різних сферах життєдіяльності, формування лідерських якостей у дівчат-студенток має стати одним з пріоритетних завдань для сучасних ЗВО.

Проведене дослідження мало на меті теоретично обґрунтувати та експериментально апробувати програму психологічного супроводу формування і розвитку лідерських компетенцій у дівчат-студенток.

Лідерство у нашому дослідженні розглядалося як природний соціально-психологічний процес впливу особистого авторитету лідера на поведінку членів групи з метою досягнення спільних цілей. Структура лідерства включає особистісний (індивідуальні особливості особистості, мотивація, комунікативно-організаційні здібності), мисленнєвий (інтелектуальні здібності) і діяльнісний (вміння діяти, нести відповідальність за результат) компоненти.

Найбільш дієвим засобом формування лідерських компетенцій є психологічний супровід, спрямований на розвиток і саморозвиток самосвідомості особистості у спеціально створених умовах професійного навчання.

У результаті проведеного емпіричного дослідження були виявлені такі особливості розвитку компетенцій лідерства в опитаних дівчат-студенток:

1. Особистісна компетенція: гармонійне виявлення типів міжособистісної взаємодії; домінування доброзичливого, який має такі особливості: недостатня сформованість лідерських здібностей, екстравертованість, постійне бажання встановлювати контакти з іншими, відповідати очікування оточуючих, залежністю самооцінки від їхньої думки; недостатньо розвинені комунікативні та організаційні здібності.

2. Мисленнєва компетенція: у дівчат-студенток переважає середній рівень сформованості інтелектуальних здібностей, також недостатньо розвинені лінгвістичні, логічні, математичні та просторові здібності, що утворюють загальний інтелектуальний фон розвитку.

3. Діяльнісна компетенція: ефективність керування і самоврядування не достатньо ефективні, залежать від конкретних умов, як зовнішніх так і внутрішніх.

Встановлений статистично-значущий зв'язок між ефективністю лідерства, різновидами міжособистісної взаємодії та всіма різновидами здібностей (інтелектуальні, комунікативні, організаційні). Такий результат свідчать про тісну внутрішню кореляцію між компетенціями лідерства.

Для покращення наявного стану, нами було проведене формувальне дослідження, розроблена і впроваджена авторська розвиткова програма психологічного супроводу формування лідерських компетенцій у дівчат студентського віку. Програма була розрахована на 9 занять (13,5 годин) та складалася з трьох розділів: 1) удосконалення особистісної компетенції; 2) формування мисленнєвої компетенції; 3) розвиток діяльнісної компетенції.

Контрольна діагностика підтвердила гіпотезу нашого дослідження і, відповідно, ефективність розробленої програми. Було встановлено такі зміни: дівчата-студентки стали більш впевненими у власних можливостях; підвищилась орієнтація на власну думку, знизилась до мінімальної залежність від зовнішніх чинників; збільшився рівень ініціативності та соціальної активності; покращився рівень розвитку інтелектуальних здібностей та комунікативної компетентності.

Подальшу перспективу досліджень у цьому напрямку ми вбачаємо в розгляді специфіки прояву лідерських якостей у представниць інших спеціальностей, наприклад природничого, математичного або інженерно-технічного спрямування, а також у розробці адекватного діагностичного інструментарію дослідження гендерних особливостей лідерства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Crawley Sara L, Broad K. L. The Construction of Sex and Sexualities. Handbook of Constructionist Research. New York, 2008. №4. P. 545-566.
2. Gallahan L.B. Research and conceptual approaches to the understanding of gender. *Issues in the Psychology of Women*. New York, 2000. №5. P. 33-52.
3. Keikha A., Hoveida R., Yaghoubi N. M. The Development of an Intelligent Leadership Model for State Universities. *Foresight and STI Governance*. 2017. Vol. 11, No 1, PP. 66-74.
4. Markiz Y., Margono S., Wirawan Ir., Ainur R. The influences of leadership styles, organizational communication, and job sat-ifsaction toward employees' job performance in doing construction jobs: a study on three construction companies in jakarta. *RJOAS*. 2017. №5. P.168-176.
5. Raudeliūnienė J., Davidavičienė V., Tvaronavičienė M., Radeckytė V. A study of success factors of women"s leadership in e-commerce. *Terra economicus*. 2018. №18. PP. 131-149.
6. Robert J. Fitzgerald. Becoming Leo: Servant Leadership as a Pedagogical Philosophy. *University High School Illinois State University Laboratory Schools. Critical Questions in Education*, 2011. P.P. 75-85.
7. Sparks G., Wolf P., Zurick A. M. Destructive Leadership: The Hatfield And Mccooy Feud. *Kaplan University*. USA, 2015. P.P. 307-326.
8. Stogdill R. Handbook of Leadership. *A Survey of Theory and Research*. N.Y., 1974. P.P. 7-16.
9. Александровская Э. М. Психологическое сопровождение школьников. Москва, 2002. 206 с.
10. Андреева Г. М. Социальная психология. Москва, 2001. 378с.
11. Басов М. Я. Развитие человека как активного деятеля в окружающей его среде. *Общие основы педологии*. Санкт-Петербург, 2007. С. 257-476.

12. Белякова Н. В. Социально-психологические особенности проявления лидерства в студенческих группах: дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2002. 197с.
13. Бендас Т. В. Гендерная психология. Санкт-Петербург, 2005. 431с.
14. Беспалов Д. В., Селина Е. В. Пути формирования эффективного молодежного лидерства с гуманистической направленностью. *Пензенский психологический вестник*. 2014. №2 (3). С.39-48.
15. Бильданова В. Р., Бисерова Г. К., Шагивалеева Г. Р. Психология стресса и методы его профилактики. Елабуга, 2015. 142 с.
16. Валеева А. Ф., Илларионов М. Г. Студенческое лидерство как фактор профессионального мастерства и карьерного роста. *Вестник экономики, права и социологии*. 2012. №1. С.306-311.
17. Вебер М. Типы господства. *Личность. Культура. Общество*. 2018. №1 (40). URL: <https://iphras.ru/uplfile/reznik/sovet/bibl/1/Weber7.pdf> (Дата обращения 25.03.2021).
18. Вейгнингер О. Пол и характер. Принципиальное исследование. Москва, 2012. 392с.
19. Вержибок Г. В. Социально-психологические контексты лидерства у студентов. *Психологические науки*. 2014. №4. С.9-17.
20. Виханский О. С. Наумов А. И. Менеджмент. Москва, 2010. 576с.
21. Гассаб О. В. Навчально-виховний процес у ЗВО як чинник формування і розвитку лідерства у студентів. Психологія лідерства у сучасному суспільстві: психологічні аспекти. *Психологічний супровід розвитку лідерського потенціалу шкільної та студентської молоді*: Матеріали міжнар. наук.-практич. конф. (Київ, 29 квітня 2021). Київ, 2021. С.38-39.
22. Горчакова Г. Г. Мифология женской карьеры. *Психология лидерства*. Минск, 2004. С. 63-70.
23. Григорьева Н. Н. Гендерные особенности проявления лидерства у студентов: автореф. ...дис. канд. психол. наук. Москва, 2006. 32с.

24. Данилова Т. В. Розвиток лідерського потенціалу студентської молоді: декілька слів про критичне мислення. Психологія лідерства у сучасному суспільстві: психологічні аспекти. *Психологічний супровід розвитку лідерського потенціалу шкільної та студентської молоді*: Матеріали міжнар. наук.-практич. конф. (Київ, 29 квітня 2021). Київ, 2021. С. 39-40.
25. Дорохина Р. В. Лидерство в студенческой корпоративной среде. *Философия и общество*. 2017. №4(85). С.70-82.
26. Евтихов О. В. Сравнительный анализ лидерских качеств руководителей разных управленческих уровней промышленного предприятия. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. 2010. №1. С. 114-121.
27. Ермакова С. В. Факторы, влияющие на развитие женского лидерства. *Аспирант. Приложение к журналу вестник забайкальского государственного университета*. 2012. №2(12). С.16-20.
28. Ермолаева О. Ю. Математическая статистика для психологов. Москва, 2019. 336 с.
29. Жданова Н. Е., Кружкова О. В. Психологические компоненты лидерского потенциала студентов в образовательном пространстве высшего учебного заведения. *Психолого-педагогические проблемы образования*. 2015. №2. С.32-37.
30. Жернова А. Ю., Петровская В. Г. Лидерские качества студентов педагогического ВУЗа. *Мир науки, культуры, образования*. 2016. №4 (59). С.151-153.
31. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования. Москва, 2013. 416с.
32. Зелінська Я. Ц. Напрями вдосконалення системи розвитку лідерських якостей у процесі професійної освіти студентів. Психологія лідерства у сучасному суспільстві: психологічні аспекти. *Психологічний супровід розвитку лідерського потенціалу шкільної та студентської молоді*: Матеріали міжнар. наук.-практич. конф. (Київ, 29 квітня 2021). Київ, 2021. С.60-61.

33. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. Питер, 2003. 567 с.
34. Истратова О. Н. Психодиагностика. Коллекция лучших тестов. Ростов на Дону, 2006. 375с.
35. Кейха А., Ховейда Р., Якуби Н. М. Разработка модели интеллектуального лидерства для государственных университетов. *Форсайт*. 2017. №1. С. 66-74.
36. Кичкирук Т. В. Вектор спрямованості лідерського потенціалу молоді. *Психологічний супровід розвитку лідерського потенціалу шкільної та студентської молоді*: Матеріали міжнар. наук.-практич. конф. (Київ, 29 квітня 2021). Київ, 2021. С.15-16.
37. Кобзарева И. И. Психологическое сопровождение как направление деятельности психологической службы в системе профильного обучения. *Наука. Инновации. Технологии*. 2010. №69. С. 45-55.
38. Кононенко Н. Ю., Чаркіна О. А. Особистісні детермінанти кар'єрної спрямованості дівчат-студенток у континуумі психічної норми-патології. *Практична психологія у ракурсі сьогодення* : науковий часопис / Під ред. З. М. Мірошник, О.А. Чаркіної. Кривий Ріг: Вид-во КДПУ, 2019. С. 49-53.
39. Котрухова Р. И. Эффективное лидерство и развитие лидерского потенциала современной молодежи. *Вестник Челябинского государственного университета*. 2009. №14(152). С.54-58.
40. Коттер Дж. Лидерство Мацуситы. Уроки выдающегося предпринимателя XX века. Москва, 2015. 256с.
41. Коэффициент ранговой корреляции Ч. Спирмена. URL: <https://medstatistic.ru/methods/methods9.html> (Дата обращения 22.06.21).
42. Кресан О. Д. Психологія лідерства у сучасному суспільстві: психологічні аспекти. *Психологічний супровід розвитку лідерського потенціалу шкільної та студентської молоді*: Матеріали міжнар. наук.-практич. конф. (Київ, 29 квітня 2021). Київ, 2021. С.18-19.

43. Кулинцева Ю. С. Формирование лидерских устремлений у студентов ВУЗа: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Сочи, 2011. 26с.
44. Лейченко О. Ф. Женское лидерство в современном мире. *Научные труды Дальневосточного государственного технического рыбохозяйственного университета*. 2009. №21. С. 269-276.
45. Леонтьев А. Н. Лекции по общей психологии. Питер, 2010. 511с.
46. Леус Э. В. Психологическое сопровождение и особенности его осуществления в исправительном учреждении. *Международный студенческий научный вестник*. 2018. № 3-6. С. 897-901.
47. Логвинов И. Н., Логвинова М. И., Богачева Т. И. Концепция гендерного молодежного лидерства в учебных группах. *Концепт*. 2019. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontsepsiya-gendernogo-molodezhnogo-liderstva-v-uchebnyh-gruppah/viewer> (дата обращения 08.06.2021).
48. Макарова С. Н. Формирование и развитие лидерских качеств студенток-менеджеров для их активного продвижения в бизнесе и структурах управленческой деятельности: тактика поведения студенток в период обучения в вузе. *Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского*. 2012. № 28. С. 415-421.
49. Манухин Е. В. Формирование лидерских качеств среди студентов высших учебных заведений. *Academy*. 2016. №4(7). С.54-59.
50. Методы тренингов. URL: http://www.gh-training.narod.ru/zel_dom/for_tren/metod_m/met_tr.htm (Дата обращения 10.07.21).
51. Мухина В. С. Возрастная психология. URL: http://ipkfp.nspu.ru/file.php/1/Mukhina_V.S._Vozrastnaja_psikhologija._-_4-e_izd._-_M._1999._-_456_s.pdf (Дата обращения 04.04.2021).
52. Никулина И. В. Формирование лидерских качеств у студентов. *СНВ*. 2016. №4 (17). С. 207-211.
53. Ольшанская Е. В. Социально-психологические характеристики лидерства в студенческих группах первого курса. *Вестник Южно-Уральского*

государственного гуманитарно-педагогического университета. 2018. №4. С.164-171.

54. Павлов Б. С. Девиантная субкультура студенческой аудитории Уральского вуза. *Экономика региона*. 2014. №3. С. 113-118.

55. Панарин И. А. Психология социальной ответственности лидеров молодежных движений: автореф. дис. ... докт. психол. наук. Москва, 2010. 47с.

