

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»
Кафедра Практичної психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

бакалавра

на тему

«Психологічні чинники розвитку лідерського потенціалу у студентів»
(тема кваліфікаційної роботи)

Виконав: студент _4_ курсу, групи ДМП-ПС21-1
спеціальності : 053 Психологія
(код і найменування спеціальності)

_____/ Олександра ДЖУГАН
(підпис) (ім'я та прізвище)

Керівник _____/ Тетяна САПЄЛЬНИКОВА
(підпис) (ім'я та прізвище)

Рецензент _____/ Лариса БАЧІЄВА
(підпис) (ім'я та прізвище)

«До захисту допущено»

В.о. завідувачка кафедри _____/ Наталія КУЧЕРЕНКО
(підпис) (ім'я та прізвище)

Секретар ЕК _____/ Маргарита МИХАЛЕНКО
(підпис) (ім'я та прізвище)

Харків – 2025 рік

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»

Кафедра практичної психології

Рівень вищої освіти перший (бакалаврський)

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма Практична психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри

 Н.С.КУЧЕРЕНКО
(підпис)

« » 2025р.

**З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ**

Джуган Олександра Віталіївна

(прізвище, ім'я, по батькові студента)

1. Тема «Психологічні чинники розвитку лідерського потенціалу у студентів»

керівник роботи Сапельнікова Т.С., к.психол.н., доцент,

затверджені наказом по університету від 4801-5/925 від 11.04.2025

2. Строк подання студентом роботи 28.05.2025

3. Перелік питань, які потрібно розробити:

1) Провести теоретичний аналіз.

2) Провести емпіричний аналіз.

3) Провести кореляційний аналіз.

4) Сформулювати психокорекційну програму та надати рекомендації.

4. План роботи

№ з/п	Назви етапів роботи
1	Робота з літературними джерелами, складання бібліографії з теми, написання теоретичної частини роботи.
2	Підбір психодіагностичних методик та проведення дослідження.
3	Математико-статистична обробка даних дослідження. Опис експериментальних даних дослідження.
4	Оформлення висновків та рекомендацій.
5	Підготовка та подання дипломної роботи до захисту (здача дипломної роботи керівникові на перевірку; виправлення зроблених зауважень; здача остаточного варіанта дипломної роботи; отримання відгуку та рецензії; підготовка виступу).

5.Дата видачі завдання12.04.2025

Студент

(підпис)

_____ **О.В.Джуган** _____

(ініціали, прізвище)

Керівник роботи

(підпис)

_____ **Т.С.Сапельнікова** _____

(ініціали, прізвище)

РЕФЕРАТ

Випускна дипломна робота містить: 52 сторінок, 3 таблиць, 1 рисунок 20 використаних літературних джерел.

Мета дослідження: Визначити та проаналізувати психологічні чинники, які сприяють розвитку лідерського потенціалу у студентів.

Завдання дослідження

1. Проаналізувати теоретичні підходи до проблеми лідерства та лідерського потенціалу.
2. Виокремити психологічні чинники, що впливають на розвиток лідерських якостей у студентів.
3. Провести емпіричне дослідження рівня лідерського потенціалу студентів.
4. Розробити психологічні рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу.

Об'єкт дослідження - Лідерський потенціал студентів.

Предмет дослідження - Психологічні чинники, що впливають на розвиток лідерського потенціалу у студентському віці.

Гіпотеза дослідження - Існує взаємозв'язок між рівнем розвитку лідерського потенціалу у студентів та такими психологічними чинниками, як мотивація досягнення, емоційний інтелект і особистісні якості.

Практичне значення. Отримані результати можуть бути використані у практиці роботи психологів, викладачів, кураторів груп, центрів студентського самоврядування для виявлення і розвитку лідерського потенціалу студентів.

Ключові слова: лідерство, інтелект, студенти, лідерський потенціал.
Ключові слова: лідерство, інтелект, студенти, лідерський потенціал.

ABSTRACT

The final thesis contains: 52 pages, 3 tables, 1 picture, 20 references.

The purpose of the study: To identify and analyze the psychological factors that contribute to the development of leadership potential in students.

Objectives of the study

1. To analyze theoretical approaches to the problem of leadership and leadership potential.
2. To identify the psychological factors that influence the development of leadership qualities in students.
3. To conduct an empirical study of the level of leadership potential of students.
4. To develop psychological recommendations for the development of leadership potential.

Object of research - Leadership potential of students.

The subject of the study - Psychological factors influencing the development of leadership potential in students.