56. Первитская А. М. Формирование лидерской деятельности в юношеском возрасте: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Екатеринбург, 2007. 27 с.

57. Резник С. Д. Рекомендации студенткам-менеджерам по формированию и развитию лидерских способностей: тактика поведения студенток в период обучения в вузе. *Особенности профессиональной подготовки женщин к практической деятельности в сфере менеджмента и бизнеса*. 2014. URL:

https://studref.com/393889/menedzhment/rekomendatsii_studentkam_menedzheram_formirovaniyu_razvitiyu_liderskih_sposobnostey_taktika_povedeniya_st (дата обращения: 23.07.2021).

58. Романова М. В. Теоретические подходы к рассмотрению проблемы лидерства в науке. *Мир науки, культуры, образования*. 2010. №1. С. 192-194.

59. Романовський О. Г., Пономарьова О. С. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти. Харків, 2017. 292с.

60. Ромашкевич К. С., Чаркіна О. А. Лідерство в контексті кар'єрного самоменеджменту та лайф-коучингу. *Актуальні проблеми психології в дискурсі глобалізації: збірник наукових робіт студентів, молодих учених і фахівців-практиків / Під ред. З. М. Мірошник, О. А. Чаркіної*. Кривий Ріг: Вид-во «Криворізький державний педагогічний університет», 2018. С. 51-55.

61. Роуз Э., Лоутон А. Организация и управление в государственных учреждениях. Москва, 1993. 218с.

62. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург, 2015. 718с.
63. Сельченко К. В. Психология лидерства. Минск, 2004. 364с.
64. Сердюк И. И., Кривцова М. А. Проблемы формирования лидерских способностей. *Концепт*. 2014. №30. С.35-41.
65. Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. Санкт-Петербург, 2005. URL: <https://psyttests.org/book/sobchik-psychology-individual.html> (Дата обращения 03.04.21).
66. Турецкая Г. В. Социально-психологический анализ феномена деловой женщины. *Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций*. 2001. №5. С.76- 93.
67. Урбанович А. А. Психология управления. Минск, 2003. 640с.
68. Фетискин Н. П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва, 2002. 339 с.
69. Чаркіна О. А. Коучингові технології як інструмент кар'єрного самоменеджменту в роботі зі студентами-психологами. *Науковий журнал з соціології та психології «Габітус»*. 2020. №19. С. 195-201.
70. Чаркіна О. А. Соціально-психологічний тренінг як засіб розвитку аутопсихологічної компетентності студента-психолога. *Науковий журнал «Молодий вчений»*. 2016. № 3 (30). С. 440-444.
71. Чаркіна О. А. Технології формування і розвитку лідерських компетенцій у студентів з обмеженими можливостями здоров'я. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. 2017. Вип. 37-1. С. 310-318.
72. Чирикова А. Е. Стили лидерства: «двойной репертуар» управленческих технологий успешного менеджера. 2007. URL: <http://hr-portal.ru/article/sushchestvuet-li-zhenskiy-stil-rukovodstva-i-kakov> (дата обращения 06.06.2021).

73. Ширяєва М. С., Мартинюк І. А. Емоційний інтелект як складова лідерського потенціалу студентської молоді. Психологія лідерства у сучасному суспільстві: психологічні аспекти. *Психологічний супровід розвитку лідерського потенціалу шкільної та студентської молоді*: Матеріали міжнар. наук.-практич. конф. (Київ, 29 квітня 2021). Київ, 2021. С49-50.

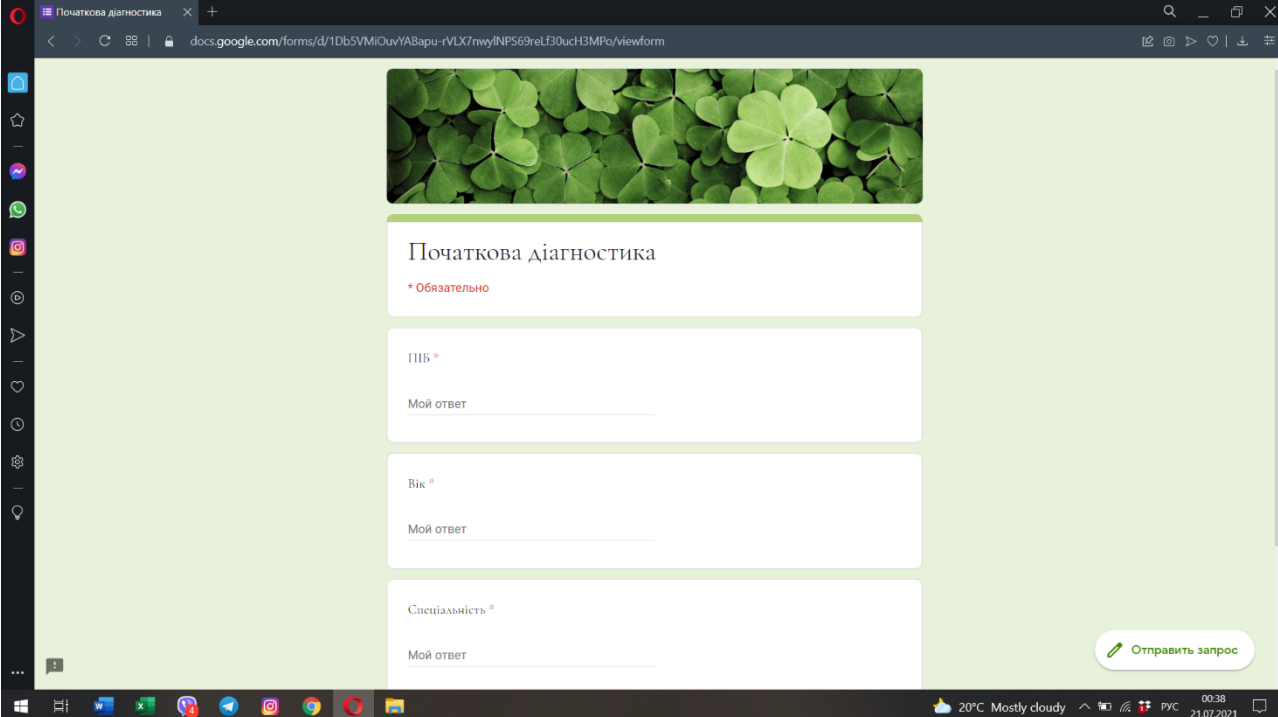
74. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. URL: <https://studfile.net/preview/6177633/> (Дата обращения 04.04.2021).

75. Ярушкин Н. Н., Сатонина Н. Н. Психологические особенности женщин-руководителей. *Психологические науки*. 2009. №1(5). С.125-134.

ДОДАТКИ

Додаток А

Google-форма для проведення діагностики



Початкова діагностика

* Обязательно

ПІБ *

Мой ответ

Вік *

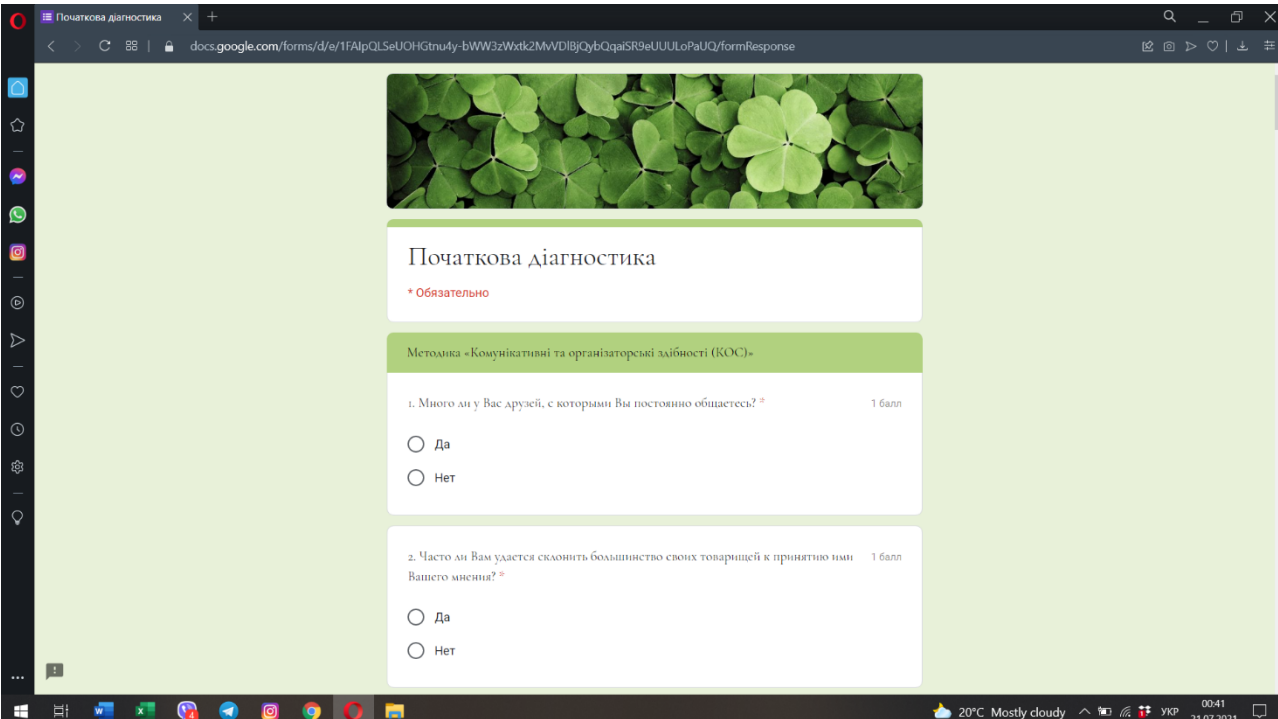
Мой ответ

Спеціальність *

Мой ответ

Отправить запрос

Продовження додатку А. Google-форма для проведення діагностики.



Початкова діагностика

* Обязательно

Методика «Комунікативні та організаторські здібності (КОС)»

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь? * 1 балл

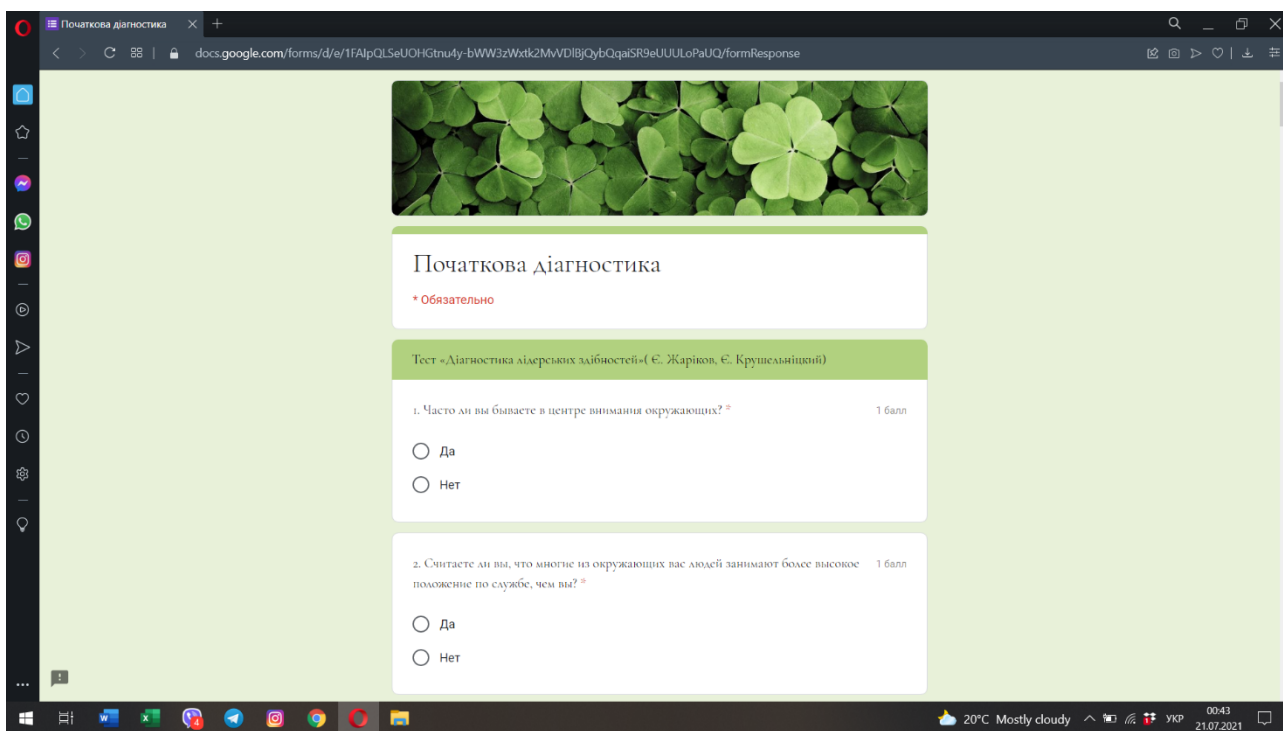
Да

Нет

2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения? * 1 балл

Да

Нет



Початкова діагностика

* **Обязательно**

Тест «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

1. Часто ли ви буваєте в центрі уваги оточуючих? ² 1 балл

Да

Нет

2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы? ² 1 балл

Да

Нет

Продовження додатку А. Google-форма для проведення діагностики.

Початкова діагностика
*Обязательно

тест КОТ (В. Н. Бузін, Е.Ф. Вандерсію)

1. Одинадцятий місяць года – это: * 1 балл

- октябрь
- май
- ноябрь
- февраль

2. "Суровый" является противоположным по значению слову: * 1 балл

- резкий,
- строгий,
- мягкий,
- жесткий,

Початкова діагностика
*Обязательно

методика «Ефективності лідерства», автор Р. С. Немюп

1. Стремитесь ли вы к использованию в своей работе новейших достижений? * 1 балл

- Да
- Нет

2. Стремитесь ли вы к сотрудничеству с другими людьми? * 1 балл

- Да
- Нет

Додаток Б

Вихідні дані респонденток за діагностичним комплексом

Вихідні дані за тестом «Діагностика лідерських здібностей», (Є. Жаріков,
Є. Крушельницький), методикою КОТ (В. Н. Бузіна, Е. Ф. Вандерліка),
методикою «Ефективності лідерства» (Р. С. Немов).

№ респондентки	Тест «Діагностика лідерських здібностей»	КОТ	Методика «Ефективності лідерства»
1	5	18	2
2	7	17	12
3	10	17	7
4	26	25	18
5	28	23	15
6	38	27	29
7	30	30	20
8	16	19	2
9	32	28	30
10	26	17	12
11	39	35	34
12	28	22	6
13	30	40	36
14	13	27	26
15	35	31	15
16	31	23	32
17	33	37	22
18	36	28	34
19	5	23	5
20	26	26	5
21	10	21	34
22	32	21	12
23	15	25	18
24	36	22	32
25	28	34	35
26	29	27	12
27	16	19	7
28	32	26	20
29	17	21	15
30	33	33	34
31	32	29	30
32	37	33	22
33	28	31	27
34	19	22	15
35	12	24	5
36	38	20	20

Продовження додатку Б. «Вихідні дані респонденток за діагностичним комплексом»

Вихідні дані за тестом міжособистісних відносин (Т. Лірі) та методикою КОС (В. В. Снявський, Б.А. Федорішин)

№ респондентки	тест міжособистісних відносин Т. Лірі								КОС	
	№1	№2	№3	№4	№5	№6	№7	№8	1 шк	2 шк
1	7	0	0	14	0	16	0	15	10	7
2	13	2	4	9	1	11	2	2	12	11
3	2	5	1	2	11	6	14	2	16	13
4	9	9	11	10	0	6	2	0	2	3
5	2	0	1	14	15	11	0	0	13	14
6	9	2	13	9	1	9	0	8	12	15
7	0	9	1	2	2	0	10	2	10	11
8	13	5	0	10	1	9	4	2	12	14
9	2	10	4	10	4	2	2	14	14	11
10	7	0	9	0	9	0	11	5	12	13
11	0	7	1	0	10	2	10	2	4	3
12	4	11	12	7	1	11	0	2	14	16
13	10	2	0	0	1	0	2	9	11	12
14	0	14	10	4	2	12	2	9	13	14
15	3	0	1	0	10	2	11	14	12	15
16	2	11	13	9	0	12	0	0	10	13
17	6	14	4	0	9	16	4	0	15	17
18	0	9	1	0	4	0	10	14	12	14
19	9	3	0	13	10	6	14	0	4	5
20	4	3	12	4	0	9	10	5	16	18
21	11	15	0	0	0	9	9	14	12	14
22	3	0	10	0	4	4	14	8	13	17
23	9	0	4	0	1	4	4	2	12	8
24	0	10	10	14	15	9	10	2	10	8
25	0	8	0	0	10	0	14	0	14	12
26	6	13	9	4	15	11	10	0	12	14
27	0	0	1	0	11	0	15	0	13	4
28	0	10	10	9	9	0	9	12	4	5
29	4	0	9	0	0	4	4	2	14	13
30	2	3	0	7	4	10	13	5	12	11
31	11	0	4	4	0	0	10	8	11	14
32	0	0	1	0	4	0	10	12	13	15
33	6	10	10	14	16	9	10	14	12	13
34	10	9	0	0	10	0	13	0	10	14
35	0	0	9	7	0	2	4	8	13	12
36	6	0	4	0	2	0	4	15	12	14

Примітка: №1 - авторитарний тип, №2 - егоїстичний тип, №3 - агресивний тип, №4 - підозрілий тип, №5 - той, що підпорядковується, №6 - залежний, №7 – доброзичливий тип, №8 – альтруїстичний; 1шк – комунікативні здібності, 2шк – організаційні здібності.

Додаток В

Опис типів міжособистісної взаємодії за рівнем прояву (методика Т. Лірі)

Шкала	Рівень прояву		
	гармонійний	проміжний	акцентуація
авторитарний	впевненість в собі, вміння бути хорошим наставником і організатором, властивості керівника	нетерпимість до критики, переоцінка власних можливостей),	дидактичний стиль висловлювань, імперативна потреба командувати іншими, риси деспотизму
егоїстичний	впевненого, незалежного, що суперничає	самовдоволеного, нарцисичного, з вираженим почуттям власної переваги над оточуючим	тенденція мати особливу думку, відмінну від думки більшості, і займати відокремлену позицію у групі
агресивний	щирість, безпосередність, прямотинність, наполегливість в досягненні мети		надмірна завзятість, недружелюбність, нестриманість і запальність
підозрілий	реалістичність суджень і вчинків, скептицизм і неконформність	вкрай образливий і недовірливий модус ставлення до оточуючих з вираженою схильністю до критицизму, невдоволенням іншими і підозрілістю	
той, що підпорядковується	скромний, боязкий, поступливий, емоційно стриманий, здатний підпорядковуватися, не має власної думки, слухняно і чесно виконує свої обов'язки.	застенчівий, лагідний, легко ніяковіє, схильний підкорятися сильнішому без урахування ситуації.	покірний, схильний до самоприниження, поступатися всім і в усьому, завжди ставить себе на останнє місце і засуджує себе, пасивний, прагне знайти опору в іншому
залежний	конформний, м'який, очікує допомоги і порад, довірливий, схильний до захоплення оточуючими, ввічливий.	різко невпевнений у собі, має нав'язливі страхи, побоювання, тривожність, залежність від чужої думки	слухняний, боязкий, беспорядний, не вміє проявити опір, щиро вважає, що інші завжди праві
доброзичливий	схильний до співпраці, кооперації, гнучкий і компромісний при вирішенні проблем і в конфліктних ситуаціях, свідомо конформний.	доброзичливий і люб'язний з усіма, орієнтований на прийняття і соціальне схвалення, прагне задовольнити вимоги всіх, "бути хорошим" для всіх без урахування ситуації, має розвинені механізми витіснення і придушення, емоційно лабільний.	
альтруїстичний	відповідальний по відношенню до людей, м'який, добрий, безкорисливий і чуйний.	гіпервідповідальний, завжди приносить у жертву свої інтереси, прагне допомогти і співчувати всім, нав'язливий у своїй допомозі і занадто активний по відношенню до оточуючих, приймає на себе відповідальність за інших.	

Додаток Г

Зміст занять розвиткової програми

№ заняття /кіль-ть хв.	Мета	Структура заняття		
		Вправа	Час на її виконання	Мета
1 / 90	знайомство з учасниками групи, створення атмосфери довіри, самопізнання дівчатами-студенток власної особистості.	«Всім привіт»	5 хв.	Розминка, привітання учасниками один одного, налаштування на роботу.
		«Правила групи»	5 хв.	Встановлення правил групи, які будуть регулювати поведінку учасниць тренінгу.
		«Укладення контракту»	15 хв.	З'ясування цілей відвідування тренінгу і бажаного результату.
		«Презентація себе»	30 хв.	Знайомство один з одним, встановлення довірливої атмосфери, закріпити навички діалогового стилю спілкування в практиці лідера, розвинути емпатичні можливості.
		«Життєві цілі»	30 хв.	Вправа допомагає виробити життєві цілі та усвідомити їх.
2 / 90	удосконалення навиків міжособистісної взаємодії, вміння адекватно сприймати комунікативну інформацію, вміння слухати та адекватно висловлювати свої думки	«Всім привіт»	5 хв.	Розминка, привітання учасниками один одного, налаштування на роботу.
		«Хода»	15 хв.	Навчити способу саморегуляції емоційних станів через контроль їх зовнішніх проявів. Розвиток впевненості в своїх діях. Розвиток спостережливості, а також вміння зовні виражати емоційні стани і розуміти їх вираження у

				оточуючих.
		«Без оцінок»	20 хв.	Тренування вміння спілкуватися безоціночно, виробляє більш позитивне ставлення до людей.
		«Відеопазл»	40 хв.	Розвиток спостережливості, вміння колективно вирішувати задачу, аналіз лідерського потенціалу та вміння домовлятися.
		«Мовна машина»	15 хв.	Розвиток комунікативної гнучкості, мовного чуття, якості: комунікативна компетенція.
3/90	актуалізація прагнення до саморозвитку та самопізнання, вміння оцінювати власні дії та вчинки, будувати власний шлях самовдосконалення.	«Всім привіт»	5 хв.	Розминка, привітання учасниками один одного, налаштування на роботу.
		«Чотири віки»	20 хв.	Створення передумов для більш усвідомленого і осмисленого погляду на власний життєвий шлях, сприяння пошуку ресурсів, унікальних для кожного з вікових груп.
		«Дзеркальний оракул»	15 хв.	Дослідження студентками власних особливостей характеру, інтересів.
		«Прогулянка по лісу»	30 хв.	Розвиток уяви, і пізнання своїх внутрішніх куточків душі.
		«Відображення»	15 хв.	Навчитися розуміти власний емоційний стан та іншої людини.
		«До зустрічі»	5 хв.	Емоційне завершення заняття.
4-5/180	Вдосконалення психічних процесів (пам'яті, уваги, мислення).	<i>4 заняття</i>		
		«Всім привіт»	5 хв.	Розминка, привітання учасниками один одного, налаштування

				на роботу.
		«Казка»	15 хв.	Розвиток комунікативної гнучкості, мовного чуття, якості: комунікативна компетенція.
		«Перерахування послідовності попарно»	15 хв.	Вдосконалення уважності, концентрації уваги.
		«Хто я?»	15 хв.	емоційне розвантаження, розвиток комунікативних навичок, вміння ставити запитання, невербальну комунікацію, вміння вирішувати проблеми.
		«Розподіл уваги»	20 хв.	розвиток розподілу та концентрації уваги, математичних здібностей.
		«До зустрічі»	5 хв.	Емоційне завершення заняття.
		<i>5 заняття</i>		
		«Всім привіт»	5 хв.	Розминка, привітання учасниками один одного, налаштування на роботу.
		«Юлій Цезарь»	15 хв.	Розвиток концентрації, вибірковості та стійкості уваги.
		«Тренажери для мозку»	30 хв.	Розвиток психічних процесів.
		«Слова-перевертні»	15 хв.	Розвиток концентрації уваги, уважності.
		«Артіль художників»	20 хв.	Сприяти мобілізації уваги і творчої фантазії учасників в процесі рішення групової задачі; потренувати зорову уяву і пам'ять, розвинути навички просторової узгодженості серед членів групи.
		«До зустрічі»	5 хв.	Емоційне завершення заняття.
6/90	Вдосконалення логічних та	«Всім привіт»	5 хв.	Розминка, привітання учасниками один

	просторових здібностей.			одного, налаштування на роботу.
		«Усний рахунок»	20 хв.	Розвиток комунікативної компетенції, інтелекту, організаційних здібностей, математичних здібностей, вміння працювати в команді.
		«Аналогія не доказ»	20 хв.	Формування вміння мислити логічно, розвиток творчого мислення.
		«Вдосконалення просторового мислення»	10 хв.	Удосконалення вміння оперувати образами та поняття в уяві.
		«Тренажери для мозку»	30 хв.	Розвиток психічних процесів.
		«До зустрічі»	5 хв.	Емоційне завершення заняття.
7/90	Формування адекватного стилю міжособистісної взаємодії.	«Всім привіт»	5 хв.	Розминка, привітання учасниками один одного, налаштування на роботу.
		«Вавилонська вежа»	15 хв.	Формування вміння координувати свої дії, взаємодіяти в команді, розвиток невербального спілкування.
		«Валентність»	30 хв.	розвиток іміджу, комунікативної компетенції, адекватних форм взаємодії.
		«Стилі лідерства»	20 хв.	Засвоїти активний стиль спілкування і розвинути в групі відносини партнерства; потренуватися у визначенні чітких ознак лідерської поведінки, усвідомленні лідерських якостей.
		«Груповий портрет»	15 хв.	Запропонувати членам групи дати і отримати зворотній зв'язок, необхідну для ефективного і

				довірного співробітництва; розвинути лідерські якості, вміння аналізувати інформацію про процеси, що відбуваються в групі.
		«До зустрічі»	5 хв.	Емоційне завершення заняття.
8/90	Розвиток здібності прогнозування, планування власних дій та дій оточуючих.	«Всім привіт»	5 хв.	Розминка, привітання учасниками один одного, налаштування на роботу.
		«Емоція»	10 хв.	Досягнення стану розкутості і свободи, зняття емоційної напруги.
		«Команда моєї мрії»	30 хв.	Формування комунікативної компетентності, вміння утворювати команду.
		«Східна мудрість»	20 хв.	Сприяти мобілізації творчої фантазії учасників в ході рішення задачі, пов'язаної з ефективними переговорами; підвищення рівня домагань.
		«Коло і я»	20 хв.	Дати можливість учасникам тренінгу проявити лідерські якості; навчити вмінню розпізнавати характер ситуації, діяти адекватно до існуючих умов; потренуватися в здатності переконувати.
		«До зустрічі»	5 хв.	Емоційне завершення заняття.
9/90	Формування активної соціальної позиції.	«Всім привіт»	5 хв.	Розминка, привітання учасниками один одного, налаштування на роботу.
		«Два на два, або Новий Юлій Цезар»	20 хв.	Ефективно тренувати взаємодію з партнером при максимальній

				концентрації і швидкості реакцій; розвинути вміння ефективно працювати в декількох напрямках діяльності; навчитися діяти в умовах стресу, не втрачаючи здібностей концентрувати увагу на проблемі.
		«Коло впевненості»	15 хв.	Формування впевненої поведінки.
		«Рух по одному»	15 хв.	Тренування рішучості, вміння брати на себе відповідальність, розвиток взаєморозуміння і спостережливості.
		«Як справи»	10 хв.	емоційне розвантаження, розвиток комунікативної гнучкості.
		«Соковижималка»	20 хв.	Підведення підсумків проведеної роботи, рефлексія.
		«До зустрічі»	5 хв.	Емоційне завершення заняття.