Hypothesis of the study - There is a relationship between the level of development of leadership potential in students and such psychological factors as achievement motivation, emotional intelligence and personal qualities.

Practical significance. The obtained results can be used in the practice of psychologists, teachers, group curators, student self-government centers to identify and develop the leadership potential of students.

Keywords: leadership, intelligence, students, leadership potential.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЛІДЕРСЬКОГО	
ПОТЕНЦІАЛУ.....	10
1.1. Поняття та сутність лідерського потенціалу.....	10
1.2. Теоретичні підходи до вивчення лідерства в психології.....	14
1.3. Чинники, що впливають на розвиток лідерського потенціалу.....	20
1.4. Особливості лідерського потенціалу у студентському віці.....	
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	27
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКОГО	
ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ.....	30
2.1. Методи дослідження.....	30
2.2. Аналіз результатів дослідження.....	34
2.3. Психологічні рекомендації для розвитку лідерського потенціалу у студентів.....	
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	41
ВИСНОВКИ.....	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	61
ДОДАТКИ.....	63

ВСТУП

У сучасному суспільстві, яке характеризується швидкими соціальними, економічними та технологічними змінами, виникає зростаюча потреба у лідерах, здатних приймати відповідальні рішення, ефективно взаємодіяти в команді та впливати на інших. Лідерство перестає бути лише характеристикою керівних посад і стає важливою складовою особистісного та професійного розвитку. Особливо актуальним є питання розвитку лідерського потенціалу у студентські роки, оскільки саме цей період є критичним для формування професійних, соціальних та особистісних компетенцій. Студенти мають можливість брати участь у громадській діяльності, студентському самоврядуванні, волонтерських проєктах та інших ініціативах, які сприяють розвитку їхнього лідерського потенціалу.

Проте, попри високий рівень зацікавленості у темі лідерства, багато студентів стикаються з труднощами в його розвитку через низку психологічних бар'єрів, зокрема низьку мотивацію до досягнення, недостатньо розвинені комунікативні навички, низьку самооцінку або невпевненість у власних силах. Важливу роль відіграють також когнітивні та емоційні чинники, зокрема емоційний інтелект, рівень стресостійкості та здатність до саморефлексії.

Дослідження психологічних чинників, які впливають на розвиток лідерського потенціалу у студентів, є важливим не лише для науки, а й для практики, оскільки дозволяє визначити, які саме особистісні характеристики та психолого-педагогічні умови сприяють формуванню ефективних молодих лідерів.

Таким чином, вивчення психологічних механізмів та умов розвитку лідерського потенціалу у студентів є актуальним завданням сучасної психології, що має велике значення для формування активного, ініціативного та відповідального молодого покоління.

Мета дослідження: Визначити та проаналізувати психологічні чинники, які сприяють розвитку лідерського потенціалу у студентів.

Завдання дослідження

1. Проаналізувати теоретичні підходи до проблеми лідерства та лідерського потенціалу.
2. Виокремити психологічні чинники, що впливають на розвиток лідерських якостей у студентів.
3. Провести емпіричне дослідження рівня лідерського потенціалу студентів.
4. Розробити психологічні рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу.

Об'єкт дослідження - Лідерський потенціал студентів.

Предмет дослідження - Психологічні чинники, що впливають на розвиток лідерського потенціалу у студентському віці.

Гіпотеза дослідження - Існує взаємозв'язок між рівнем розвитку лідерського потенціалу у студентів та такими психологічними чинниками, як мотивація досягнення, емоційний інтелект і особистісні якості.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети було використано комплекс методів, серед яких:

- Теоретичні: аналіз наукової літератури, узагальнення, систематизація.
- Емпіричні: психодіагностичні методики, опитування, анкетування.
- Статистичні: методи математичної обробки отриманих результатів.

У дослідженні були використані такі психодіагностичні методики:

1. Методика діагностики рівня лідерського потенціалу (авторська модифікація на основі шкал мотивації до лідерства та самооцінки лідерських якостей) — для визначення загального рівня лідерського потенціалу студентів.
2. Опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла — для виявлення рівня розвитку емоційного інтелекту як одного з ключових чинників, що впливає на здатність до ефективної лідерської взаємодії.

Характеристика вибірки: студенти віком від 21 до 30 років. Загальна кількість 28 осіб.

База дослідження: Громадська організація «Центр соціально-психологічного супроводження «Добробут»

Наукова новизна. У роботі виокремлено та проаналізовано психологічні чинники, що визначають розвиток лідерського потенціалу в умовах студентського середовища. Розроблено практичні рекомендації щодо його цілеспрямованого формування.