Додаток Д

Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона

Таблиця

Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона за тестом міжособистісних відносин (Т. Лірі) шкала «авторитарний»

№	"До"	"Після"	Зсув ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютне значення зсуву	Ранговий номер зсуву
1	6	5	-1	1	5
2	6	5	-1	1	5
3	7	7	0	0	1
4	7	6	-1	1	5
5	9	7	-2	2	10.5
6	9	8	-1	1	5
7	10	8	-2	2	10.5
8	10	9	-1	1	5
9	11	9	-2	2	10.5
10	11	10	-1	1	5
11	13	11	-2	2	10.5
12	13	12	-1	1	5
Сума рангів нетипових зрушень:					1

Таблиця

Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона за тестом міжособистісних відносин (Т. Лірі) шкала «егоїстичний»

№	"До"	"Після"	Зсув ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютне значення зсуву	Ранговий номер зсуву
1	9	7	-2	2	11
2	9	8	-1	1	7
3	9	9	0	0	2.5
4	10	9	-1	1	7
5	10	9	-1	1	7
6	10	10	0	0	2.5
7	11	10	-1	1	7
8	11	9	-2	2	11
9	13	13	0	0	2.5
10	14	13	-1	1	7
11	14	14	0	0	2.5
12	15	13	-2	2	11
Сума рангів нетипових зрушень:					10

Продовження додатку Д. Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона

Таблиця

Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона за
тестом міжособистісних відносин (Т. Лірі) шкала «агресивний»

№	"До"	"Після"	Зсув ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютне значення зсуву	Ранговий номер зсуву
1	9	8	-1	1	8
2	9	9	0	0	3
3	11	10	-1	1	8
4	12	11	-1	1	8
5	12	12	0	0	3
6	10	8	-2	2	11.5
7	10	8	-2	2	11.5
8	10	9	-1	1	8
9	10	10	0	0	3
10	10	10	0	0	3
11	13	12	-1	1	8
12	13	13	0	0	3
Сума рангів нетипових зрушень:					15

Таблиця

Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона за
тестом міжособистісних відносин (Т. Лірі) шкала «підозрілий»

№	"До"	"Після"	Зсув ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютне значення зсуву	Ранговий номер зсуву
1	7	6	-1	1	8
2	7	7	0	0	2.5
3	9	9	0	0	2.5
4	9	8	-1	1	8
5	10	9	-1	1	8
6	10	8	-2	2	12
7	10	10	0	0	2.5
8	13	12	-1	1	8
9	14	13	-1	1	8
10	14	14	0	0	2.5
11	14	13	-1	1	8
12	14	13	-1	1	8
Сума рангів нетипових зрушень:					10

Продовження додатку Д. Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона

Таблиця

Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона за
тестом міжособистісних відносин (Т. Лірі)
шкала «той, що підпорядковується»

№	"До"	"Після"	Зсув ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютне значення зсуву	Ранговий номер зсуву
1	9	8	-1	1	8
2	9	9	0	0	2.5
3	9	9	0	0	2.5
4	10	9	-1	1	8
5	10	10	0	0	2.5
6	10	9	-1	1	8
7	10	10	0	0	2.5
8	11	10	-1	1	8
9	11	10	-1	1	8
10	15	14	-1	1	8
11	15	13	-2	2	12
12	16	15	-1	1	8
Сума рангів нетипових зрушень:					10

Таблиця

Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона за
тестом міжособистісних відносин (Т. Лірі) шкала «залежний

№	"До"	"Після"	Зсув ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютне значення зсуву	Ранговий номер зсуву
1	2	2	0	0	3.5
2	4	4	0	0	3.5
3	6	6	0	0	3.5
4	9	9	0	0	3.5
5	9	9	0	0	3.5
6	9	9	0	0	3.5
7	10	11	1	1	9.5
8	11	10	-1	1	9.5
9	11	10	-1	1	9.5
10	12	11	-1	1	9.5
11	16	15	-1	1	9.5
12	16	15	-1	1	9.5
Сума рангів нетипових зрушень:					9,5

Продовження додатку Д. Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона

Таблиця

Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона за
тестом міжособистісних відносин (Т. Лірі) шкала «доброзичливий»

№	"До"	"Після"	Зсув ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютне значення зсуву	Ранговий номер зсуву
1	4	4	0	0	4
2	4	3	-1	1	10
3	9	8	-1	1	10
4	9	9	0	0	4
5	10	10	0	0	4
6	10	9	-1	1	10
7	11	11	0	0	4
8	11	11	0	0	4
9	13	12	-1	1	10
10	13	13	0	0	4
11	14	13	-1	1	10
12	15	15	0	0	4
Сума рангів нетипових зрушень:					50

Таблиця

Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона за
тестом міжособистісних відносин (Т. Лірі) шкала «альтруїстичний»

№	"До"	"Після"	Зсув ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютне значення зсуву	Ранговий номер зсуву
1	5	5	0	0	3.5
2	8	8	0	0	3.5
3	8	7	-1	1	9
4	9	8	-1	1	9
5	12	12	0	0	3.5
6	12	11	-1	1	9
7	15	14	-1	1	9
8	15	15	0	0	3.5
9	14	14	0	0	3.5
10	14	13	-1	1	9
11	14	12	-2	2	12
12	14	14	0	0	3.5
Сума рангів нетипових зрушень:					57

Продовження додатку Д. Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона

Таблиця

Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона за методикою «КОС», шкала комунікативні здібності

№	"До"	"Після"	Зсув ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютне значення зсуву	Ранговий номер зсуву
1	2	6	4	4	10.5
2	4	6	2	2	7
3	4	9	5	5	12
4	7	11	4	4	10.5
5	10	10	0	0	1.5
6	10	11	1	1	3.5
7	10	12	2	2	7
8	10	10	0	0	1.5
9	10	12	2	2	7
10	11	13	2	2	7
11	11	12	1	1	3.5
12	12	14	2	2	7
Сума рангів нетипових зрушень:					3

Таблиця

Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона за методикою «КОС», шкала організаційні здібності

№	"До"	"Після"	Зсув ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютне значення зсуву	Ранговий номер зсуву
1	3	6	3	3	12
2	3	3	0	0	3.5
3	4	4	0	0	3.5
4	5	6	1	1	9
5	11	12	1	1	9
6	7	8	1	1	9
7	8	8	0	0	3.5
8	13	13	0	0	3.5
9	14	15	1	1	9
10	11	12	1	1	9
11	11	11	0	0	3.5
12	12	12	0	0	3.5
Сума рангів нетипових зрушень:					57

Продовження додатку Д. Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона

Таблиця

Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона за тестом «Діагностика лідерських здібностей»

№	"До"	"Після"	Зсув ($t_{\text{після}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютне значення зсуву	Ранговий номер зсуву
1	5	7	2	2	6.5
2	5	5	0	0	1.5
3	7	9	2	2	6.5
4	26	29	3	3	9.5
5	10	14	4	4	11
6	10	11	1	1	3.5
7	26	18	-8	8	12
8	12	12	0	0	1.5
9	13	15	2	2	6.5
10	15	18	3	3	9.5
11	28	30	2	2	6.5
12	31	32	1	1	3.5
Сума рангів нетипових зрушень:					12

Таблиця

Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона за методикою «КОТ»

№	"До"	"Після"	Зсув ($t_{\text{після}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютне значення зсуву	Ранговий номер зсуву
1	17	19	2	2	8
2	17	18	1	1	4.5
3	17	17	0	0	1.5
4	18	19	1	1	4.5
5	19	20	1	1	4.5
6	19	21	2	2	8
7	20	20	0	0	1.5
8	21	22	1	1	4.5
9	21	24	3	3	11
10	23	25	2	2	8
11	22	25	3	3	11
12	24	27	3	3	11
Сума рангів нетипових зрушень:					3

Продовження додатку Д. Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона

Таблиця

Розрахунок коефіцієнту кореляції Т- Вілкоксона за методикою «Ефективності лідерства»

№	"До"	"Після"	Зсув ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютне значення зсуву	Ранговий номер зсуву
1	12	15	3	3	7.5
2	12	14	2	2	4.5
3	12	12	0	0	1.5
4	12	16	4	4	10.5
5	15	15	0	0	1.5
6	15	17	2	2	4.5
7	2	6	4	4	10.5
8	2	6	4	4	10.5
9	5	8	3	3	7.5
10	5	9	4	4	10.5
11	5	7	2	2	4.5
12	6	8	2	2	4.5
Сума рангів нетипових зрушень:					3

Додаток Ж

Авторська розвіткова програма психологічного супроводу формування лідерських компетенцій у дівчат студентського віку

1 РОЗДІЛ *Формування особистісної компетенції.*

Мета: наявність усвідомленого прагнення до саморозвитку, позитивне ставлення до себе, мотивація на особистісні зміни, розвиненість комунікативної компетентності, впевненості у собі, наполегливості.

1 заняття. Знайомство з собою.

Мета: знайомство з учасниками групи, створення атмосфери довіри, самопізнання дівчатами-студенток власної особистості.

Вправа №1. (5 хв.)

Мета: розминка, привітання учасників один одного.

Зміст: Ведучий пропонує учасникам утворити коло і розділитися на три рівні частини: «європейців», «японців» і «африканців». Потім кожен з учасників йде по колу і вітається з усіма «своїм способом»: «європейці» тиснуть руку, «японці» вклоняються, «африканці» труться носами.

Вправа №2 «Правила групи» (5 хв.)

Мета: встановлення правил групи, що будуть регулювати поведінку учасниць тренінгу.

Зміст: в процесі групової дискусії визначаються правила групової роботи.

Вправа №3 «Укладення контракту» (15 хв.)

Мета: з'ясування цілей відвідування тренінгу і бажаного результату.

Зміст: дівчатам пропонують дати відповіді на такі питання:

- Що ви особисто хочете винести для себе з цього тренінгу?
- Що ви хочете від себе?
- Що ви хочете отримати від групи в цілому?
- Що ви хочете отримати від ведучого?

За бажанням можна здійснити обговорення.

Вправа №4 «Презентація себе» (30 хв.)

Мета: знайомство учасників один з одним, встановлення довірливої атмосфери. потренуватися в умінні чути, слухати, запам'ятовувати і відтворювати інформацію; закріпити навички діалогового стилю спілкування в практиці лідера, розвинути емпатичні можливості; потренуватися в «віддзеркалювання» співрозмовника.

Матеріали: аркуші паперу формату А4 і фломастери.

Зміст: Кожній учасниці групи пропонується оформити картку-візитку, в якій вказати своє тренінгове ім'я (можна взяти будь-який). Ім'я повинно бути написано розбірливо і досить крупно. Ці візитки ви прикріплюєте на грудях так, щоб всі могли прочитати. Надалі, впродовж занять всі будуть звертатися один до одного по вказаним іменам.

Потім дівчатам пропонується поділитися на пари, і протягом 10 хв. розповісти про себе своєму партнеру. Завдання – підготуватися до презентації свого партнера всій групі,

підкреслити його індивідуальність, розповісти про нього так, щоб всі інші учасники відразу його запам'ятали.

Продовження додатку Ж. Авторська розвиткова програма

Далі йде обговорення: Що було легко, а що складно? Хто і що відчував? Хто і що думає з приводу проведеної вправи?

Вправа №5 «Життєві цілі» (30 хв)

Мета: Вправа допомагає виробити життєві цілі та усвідомити їх.

Зміст: Крок 1. Поговоримо про ваші життєві цілі. Візьміть ручку, папір. Протягом 15 хвилин подумайте над питанням «Що я дійсно хочу отримати від свого життя?». Довго не думайте, записуйте все, що приходить вам в голову. Приділіть увагу всім сферам вашому житті. Фантазуйте. Чим більше тим краще. Відповідайте на питання так, немов ви володієте необмеженим ресурсом часу. Це допоможе згадати все, до чого прагнете.

Крок 2. Тепер, за дві хвилини вам потрібно вибрати те, чого б ви хотіли присвятити найближчі три роки. А після цього ще дві хвилини – щоб доповнити або змінити список. Цілі мають бути реалістичними. Працюючи на цьому і на наступних кроках, на відміну від першого, пишiть так, як якщо б це були ваші останні роки і місяці. Це дозволить сконцентруватися на дійсно важливих для вас речі.

Крок 3. Зараз ми визначимо цілі на найближчі шість місяців – дві хвилини на складання списку і дві хвилини на його коригування.

Крок 4. Приділіть дві хвилини роботі над аудитом своїх цілей. Наскільки вони конкретні, наскільки відповідають один одному, наскільки ваші цілі реалістичні в категоріях часу і наявних ресурсів. Можливо, вам слід ввести нову мету – придбання нового ресурсу.

Крок 5. Періодично переглядайте свої списки, хоча б для того, щоб переконатися, що ви рухаєтесь в обраному напрямку.

Вправа №6 «До зустрічі» (5 хв.)

Мета: емоційне завершення заняття, емоційна та фізична розрядка.

Зміст: Учасники йдуть по черзі. Кожен з них прощається з іншими якимось оригінальним способом, який до цього ніхто не використовував: каже що– небудь особливе, надішле повітряний поцілунок, зробить уклін і т.д.

2 заняття. Розвиток комунікативних та організаційних здібностей.

Мета: удосконалення навиків міжособистісної взаємодії, вміння адекватно сприймати комунікативну інформацію, вміння слухати та адекватно висловлювати свої думки.

Вправа №1. (5 хв.)

Мета: розминка, привітання учасників один одного.

Зміст: Ведучий пропонує учасникам утворити коло і розділитися на три рівні частини: «європейців», «японців» і «африканців». Потім кожен з учасників йде по колу і вітається з усіма «своїм способом»: «європейці» тиснуть руку, «японці» вклоняються, «африканці» труться носами.

Вправа №2 «Хода» (15 хв.)

Мета: навчити способу саморегуляції емоційних станів через контроль їх зовнішніх проявів. Розвиток впевненості в своїх діях. Розвиток спостережливості, а також вміння зовні виражати емоційні стани і розуміти їх вираження у оточуючих.

Продовження додатку Ж. Авторська розв'язкова програма

Зміст: Учасників просять вибрати емоцію або психологічний стан, який би вони хотіли продемонструвати, і пройти перед групою таким чином, щоб по ході можна було здогадатися, що саме вона виражає. Кожному дається 3–4 спроби, в них необхідно висловлювати різний стан. Учасники йдуть по черзі, і ті з них, хто в даний момент не задіяний в показі, знаходяться в ролі глядачів. Їх завдання – вгадувати, що демонструє хода.

Як приклад розминки можна попросити всіх разом продемонструвати такі варіанти ходи, як: впевнена, сором'язлива, агресивна, радісна, ображена.

Вправа №3 «Без оцінок» (20 хв.)

Мета: тренування вміння спілкуватися безоціночно, виробляє більш позитивне ставлення до людей.

Зміст: Група ділиться на пари. Партнерам треба по черзі розповісти один одному про спільних знайомих, уникаючи оцінок. Висловлювання повинні бути в описовому стилі.

Кожен партнер працює 4 хвилини. Під час його промови другий партнер відстежує наявність оцінок, маркує (дає сигнал), якщо вони є. Потім йде обговорення.

Вправа №4 «Відеопазл» (40 хв.)

Мета: розвиток спостережливості, вміння колективно вирішувати задачу, аналіз лідерського потенціалу та вміння домовлятися.

Зміст: Учасників просять з окремих побачених епізодів скласти цілісний сюжет. Для вправи потрібно спорудити невеликий «кінотеатр». Потрібен досить великий екран, щоб учасникам добре було видно всі деталі. Навпаки екрану слід розставити крісла. Слід звернути увагу, що крісла повинні бути розставлені в один ряд (можна дугою). При цьому крісла повинні бути впритул присунуті один до одного.

Під час вправи ведучий буде ходити за спинами учасників, тому треба прибрати все зайве, що може перешкодити цьому (наприклад, столи). Дуже бажано, щоб ведучий пересувався безшумно. Тому якщо є можливість, то ходити краще по килиму і у взутті з м'якою підошвою (наприклад, кросівках).

Заздалегідь слід підібрати відео, яке буде показуватися. Тривалість відео повинна бути приблизно 3 хвилини. Відео буде показуватися без звуку, тому слід підібрати таке, щоб в ньому і без звуку було зрозуміло, що відбувається. Бажано, щоб це трихвилинне відео мало якимось закінченим сюжетом: ось якісь люди, між ними зав'язується якась ситуація (наприклад, конфлікт), ось вона вирішується тим чи іншим способом. Добре підійде старе німе кіно (наприклад, з Чарлі Чапліном), в якому дії персонажів говорять самі за себе. Бажано підібрати таке відео, яке учасники навряд чи бачили до цього.

Ведучий пояснює учасникам суть вправи: що всім їм належить закрити очі, ведучий включить короткий фільм, після цього він буде ходити за спинами учасників. Коли він комусь із учасників покладе руку на плече, той відразу ж відкриває очі і уважно дивиться на екран, намагаючись запам'ятати кожну дрібницю. Коли ведучий прибере руку, учасник тут же закриває очі. Ведучий звертає увагу учасників на те, що до одного і того ж учаснику він

може підійти кілька разів. Кожен раз треба діяти однаково: відкрити очі, запам'ятати, закрити очі.

Завдання учасників - відновити сюжет з калейдоскопа моментів. Ведучий ставить перед учасниками завдання прийти до єдиного рішення, що ж там був за сюжет в цілому, після чого вони вже повинні самі якось організуватися, щоб вирішити цю не дуже легку задачу. Ведучий або провідні сидять осторонь і спостерігають.

Продовження додатку Ж. Авторська розвиткова програма

Якщо перед провідними стоїть завдання виявити лідерів і тих, хто вміє працювати в команді, то слід фіксувати в блокноті конструктивні дії учасників. Наприклад, перший, хто запропонує, щоб все по черзі висловилися і розповіли побачене, заслуговує плюса. Той, хто задасть питання, хто бачив самий початок сюжету і самий кінець, теж заслуговує плюса.

Коли група приходить до консолідованої думки, хтось один доповідає свою версію ведучому. Після цього ведучий їм ставить знову той же ролик, щоб учасники своїми очима могли переконатися, в чому вони мали рацію, а в чому помилялися.

В кінці проводиться обговорення.

Вправа №5 «Мовна машина» (15 хв.)

Мета: розвиток комунікативної гнучкості, мовного чуття, якості: комунікативна компетенція.

Зміст: Ведучий викликає чотирьох добровольців. Їм повідомляється, що вони зараз всі разом будуть розповідати казку "Колобок". Один доброволець відповідає за іменники, займенники та імена власні (ліс, він, Колобок і ін.) Інший відповідає за дієслова і дієприслівники (йде, йдучи і ін.). Третій – за прикметники і причастя (злий, що йде і ін.). Четвертий – за всі інші слова (прійменники, сполучники, частки, числівники, прислівники). Ведучий дає команду, учасники розповідають казку. Решта спостерігають.

Вправа №6 «До зустрічі» (5 хв.)

Мета: емоційне завершення заняття, емоційна та фізична розрядка.

Зміст: Учасники йдуть по черзі. Кожен з них прощається з іншими якимось оригінальним способом, який до цього ніхто не використовував: каже що– небудь особливе, надішле повітряний поцілунок, зробить уклін і т.д.

3 заняття. Актуалізація прагнення до саморозвитку та самопізнання.

Мета: актуалізація прагнення до саморозвитку та самопізнання, вміння оцінювати власні дії та вчинки, будувати власний шлях самовдосконалення.

Вправа №1. (5 хв.)

Мета: розминка, привітання учасників один одного.

Зміст: Ведучий пропонує учасникам утворити коло і розділитися на три рівні частини: «європейців», «японців» і «африканців». Потім кожен з учасників йде по колу і вітається з усіма «своїм способом»: «європейці» тиснуть руку, «японці» вклоняються, «африканці» труться носами.

Вправи №2 «Чотири віки» (20 хв.)

Мета: створення передумов для більш усвідомленого і осмисленого погляду на власний життєвий шлях, сприяння пошуку ресурсів, унікальних для кожного з вікових груп.

Зміст: Учасників просять індивідуально виконати чотири невеликих малюнка людей різного віку: 1) дитина, 2) підліток, 3) дорослий, 4) літня людина. Після того, як учасники

намалювали чотири малюнки людей різного віку вони демонструють їх і розповідають про те, який сенс хотіли вкласти в них. Потім їх просять виробити характеристику кожного з цих вікових груп.

Продовження додатку Ж. Авторська розвиткова програма

Обговорення: Як ви думаєте, в чому полягають унікальні можливості саме вашого віку? Як ви самі змінилися і ще будете змінюватися при переході від віку до віку? Які в кожному віці є унікальні можливості, яких немає ні в яких інших віках? Що найчастіше робить людей цього віку більш щасливими?

Вправа №3 «Дзеркальний оракул» (15 хв.)

Мета: дослідження студентками власних особливостей характеру, інтересів.

Зміст: В одній чарівній країні є ущелина Дзеркального Оракула. Кожен з героїв стикається з ним на своєму шляху. Тільки той зможе продовжити з нами шлях далі, хто задасть Оракулу питання і отримає на них відповіді.

Це Чарівне дзеркало. Кожен, хто подивиться в нього, зможе побачити себе таким, яким він є насправді, яким його бачать оточуючі, і таким, яким він бачить себе сам. Зараз у нас є можливість зазирнути в це дзеркало.

Але необхідно не просто заглянути, а подивитися на себе і поставити кілька запитань, на які вам повинен дати відповідь Дзеркальний Оракул: Хто я? Що я люблю? Що я не люблю? Що мене лякає? Що має для мене велике значення? Що я хочу?

Обговорення: Яке питання виявився для вас найскладнішим? Що відповідав Оракул? Чи були неоднозначні відповіді або відповіді не до кінця правдиві? Яку відповідь сподобався найбільше? Для чого на ваш погляд в чарівній країні існує дзеркальний оракул?

Вправа №4 «прогулянка по лісі» (30 хв.)

Мета: розвиток уяви, і пізнання своїх внутрішніх куточків душі.

Матеріали: папір, фарби, олівці, пензлики, музичний програвач, музичні записи.

Зміст: 1. Уявіть, що ви в лісі. Невеликим словесним розповіддю оживити уяву учасників: «Жив-був Зелений Ліс. Це був не просто Зелений Ліс, а Співаючий Ліс. Берези там співали ніжні пісні беріз, дуби - стародавні пісні дубів. Співала річка, співав джерельце, але дзвінкше всіх співали, звичайно, птиці. Синиці співали сині пісні, а малиновки - малинові ». Як прекрасно йти тоненькою стрічкою стежини і, забуваючи про все, розчинятися у величній красі лісу! Він нібито розкриває для тебе свої обійми, і ти завмираєш в німому подиві. Тиша захоплює тебе. Ти стоїш нерухомо, немов чекаєш чогось. Але ось налітає вітер, і все відразу оживає. Прокидаються дерева, скидають з себе сонячну листя - листи Осені і Лісу. Ти чекав їх так довго! Перебираючи кожен листок, в кінці кінців, знаходиш лист, адресований тільки тобі. Про що думає Ліс? Про що мріє? Вдивляючись в помаранчеві прожилки Кленового листа, можна про все дізнатися: Ліс пише тобі про Літі з сонцем, яке сміється, і солов'їні трелі, про весну з її першими квітами, журавлями і квітучими деревами. Про чарівниці-зими, яка незабаром прийде, накриє Ліс своїм сніжним килимом, і він заблищить на сонці. Поки ж Ліс живе в Осені і радіє кожній миті, не звертаючи уваги, що плывуть дні, місяці ... І Осінь змінюється. Вона все частіше сумує і плаче осіннім дощем. А як чудово сидіти в лісі під ялинкою і спостерігати за сріблястими

краплями! Дощ наповнює ліс неповторною свіжістю. Тобі зовсім не сумно, навпаки - ти радієш, коли раптом бачиш маленькі різнобарвні гриби, які непомітно з'явилися під деревом. Твоя душа злітає високо до небес. І це відчуття польоту ти ховаєш глибоко в серце, щоб донести його до наступної Осені, а може, щоб пронести через все життя ...

2. Учасникам пропонується намалювати запам'яталася ліс.

Продовження додатку Ж. Авторська розвиткова програма

3. Обговорення та інтерпретація малюнків. Як ви себе почуваете? Хоч як би ви назвали свій малюнок? Що зображено розкажи? Які почуття викликають малюнки інших учасників? Постарайтеся знайти в групі, подібний до вашим образ або малюнок?