Практичне значення. Отримані результати можуть бути використані у практиці роботи психологів, викладачів, кураторів груп, центрів студентського самоврядування для виявлення і розвитку лідерського потенціалу студентів.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1. Поняття та сутність лідерського потенціалу

Лідерський потенціал – це сукупність психологічних, особистісних та соціальних характеристик, що визначають здатність індивіда до лідерства, тобто до організації, мотивації та управління діяльністю інших людей для досягнення спільних цілей. Він є динамічною характеристикою, що розвивається під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників та проявляється в різних соціальних контекстах.

На відміну від традиційного розуміння лідерства як наявності готових навичок управління чи авторитету, лідерський потенціал розглядається як прихований ресурс, який може бути реалізований за певних умов.

У психологічній літературі виокремлюють кілька ключових компонентів лідерського потенціалу:

1. Мотиваційний компонент – включає прагнення досягати успіху, бажання впливати на оточення, брати на себе відповідальність. Він пов'язаний із мотивацією до лідерства та внутрішньою потребою у самореалізації.
2. Когнітивний компонент – включає здатність аналізувати ситуації, приймати рішення, стратегічно мислити, планувати діяльність. Важливим є розвиток критичного мислення та здатності до адаптації.
3. Емоційний компонент – пов'язаний із розвитком емоційного інтелекту, який дозволяє ефективно керувати власними емоціями, розуміти почуття інших людей та встановлювати довірчі стосунки.

4. Комунікативний компонент – визначає вміння ефективно взаємодіяти з людьми, вести переговори, формувати підтримку в колективі. Лідер повинен бути хорошим оратором, слухачем та посередником у конфліктних ситуаціях.
5. Особистісний компонент – включає саморефлексію, відповідальність, впевненість у собі, стресостійкість, рішучість.

У психологічній науці існує декілька підходів до вивчення лідерського потенціалу, які пояснюють його сутність, механізми формування та умови розвитку. Кожен з підходів наголошує на різних аспектах лідерства, що дозволяє комплексно дослідити це явище.

1. Теорія рис лідера

Представники: Г. Олпорт, Р. Стогділл, Р. Кеттелл.

Основна ідея: Ця теорія базується на припущенні, що лідерство є результатом наявності певного набору вроджених особистісних рис, які дозволяють людині успішно керувати іншими. Серед таких рис виділяють:

- Харизму – здатність захоплювати та надихати інших.
- Комунікабельність – уміння ефективно взаємодіяти з людьми, доносити свої ідеї.
- Рішучість – готовність приймати відповідальні рішення.
- Емоційну стабільність – здатність залишатися врівноваженим у стресових ситуаціях.
- Впевненість у собі – віра у власні сили та здатність впливати на ситуацію.
- Інтелектуальну розвиненість – високий рівень аналітичного мислення, стратегічного планування.

Недоліки:

- Ігнорує вплив середовища на розвиток лідерських якостей.
- Не враховує те, що лідерство можна розвивати через навчання та досвід.
- Немає єдиного набору універсальних рис, які б гарантували ефективне лідерство в усіх ситуаціях.

Критика: Сучасні дослідження показують, що самих лише особистісних рис недостатньо для того, щоб стати ефективним лідером. Лідерство – це не тільки внутрішні характеристики, але й взаємодія з іншими, адаптація до обставин, навчання та саморозвиток.

2. Ситуаційний підхід

Представники: Ф. Фідлер, П. Херсі, К. Бланшард.

Основна ідея: Згідно з цим підходом, ефективність лідерства визначається не лише особистісними характеристиками лідера, але й ситуацією, у якій він діє. Лідер повинен адаптувати свій стиль керівництва залежно від контексту, характеру завдань та особливостей групи.

Основні положення:

- Лідерський стиль має бути гнучким, змінюватися залежно від ситуації.
- Важливу роль відіграють зовнішні фактори (наприклад, групова динаміка, специфіка завдань, рівень підготовки підлеглих).
- Лідер повинен уміти аналізувати ситуацію та приймати відповідні рішення.

Класифікація стилів лідерства за ситуаційним підходом:

- Авторитарний стиль – лідер приймає рішення самостійно, без залучення команди.
- Демократичний стиль – лідер активно залучає членів команди до прийняття рішень.
- Ліберальний стиль – лідер надає команді максимум свободи, виконуючи роль координатора.