Вправа №5 «відображення» (15 хв.)

Мета: навчитися розуміти емоційний стан іншої людини, та власний..

Зміст: Учасники групи стоять по колу. «Нехай кожен з нас по черзі зробить рух, що відбиває його внутрішній стан, а ми всі будемо повторювати цей рух 3-4 рази, намагаючись співпереживати в стан людини, по п'ять цей стан». Після завершення вправи можна задати групі питання «Яке, на вашу думку, стан кожного з нас?». Після того як щодо стану будь-кого з учасників буде висловлено кілька гіпотез, слід звернутися до нього за поясненням його дійсного стану.

Вправа №6 «До зустрічі» (5 хв.)

Мета: емоційне завершення заняття, емоційна та фізична розрядка.

Зміст: Учасники йдуть по черзі. Кожен з них прощається з іншими якимось оригінальним способом, який до цього ніхто не використовував: каже що– небудь особливе, надішле повітряний поцілунок, зробить уклін і т.д.

4-5 заняття. Вдосконалення психічних процесів (пам'яті, уваги, мислення).

1 заняття

Мета: розвиток уваги, гнучкості мислення, спостережливості, критичності та гнучкості мислення,

Вправа №1. (5 хв.)

Мета: розминка, привітання учасників один одного.

Зміст: Ведучий пропонує учасникам утворити коло і розділитися на три рівні частини: «європейців», «японців» і «африканців». Потім кожен з учасників йде по колу і вітається з усіма «своїм способом»: «європейці» тиснуть руку, «японці» вклоняються, «африканці» труться носами.

Вправа №2 «Мовна машина» (15 хв.)

Мета: розвиток комунікативної гнучкості, мовного чуття, якості: комунікативна компетенція.

Зміст: Ведучий викликає чотирьох добровольців. Їм повідомляється, що вони зараз всі разом будуть розповідати казку "Колобок". Один доброволець відповідає за іменники, займенники та імена власні (ліс, він, Колобок і ін.) Інший відповідає за дієслова і дієприслівники (йде, йдучи і ін.). Третій – за прикметники і причастя (злий, що йде і ін.). Четвертий – за всі інші слова (прійменники, сполучники, частки, числівники, прислівники). Ведучий дає команду, учасники розповідають казку. Решта спостерігають.

Обговорення: Які враження безпосередніх учасників? Які враження спостерігачів? Чому так складно говорити разом? Якби завжди було так важко говорити, не стали б люди більше мовчати?

Продовження додатку Ж. Авторська розвиткова програма

Вправа №3 «Перерахування послідовності попарно» (15 хв.)

Зміст: Перерахуйте по дві послідовності одночасно:

зростаючі на 2 і на 3: 2-3, 4-6, 6-9, 8-12, ..., 66-99;
 убутні на 2 і на 3: 66-99, 64-96, 62-93, 60-90, ..., 2-3;
 зростаючі на 3 та на 2: 3-2, 6-4, 9-6, 12-8, ..., 99-66;
 убутні на 3 та на 2: 99-66, 96-64, 93-62, 90-60, ..., 3-2;
 зростаючі на 3 та на 4: 3-4, 6-8, 9-12, 12-16, ..., 75-100;
 убутні на 3 та на 4: 75-100, 72-96, 69-92, 66-88, ..., 3-4;
 зростаючі на 3 та на 5: 3-5, 6-10, 9-15, 12-20, ..., 60-100;
 убутні на 3 та на 5: 60-100, 57-95, 54-90, 51-85, ..., 3-5;
 зростаючі на 8 і на 3: 8-3, 16-6, 24-9, 32-12, ..., 96-36;
 убутні на 8 і на 3: 96-36, 88-33, 80-30, 72-27, ..., 8-3.

Вправа №4 «Придумай речення» (15 хв.)

Мета: розвиток гнучкості мислення

Зміст: студентам пропонуються з початкових літер, кожна з яких представляє собою початок слів у реченні, скласти цілісне речення:

1. В - С - Е - П; 2. Я - С - В - С; 3. Б - І - В - П.

Вправа №5 «хто я?» (15 хв.)

Мета: емоційне розвантаження, розвиток комунікативних навичок, вміння ставити запитання, невербальну комунікацію, вміння вирішувати проблеми.

Зміст: Учасники розподіляються по парах. Кожному учаснику на спину прикріплюється листок паперу з ім'ям знаменитості (співака, політика і т. Д.). Після цього група отримує таку інструкцію: У вас на спині прикріплений аркуш паперу з ім'ям знаменитості. Вам потрібно, не знімаючи і не читаючи, що у вас там написано, вгадати, про кого йде мова. Ви не можете самі подивитися написане ім'я, але це може зробити ваш партнер. Ваше завдання – дізнатися у нього це ім'я, задаючи йому питання, на які можна відповісти «так» або «ні», наприклад «Це жінка?», «Це політик?» І т. Д. Не можна ставити ніяких інших питань, крім питань, на які можна відповісти «так» і «ні».

Вправа №6 «розподіл уваги» (20 хв.)

Мета: розвиток особливостей розподілу уваги, математичних здібностей.

Зміст: завдання можуть виконуватися в парах.

1) Дівчата називає по порядку букви алфавіту і після кожної з них - число, додаючи при кожній наступній букві по 3, тобто: «а-1», «б-4», «по-7», «Г-10», «д-13» і т. Д., Поки не дійде до букви «ф». Витрачений час (в сек.) записується.

2) Студентка пише числа від 1 до 20 і одночасно голосно рахує в зворотному порядку від 20 до 1.

3) Учасниця голосно читає по книзі текст і одночасно пише що - небудь (наприклад, + - + - + - і т. д.). Напарниця спостерігає за тим, наскільки легко і рівномірно здійснюються обидва види діяльності.

Продовження додатку Ж. Авторська розвиткова програма

Вправа №7 «До зустрічі» (5 хв.)

Мета: емоційне завершення заняття, емоційна та фізична розрядка.

Зміст: Учасники йдуть по черзі. Кожен з них прощається з іншими якимось оригінальним способом, який до цього ніхто не використовував: каже що – небудь особливе, надішле повітряний поцілунок, зробить уклін і т.д.

2 заняття

Мета: розвиток уваги, гнучкості мислення, пам'яті, спостережливості.

Вправа №1. (5 хв.)

Мета: розминка, привітання учасників один одного.

Зміст: Ведучий пропонує учасникам утворити коло і розділитися на три рівні частини: «європейців», «японців» і «африканців». Потім кожен з учасників йде по колу і вітається з усіма «своїм способом»: «європейці» тиснуть руку, «японці» вклоняються, «африканці» труться носами.

Вправа №2 «Юлій Цезарь» (15 хв.)

Мета: розвиток концентрації, вибіркової та стійкості уваги.

Зміст: Читаючи якийсь текст, одночасно рахуйте кількість слів у кожному реченні.

Українська кухня

Кулінарія – одне з найдавніших мистецтв світу. У кухні кожного народу знайшли своє відображення особливі, лише йому притаманні смаки. Українська кухня формувалася на основі народних традицій, і в її асортименті є безліч смачних і здорових страв. Український борщ з пампушками, голубці, капуста знані в усьому світі. А вареники, оспівані в піснях, стали кулінарним символом України. Славиться наша земля і різними видами печива: паски, плячки, струdlі, медівники, пінники, сметанники, рогалики – усього не перелічити! Вони ваблять духмяним ароматом, оригінальністю форми і, звичайно ж, вишуканим смаком.

Українці завжди ставилися до їжі з превеликою пошаною. Кажуть, що звичайний кухонний стіл – це долоня, на якій Бог простягає нам свої дари. Споконвіків у багатьох сім'ях є не загублений у роках звичай: від покоління до покоління передавати родинні, перевірені часом рецепти. Ця традиція має символічний зміст: разом із простими словами переходить до нас любов предків, повага до роду. Смаколики, які готують за старовинними рецептами, – це вже не просто їжа, це страви-обереги. А господиня, готуючи такі страви, гордо каже: «Так кутю робила моя бабуся, а паску пекла мама!».

Вправа №3 «Тренажери для мозку»(30 хв.)

Мета: розвиток психічних процесів.

Матеріали: технічні засоби з доступом до мережі Інтернет.

Зміст: виконання завдань з сайту: <https://mozgotren.ru/trenagors>

Вправа №4 «Слова-перевертні» (15 хв.)

Мета: розвиток концентрації уваги, уважності.

Зміст: Правильно прочитайте висловлювання, в яких слова записані справа наліво:

1. ыджонидееН я летоx ьтоx огонмен ьтачломоп, ьботч ьтинсяыв, умеч еж я оньлетивтсйед юяревод — нампиЛ ретьлаВ;

Продовження додатку Ж. Авторська розвиткова програма

2. тюувтсецуС авд адив ьнитси: яалам анитси и .яашьлоб ьВ етежом ьтанзопо юулам, унитси укуьлоксоп ееюьтсонжолоповиторп ястеялвя ьжол; ьтсонжолоповиторП йошьлоб ьнитси — отэ яагурд анитси — роБ сьлиН;

3. ьтсонСЯ еинерзорп или еинаминоп ьнжомзов окьлот адгок ьлсым в иинадижо, адгок музар .неокопс окьлоТ адгот ьв етежом амьсев октеч, ьтедив окьлот адгот; ьнбосоп онневтсдерсопен, ьтаминирпсов укьлоксоп шав музар мечин ен .нешумс ьботЧ яьтаватсо, мыннелтевсорп музар нежлод ьтыб оннешревос, мынйокопс юьтсонлоп, мынживдопен и адгот тедирп еоньлетивтсйед, еинаминоп меивтсделс огороток ястивя .еивтсйед огогурД итуп .тен — итруманширК. Й

Вправа №5 «Артіль художників» (20 хв.)

Мета: сприяти мобілізації уваги і творчої фантазії учасників в ході рішення групової задачі; інтегрувати групу за рахунок усвідомлення колективної відповідальності і включеності в спільну командну діяльність; потренувати зорову уяву і пам'ять, розвинути навички просторової узгодженості серед членів групи.

Зміст: Учасники сідають у коло. Одному з гравців дається чистий аркуш паперу. Тренер просить його, вдивляючись в лист, почати «словесне малювання» - опис пейзажу, портрета, натюрморту або будь-який інший безсюжетною картини. Оповідач намагається визначити фрагменти картини, де і як вони розташовані, якими фарбами зображені, уточнює подробиці. За бавовні ведучого листок передається наступному по порядку гравцеві, який продовжує малювати ту ж картину, заповнюючи простір листа новими елементами зображення.

Картина «малюється» спільними зусиллями команди до тих пір, поки хтось із гравців не повідомляє про те, що зображення розсипалося - він не може згадати, чим заповнений лист, який знаходиться в його руках. З цього гравця починається спільне "малювання" наступної картини.

Завершення: обговорення гри. Що сподобалося, а що не сподобалося в грі? Як команда сприймає прихований сенс завдання? Чому вчить відпрацьований вправу? (Розвиток уваги, зорового уяви, вміння просторового орієнтування; тренування концентрації; розвиток групового співробітництва, взаєморозуміння.)

Вправа №6 «До зустрічі» (5 хв.)

Мета: емоційне завершення заняття, емоційна та фізична розрядка.

Зміст: Учасники йдуть по черзі. Кожен з них прощається з іншими якимось оригінальним способом, який до цього ніхто не використовував: каже що— небудь особливе, надішле повітряний поцілунок, зробить уклін і т.д.

6 заняття. Вдосконалення логічних та просторових здібностей.

Мета: розвиток здатності оперувати логічними операціями, та предметами у просторі.

Вправа №1. (5 хв.)

Мета: розминка, привітання учасників один одного.

Зміст: Ведучий пропонує учасникам утворити коло і розділитися на три рівні частини: «європейців», «японців» і «африканців». Потім кожен з учасників йде по колу і вітається з усіма «своїм способом»: «європейці» тиснуть руку, «японці» вклоняються, «африканці» труться носами.

Продовження додатку Ж. Авторська розв'язкова програма

Комунікативно-інтелектуальна вправа №2 «Усний рахунок» (20 хв.)

Мета: розвиток комунікативної компетенції, інтелекту, організаційних здібностей, математичних здібностей, вміння працювати в команді.

Зміст: Учасники діляться на 2-3 команди, у кожній команді повинен бути капітан.

Ведучий пояснює завдання: треба в умі, колективно, не користуючись калькуляторами і засобами для писання, перемножать в розумі числа. Для того, щоб дати відповідь, капітан команди тягне руку, а після того, як ведучий дозволить йому говорити, повідомляє свою відповідь.

Команди розводяться по різних кутах тренінгового залу (щоб вони не заважали один одному і не допомагали).

Ведучий повідомляє чергове завдання. Можна це робити лише вголос, але краще супроводити візуально: написати на дошці або вивісити заздалегідь приготовлену табличку.

Завдання слід давати по наростаючій складності. Приклад завдань:

$$23 \times 90 = 2070$$

$$98 \times 32 = 3136$$

$$109 \times 83 = 9047$$

$$148 \times 85 = 12580$$

$$191 \times 88 = 16808$$

$$228 \times 87 = 19836$$

$$125 \times 175 = 21875$$

$$364 \times 326 = 118\ 664$$

Відповіді, зрозуміло, ведучий повинен тримати при собі, не показуючи їх. Якщо відповідь виявився невірним, наступну спробу відповісти група отримати тільки після того, як відповідатимуть усі інші групи.

Ведучий уважно стежить за тим, щоб учасники чесно дотримувалися правила: не користувалися записами і калькуляторами. У всьому іншому він надає їм повну свободу дій (в розумних межах). Потім йде обговорення.

Інтелектуальна вправа №3 «аналогія не доказ» (20 хв.)

Мета: розвиток оригінальності, гнучкості мислення.

Зміст: психолог роздає учасникам по три чисті картки, на яких студентки повинні написати три поняття (з одного або декількох слів). На першій картці треба написати щось, що можна побачити і помацати. На другій картці - те, про що можна прочитати в газеті або на сайті новин. На третій картці - те, що можна використовувати в своїй роботі чи навчанні.

Ці поняття можуть бути або якимись предметами, або якимись явищами. Учасники потай від інших пишуть свої поняття на картках. Після того, як всі закінчать придумувати і писати, психолог збирає картки і перемішує їх всі разом. Далі він випадковим чином витягує по дві картки і оголошує їх зміст. Завдання учасників – знайти всі можливі аналогії між цими двома поняттями, встановити в чому вони схожі.

Продовження додатку Ж. Авторська розвиткова програма

Вправа №4 Вдосконалення просторового мислення (10 хв.)

Зміст: 1 етап. Необхідно взяти аркуш паперу і накреслити на ньому будь-яку геометричну фігуру, а потім постаратися максимально докладно опрацювати шлях, по якому дана фігура може переміщатися в рамках кордонів паперового листа. Другий різновид цієї вправи - просто подумки уявити якийсь предмет, можна і об'ємний, і розробити для нього маршрут в межах приміщення. При цьому важливо, щоб в ході уявного переміщення предмета він залишався вірним формою і положенням в просторі.

2 етап. Друга вправа трохи складніше. Потрібно уявити який-небудь предмет певної форми і постаратися подумки видозмінювати його. При цьому він не повинен змінювати свого місця розташування в просторі, але повинен міняти форму, доповнюватися якимись деталями або, навпаки, змінювати за рахунок того, що якісь деталі тимчасово прибираються.

3 етап. Комбінація вправ 1 і 2. Тобто на цей раз предмет і змінює форму, і одночасно переміщається по певному маршруту в просторі.

Вправа №5 «Тренажери для мозку»(30 хв.)

Мета: розвиток психічних процесів.

Матеріали: технічні засоби з доступом до мережі Інтернет.

Зміст: виконання завдань з сайту: <https://mozgotren.ru/trenagors>

Вправа №6 «До зустрічі» (5 хв.)

Мета: емоційне завершення заняття, емоційна та фізична розрядка.

Зміст: Учасники йдуть по черзі. Кожен з них прощається з іншими якимось оригінальним способом, який до цього ніхто не використовував: каже що– небудь особливе, надішле повітряний поцілунок, зробить уклін і т.д.

3 РОЗДІЛ *Формування діяльнісного компоненту.*

Мета: вміння обирати стиль міжособистісної взаємодії в залежності від конкретної ситуації, вміння адекватно будувати взаємодію з іншими, підвищення соціальної активності, ініціативності.

7 заняття. Формування адекватного стилю міжособистісної взаємодії.

Вправа №1. (5 хв.)

Мета: розминка, привітання учасників один одного.

Зміст: Ведучий пропонує учасникам утворити коло і розділитися на три рівні частини: «європейців», «японців» і «африканців». Потім кожен з учасників йде по колу і вітається з усіма «своїм способом»: «європейці» тиснуть руку, «японці» вклоняються, «африканці» труться носами.

Вправа №2 «Вавилонська вежа» (15 хв.)

Мета: У ході вправи учасники вчаться координувати свої дії, взаємодіяти в команді. Розвиваються навички невербального спілкування.

Матеріали: кольорові маркери, ватман, заготовлені заздалегідь індивідуальні завдання.

Зміст: Кожному учаснику дається індивідуальне завдання. Індивідуальні завдання: коротко прописані на окремих аркушах, кожен аркуш є суворо конфіденційним для одного учасника. Наприклад, «Вежа повинна мати 10 поверхів» – листок з таким написом вручається одному учаснику тренінгу, він не має права нікому його показувати, зобов'язаний зробити так, щоб намальована спільно вежа мала саме 10 поверхів!

Продовження додатку Ж. Авторська розвиткова програма

Друге завдання: «Вся вежа має коричневий контур» – це завдання для наступного учасника. «Над вежею розвивається синій прапор», «У вежі всього 6 вікон» і т.д.

Учасникам заборонено розмовляти і взагалі як– небудь використовувати голос. Необхідно спільно намалювати Вавилонську вежу. Час виконання обмежена (5– 7 хвилин). Потім йде обговорення.

Комунікативна вправа №3 «Валентність» (30 хв.)

Мета: розвиток іміджу, комунікативної компетенції, адекватних форм взаємодії.

Зміст: Ведучий нагадує учасникам тренінгу, що слово «валентність» походить від латинського *valens* - бути здоровим, мати силу. Сьогодні цей термін використовують зазвичай хіміки для позначення здатності атомів утворювати певну кількість хімічних зв'язків з іншими атомами.

Проводиться паралель з людьми. Деякі - похмурі і нетовариські - мають малу валентність. Інші - життєрадісні і чуйні - великий. Як розпізнати в інших людях рівень їх валентності?

Разом з учасниками проводиться невеликий «мозковий штурм». Ведучий ставить три ситуації:

1. Ви стоїте на зупинці. Вам необхідно терміново зателефонувати, це питання життя і смерті. Але батарея в вашому стільниковому телефоні розрядилася. Поруч з вами коштує близько двадцяти різних людей. До кого ви звернетесь?

2. Ви перебуваєте в незнайомому місці незнайомого міста. Раптово вам дуже терміново захотілося в туалет. Вам треба запитати у кого-то з перехожих, чи немає де поблизу туалету. У кого запитаете?

3. Ви працюєте у великій організації. З більшістю своїх колег знайомі дуже поверхнево: у багатьох не знаєте навіть імен та прізвищ. Так, іноді доводиться десь перетинатися. На Новий рік вас призначили провідним корпоративного свята (у вас до цього талант). Ще вам сказали знайти соведучий. Ніхто з колег, з ким ви добре знайомі, не захотів брати в цьому участь. Треба звертатися до інших. До кого зверніться в першу чергу? Мається на увазі, що інших людей ви знаєте тільки за зовнішніми проявами поведінки: манері одягатися, ході, міміці, особливості розмови і т.д.

Під час обговорення ситуацій провідний фіксує на дошці міркування учасників. Після закінчення обговорення третьої ситуації починається критика великого списку. Ведучий закликає скоротити його до 7-12 пунктів. Якісь ідеї видаляються, якісь об'єднуються. Отримавши список, провідний піднімає учасників з крісел і закликає спробувати зобразити «валентної людини».

Вправа №4 «Стилі лідерства» (20 хв.)

Мета: освоїти активний стиль спілкування і розвинути в групі відносини партнерства; потренуватися у визначенні чітких ознак лідерського поведінки, усвідомленні лідерських якостей; попрактикуватися в спільній роботі над груповий завданням, аналізуючи вплив на результат різноманітних стилів керівництва; продемонструвати на практиці відмінності, властиві підходу різних типів лідерів до вирішення завдання і Виконанню своїх-лідерських функцій, а також впливу позиції лідера на результат групової діяльності.

Продовження додатку Ж. Авторська розвиткова програма

Зміст: Перший етап. Надання інформації про різновиди лідерства. Лідери можуть бути двох типів: діловий лідер (спонукає групу працювати заради досягнення цілей) і соціоемоціональний (в спільну діяльність стурбований тим, як при вирішенні групового завдання враховуються особисті і суспільні потреби членів команди). До якого з двох (або - до змішаного) типів відноситься особистість, задумана вами?

Який стиль лідерства у особистостей, про яких ви розповіли, - демократичний, авторитарний, потурання?

Другий етап Ділимо групу на три підгрупи, в кожній просимо вибрати одного представника на роль керівника групи. Після того як вибори завершені, погоджуємося з кандидатом першої підгрупи і визначаємо для нього роль лідера, який працює в демократичному стилі. Погоджуємося також з кандидатурою лідера другої групи. У нього стиль лідерства визначаємо як потурання. А рішення третьої підгрупи не стверджуємо. Тренер сам призначає підгрупі лідера-автократа, схильного до авторитарного, диктаторського стилю керівництва.

Потім оголошуємо групове завдання (однакове для всіх груп-учасниць): зв'язати якомога більше довгий ланцюжок з шнурків від взуття учасників підгрупи. На цю роботу групам дається п'ять хвилин.

Завершення. Перш за все перевіряємо, яка група краще за інших впоралася із завданням, яка - на другому, а яка - на третьому місці? Обговорюємо хід гри. Як група реагувала на демократичного / потуранні / авторитарного лідера?

Вправа №5 «Груповий портрет» (15 хв.)

Мета: запропонувати членам групи дати і отримати зворотній зв'язок, необхідну для ефективного і довірчого співробітництва; розвинути лідерські якості, вміння аналізувати інформацію про процеси, що відбуваються в групі; перевірити рівень відкритості учасників тренінгу і ступінь їх особистої співвіднесеності з групою.

Зміст: Вправа дозволяє візуально відобразити ступінь контактів між членами того чи іншого формального чи неформального об'єднання. Для цього той, хто готовий бути провідним, розставляє учасників в якусь групову фотографію, де дистанція між людьми - це метафоричне відображення взаємопритягання / відштовхування між ними.

Однак справа не закінчується відображенням "внутрішньої будови" команди. Ведучому буде необхідно надати гравцям ті пози і вирази обличчя, які, на його думку, характерні для них в період групової взаємодії.

Коли група вибудована в бажану композицію, провідний приєднується до неї, займаючи своє місце, беручи відповідну його поданням позу і вираз обличчя.

Завершення: обговорення гри. З'ясовуємо у членів групи їхнє ставлення до того, як вони і вся група виглядають в очах товаришів. Наскільки об'єктивно цю думку? Кому вдалося, на їхню думку, максимально передати процеси, що відбуваються в групі?

Вправа №6 «До зустрічі» (5 хв.)

Мета: емоційне завершення заняття, емоційна та фізична розрядка.

Зміст: Учасники йдуть по черзі. Кожен з них прощається з іншими якимось оригінальним способом, який до цього ніхто не використовував: каже що-небудь особливе, надішле повітряний поцілунок, зробить уклін і т.д.

Продовження додатку Ж. Авторська розвиткова програма

8 заняття. Розвиток здібності прогнозування, планування власних дій та дій оточуючих.

Вправа №1. (5 хв.)

Мета: розминка, привітання учасників один одного.

Зміст: Ведучий пропонує учасникам утворити коло і розділитися на три рівні частини: «європейців», «японців» і «африканців». Потім кожен з учасників йде по колу і вітається з усіма «своїм способом»: «європейці» тиснуть руку, «японці» вклоняються, «африканці» труться носами.

Вправа №2 «Емоція» (10 хв.)

Мета: досягнення стану розкутості і свободи, зняття емоційної напруги.

Матеріал: набір карток, на яких відзначте емоції і частини тіла людини.

Зміст: Учасники вибирають наосліп картку, на якій зазначені емоції і частини тіла людини, за допомогою яких слід ці емоції виразити. Наприклад, картка «Смуток. Руки» означає, що емоцію смутку слід висловити за допомогою рук.

Вправа-гра №3 «Команда моєї мрії» (30 хв.)

Мета: формування комунікативної компетентності, вміння утворювати команду.

Зміст: Учасники загадують по одинадцять чоловік, які увійдуть персональну «команду мрії». Ведучий роздає учасникам картки (або аркуші паперу). повідомляється:

- Тепер уявіть, що кожному з вас випала унікальна можливість. Ви можете зібрати собі унікальну команду, що складається з одинадцяти чоловік. Ви будете капітаном команди. Вам треба підібрати ще десять чоловік. Ці десять чоловік будуть вам допомагати в усьому: в навчанні, в роботі, в іграх, в особистому житті. Кого ви оберете? Вибирати можна тільки з знаменитостей: вчених, акторів, спортсменів і т.д. - тих, кого знають всі або майже всі. Всю цю чудову десятку випишіть на свою картку. Врахуйте, що ваші відповіді будуть потім порівнюватися з відповідями інших учасників. Якщо ваш «гравець» зустрінеться ще у когось - ви отримаєте один бал, якщо у двох - два бали. І так далі. Завдання зрозуміло? .. Почали!

Коли всі написали по десять «гравців», проводиться підрахунок. Для цього перший учасник зачитує свій список. Якщо у когось другого зустрічається такий же «гравець», провідний робить в своєму блокноті позначку. Якщо якийсь «гравець» зустрінеться відразу, наприклад, у восьми учасників тренінгу, даний учасник отримує вісім балів за даного «гравця».

Коли перший учасник оголосив свій список, починає оголошувати другий. Ведучий продовжує фіксацію ...

В кінці у кожного учасника підраховується загальна кількість балів і оголошується переможець - той, у кого цих балів найбільше. Обговорення.

Вправа №4 «Східна мудрість» (20 хв.)

Мета: сприяти мобілізації творчої фантазії учасників в ході рішення задачі, пов'язаної з ефективними переговорами; закріпити в членах тренінгової групи почуття націленості на успіх; потренувати вміння використовувати досвід для вирішення актуальних завдань.

Зміст: Кожен з учасників протягом п'яти хвилин повинен згадати і записати на аркуші паперу логічне продовження формули "Якщо .., то ...". Природно, можна пов'язати цю пропозицію з абсолютно будь-яким подією або фактом емоційно-психічних реакцій людини.

Продовження додатку Ж. Авторська розвиткова програма

В даному випадку, ми займемося конкретною темою: готовністю до ведення переговорів, наукою переконувати. Тому просимо учасників тренінгу зосередитися на їхньому досвіді і записати спостереження, які пов'язані для них з показником успішності переговорів, наприклад "Якщо партнер дивиться мені в очі, я відчуваю, що він зосереджений на моїх аргументах", "Якщо при першому рукостисканні я відчуваю енергійну доброзичливість співрозмовника, я вірю в те, що зустріч закінчиться вдало", "Якщо я увійшов до кімнати для переговорів з правої ноги, то це прикмета успіху", "Якщо по дорозі до клієнта, з яким я повинен підписати контракт, мені зустрічається на вулиці блондинка, я впевнений, що закінчу зустріч успішною продажем".

Таких прийме успіху має бути у кожного не менше п'яти. Обов'язково, щоб кожен пункт ґрунтувався не так на деяких глобальних уявленнях, а на власному, хай навіть дуже суб'єктивному, досвіді успіху кожного з членів команди.

Після закінчення індивідуальної роботи об'єднуємо гравців в четвірки-п'ятірки і просимо обмінятися своїми «якорями», розповісти про прикмети успіху товаришам.

Третім етапом вправи стає загальногрупова дискусія. Пропонуємо висловитися у вільній формі і записуємо на дошці / фліп-чарті особливо яскраві, несподівані, екстравагантні ознаки перемоги, які пов'язані у членів групи з удачею в переговорах.

Вправа №5 «Коло і я» (20 хв.)

Мета: дати можливість учасникам тренінгу проявити лідерські якості; навчити вмінню розпізнати характер ситуації, діяти адекватно до існуючих умов; потренуватися в здатності переконувати як в навику, необхідному для лідера; вивчити вплив суперництва на групову взаємодію.

Зміст: Обирається один учасник, готовий першим вступити в гру. Учасники утворюють тісне коло, який буде всіляко перешкоджати попаданню в нього нашого доблесного героя.

Йому дається всього три хвилини, щоб силою переконання (вмовляннями, погрозами, обіцянками), спритністю (пірнути, прослизнути, прорватися, в кінці кінців), хитрістю (обіцянки, компліменти), щирістю переконати коло і окремих його представників впустити його в центр.

Наш герой відходить від кола на два-три метри. Всі учасники стоять до нього спинами, зіщулившись в тісний і згуртований коло, взявшись за руки ... Почали!

Дякую за сміливість. Хто наступний готовий помірятися з колом інтелектуальними і фізичними силами? На старт. Почали!

В кінці вправи обов'язково обговорюємо стратегію поведінки гравців. Як вони поводитися тут, а як - в звичайних життєвих умовах? Чи є різниця між змодельованих і реальною поведінкою? Якщо ДаНет, то чому?

А тепер знову повернемося до вправи, трохи змінивши завдання. Кожен, хто зважиться зіграти проти кола, зобов'язаний буде обрати і продемонструвати абсолютно не властиву йому стратегію поведінки. Адже ми в театрі, ось і буде потрібно сором'язливому зіграти роль самовпевненого, навіть нахабнуватого, гордому - "бити на жалість", а тому, хто звик до агресивної поведінки, переконувати коло тихо і абсолютно інтелігентно ... Спробуйте максимально вжитися в нову роль.

Продовження додатку Ж. Авторська розвиткова програма

Вправа №6 «До зустрічі» (5 хв.)

Мета: емоційне завершення заняття, емоційна та фізична розрядка.

Зміст: Учасники йдуть по черзі. Кожен з них прощається з іншими якимось оригінальним способом, який до цього ніхто не використовував: каже що– небудь особливе, надішле повітряний поцілунок, зробить уклін і т.д.

9 заняття. Формування активної соціальної позиції.

Вправа №1. (5 хв.)

Мета: розминка, привітання учасників один одного.

Зміст: Ведучий пропонує учасникам утворити коло і розділитися на три рівні частини: «європейців», «японців» і «африканців». Потім кожен з учасників йде по колу і вітається з усіма «своїм способом»: «європейці» тиснуть руку, «японці» вклоняються, «африканці» труться носами.

Вправа №2 «Два на два, або Новий Юлій Цезар» (20 хв.)

Мета: ефективно тренувати взаємодія з партнером при максимальній концентрації і швидкості реакцій; дати можливість учасникам тренінгу перевірити себе і свою готовність виступати в якості лідера; розвинути вміння ефективно працювати в декількох напрямках діяльності; навчитися діяти в умовах стресу, не втрачаючи здібностей концентрувати увагу на проблемі.

Зміст: Ця вправа повертає нас до розповідей про імператора Юлія Цезаря, який мав вражаючу здатність одночасно і якісно виконувати кілька різних дій. Часом лідеру доводиться застосовувати на практиці чудові якості знатного римлянина.

У кожному раунді гри братиме участь четверо гравців в поле і дві групи суддів. (Кількість суддів значення не має, так що часом можна всіх глядачів розділити на дві суддівські групи, кожна з яких отримує конкретне завдання.)

Отже, перша ігрова четвірка виходить на майданчик і виносить з собою два стільці. Перший і другий гравці сідають один проти одного на відстані 2-2,5 м. Третій і четвертий гравці спочатку розташовуються за стільцем другого учасника. Це їх стартова позиція, потім по ходу гри вони можуть вільно пересуватися по кімнаті.

Протягом двох хвилин перший гравець зобов'язаний повторювати всі рухи другого гравця, виконувани ним довільно: будь-які рухи сидячи, стоячи, в русі по кімнаті ... Крім того, першого гравця належить відповідати на безперервні питання третього і четвертого гравців. Питання можуть бути будь-якими. Коли вичерпається фантазія одного з запитувачів, в справу негайно включається другий.

Зверніть увагу, що в грі беруть участь і судді. Вони - самі справедливі і уважні арбітри в світі. Одна група суддів буде стежити за тим, щоб перший гравець не пропускав рухів партнера і повторював кожне з них. За кожен пропуск нараховується штрафне очко! Друга група стежить за відповідями на питання. Відповіді можуть бути абсолютно вільними, відрізнятися нелогічністю, відсутністю зв'язку з питанням і т.д. Важливо, щоб прозвучала осмислена реакція першого гравця на питання двох асистентів і щоб в своїх відповідях він не користувався забороненими «Так!», «Ні!», «Не знаю!».

Використання кожного забороненої відповіді приносить штрафне очко.

Продовження додатку Ж. Авторська розвиткова програма

Гра триває протягом двох хвилин. Потім судді першої та другої груп повідомляють про кількість зароблених гравцем штрафних очок. Результат записується. Після цього гравці міняються ролями: відповідати і повторювати рухи протягом двох хвилин буде тепер другий гравець.

Знову підведення підсумків, запис і зміна ролей: тепер ігрові стільці займають третій і четвертий учасники, а перший і другий будуть задавати питання.

Це завдання можна проводити по черзі з усією групою, щоб визначити абсолютного чемпіона - того, хто набрав найменшу кількість штрафних очок.

Завершення: обговорення вправи. Які дії було складніше виконувати - повторювати рухи партнера або відповідати на питання? Чи траплялися під час гри миті кризи, коли ви розуміли, що втрачаєте контроль над ситуацією? Що допомогло вам подолати такі моменти і повернутися до виконання завдання? Що ви винесли для себе з гри? Що ви думаєте зараз про сильні і слабкі сторони своєї поведінки в кризовій ситуації?

Вправа №3 «Коло впевненості» (15 хв.)

Мета: формування впевненої поведінки.

Зміст: Уявіть невидимий коло діаметром 60 сантиметрів на підлозі приблизно за півметра від себе. Зайдіть в це коло і згадайте прекрасний час, коли ви були на «хвилі успіху». У цій ситуації максимально проявилися всі ваші здібності. Все було добре, удача супроводжувала вас. Розвивайте повну візуальну, аудіальну і кінестетичну картину цього стану. Відзначте для себе і запам'ятайте те, як ви бачите, чують і відчуваєте навколишній світ в ситуації успіху. Як завжди впевнено звучить ваш голос, як стійка і горда постава. Уявіть себе в найкращому стані. Поверніться з кола в нейтральний стан. Запам'ятайте комплекс в "Колі впевненості". Цей комплекс стане ключем до впевненості і спокою, коли вони вам будуть необхідні. Коли виникне особлива ситуація, що вимагає впевненості, увійдіть в своїх думках в це коло. Як вступивши в картинку самого себе.

Вправа №4 «Рух по одному» (15 хв.)

Мета: Тренування рішучості, вміння брати на себе відповідальність навіть за браку інформації для цього, в ситуаціях, коли помилка створює ризик програшу команди, а якщо відповідальність не бере ніхто – програш гарантований. Крім того, вправа сприяє розвитку взаєморозуміння і спостережливості.

Зміст: Учасникам пропонують довільно розміститися в просторі, після чого вони по команді ведучого починають рухатися, дотримуючись наступних правил:

– У кожен момент часу може рухатися тільки одна людина. Якщо одночасно почали рух двоє або більше учасників, вправа вважається невиконаним і починається спочатку.

– Будь – який учасник може перебувати в русі не більше 5 секунд поспіль, потім повинен зупинитися.

– моментів, коли ніхто не рухається, теж можуть бути не більше 5 секунд. Якщо за цей проміжок часу ніхто не починає рухатися, це вважається програшем і вправа починається спочатку.

Учасникам слід опрацювати, не порушуючи цих правил, хоча б 2 хвилини. Перемовлятися в процесі виконання вправи не можна.

Продовження додатку Ж. Авторська розвиткова програма

Комунікативна вправа №5 «Як справи?» (10 хв)

Мета: емоційне розвантаження, розвиток комунікативної гнучкості.

Зміст: Ведучий по черзі (по колу) ставить одне й те ж питання учасникам: «Як справи?» Завдання кожного учасника відповісти на це питання оригінально, тобто так, щоб відповідь не був схожий ні на один з вже прозвучали варіантів.

Якщо відповідь учасника не оригінальний, він вибуває з гри: встає зі свого місця і відходить в сторону. Вправа триває до тих пір, поки не залишиться один учасник. Роль арбітра бере на себе ведучий.

Якщо відповідь дослівно не повторює іншу відповідь, але є його парафразою, або ж близький за змістом, це теж вважається повторенням, і учасник в такому випадку вибуває.

В кінці проводиться обговорення: А як ви зазвичай відповідаєте на питання «Як справи?» в реальному житті? Як можна класифікувати відповіді?

Вправа №6 «Соковижималка» (20 хв.)

Мета: підведення підсумків проведеної роботи, емоційне завершення заняття, рефлексія.

Матеріали: три великих плакати на яких намальовано: кошик / гірка апельсинів; стакан оранжевого апельсинового соку; купка видавлених апельсинів; стікери.

Зміст: Кожен з учасниць отримує по 2 – 4 самоклеючих листка паперу. На них він може написати те, що залишилося в пам'яті до фіналу всіх занять. Потім, за сигналом ведучого, ці листки треба буде вклеїти на відповідні плакати: на плакат з апельсинами – те, що ще не знайшло закінченого вигляду, що потрібно подумати, до чого буде необхідно повернутися; на плакат зі склянкою освіжаючого соку можна наклеювати те, що радувало, вдихнуло нову енергію, зміцнило фізичні і духовні сили; на плакат з відходами нашої соковижималки будуть наклеєні речі, від яких краще позбутися, які не сподобалися, були зайві, образливі, не актуальні, дратували.

Обговорення: Погляньмо на три листа і обговоримо ефективність нашої роботи: чи багато тем виявилися не опрацьованого? чи багато що залишилось не проясненим? чи багато конфліктів не знайшли свого вирішення? про що змусили задуматися заняття? які «смачні» моменти занять порадували нас у спільній роботі? що надавало сили, вселяло впевненість? що хотілося б виправити / змінити? з яким «післясмаком» розходяться учасники?

Вправа №7 «До зустрічі» (5 хв.)

Мета: емоційне завершення заняття, емоційна та фізична розрядка.

Зміст: Учасники йдуть по черзі. Кожен з них прощається з іншими якимось оригінальним способом, який до цього ніхто не використовував: каже що– небудь особливе, надішле повітряний поцілунок, зробить уклін і т.д.