Переваги:

- Враховує контекст, що робить його більш реалістичним.
- Дозволяє адаптувати стиль лідерства відповідно до обставин.

Недоліки:

- Не дає універсального алгоритму вибору правильного стилю керівництва.
- Вимагає високого рівня гнучкості та аналізу з боку лідера.

3. Біхевіористичний підхід

Представники: К. Левін, Д. МакГрегор.

Основна ідея: Цей підхід фокусується не на вроджених характеристиках особистості, а на поведінці лідера. Лідерство розглядається як набір поведінкових моделей, які можна розвивати через навчання та досвід.

Основні положення:

- Лідерами не народжуються – ними стають через навчання та практику.
- Важливою є поведінка лідера, а не його особистісні характеристики.
- Лідер може розвинути в собі необхідні навички через досвід та зворотний зв'язок.

Класифікація стилів лідерства (К. Левін):

1. Авторитарний стиль – лідер приймає рішення самостійно, контролює всі процеси.
2. Демократичний стиль – лідер залучає команду до прийняття рішень.
3. Ліберальний стиль – лідер надає підлеглим максимум свободи, мінімально втручається в процеси.

Переваги:

- Підкреслює можливість навчання та розвитку лідерських навичок.
- Дозволяє оцінювати ефективність лідерства через спостереження за поведінкою.

Недоліки:

- Не враховує особистісні якості лідера.
- Може не враховувати специфіку окремих ситуацій.

4. Концепція емоційного інтелекту

Представник: Д. Гоулман.

Основна ідея: Згідно з цією концепцією, успішний лідер – це не тільки людина, яка має стратегічне мислення, а й особа, здатна ефективно керувати своїми емоціями та розуміти емоції інших.

Компоненти емоційного інтелекту:

- Самоусвідомлення – розуміння власних емоцій та їхнього впливу на поведінку.
- Саморегуляція – здатність контролювати свої емоції в стресових ситуаціях.
- Мотивація – внутрішній драйв до досягнення цілей.
- Емпатія – здатність розуміти та враховувати емоції інших.
- Соціальні навички – ефективна комунікація та побудова взаємин.

Переваги:

- Підкреслює важливість міжособистісних навичок у лідерстві.
- Допомогає лідеру будувати довірчі відносини з командою.

Недоліки:

- Не всі аспекти емоційного інтелекту можна розвинути через тренування.

5. Компетентнісний підхід

Основна ідея:

Лідерський потенціал формується через розвиток ключових компетенцій,

таких як:

- Стратегічне мислення.
- Комунікативні навички.
- Уміння приймати рішення.
- Адаптивність.

Переваги:

- Дає чіткі орієнтири для розвитку лідерських навичок.
- Орієнтований на навчання та практику.

Недоліки:

- Не завжди враховує індивідуальні особливості лідера.

Кожен із підходів має свої переваги та недоліки. Сучасні дослідження показують, що лідерство – це поєднання особистісних рис, навичок, адаптації до ситуації та розвитку емоційного інтелекту.

1.2. Теоретичні підходи до вивчення лідерства в психології

Проблема лідерства є багатогранною та надзвичайно актуальною як у сучасній психології, так і в суміжних науках — соціології, педагогіці, менеджменті, політології. Упродовж десятиліть дослідники намагалися відповісти на питання, що саме визначає ефективність лідера, які чинники сприяють виникненню лідерства та чи можливо його розвиток у процесі життєвого досвіду.

У науковій психологічній традиції склалося кілька основних підходів до розуміння лідерства, кожен з яких акцентує увагу на різних детермінантах цього явища — від індивідуальних рис особистості до соціального контексту, в якому діє лідер. Розглянемо найбільш впливові теоретичні моделі, які заклали підґрунтя для сучасного розуміння лідерського потенціалу.

1. Теорія рис (трайтова теорія лідерства)

Цей підхід, що набув популярності в першій половині XX століття, ґрунтується на уявленні, що лідерство є наслідком наявності у людини певного стабільного набору особистісних рис. Сутність теорії полягає в тому, що лідерами народжуються, а не стають.

Ключові ідеї:

- Успішний лідер володіє стійким комплексом індивідуально-психологічних характеристик.
- До таких рис відносять: інтелект, емоційну стабільність, енергійність, рішучість, відповідальність, екстраверсію, комунікабельність, впевненість у собі.
- Основне завдання – ідентифікувати ці риси для прогнозування лідерської ефективності.

Критика:

- Універсального переліку лідерських рис не існує – риси, ефективні в одному контексті, можуть виявитися неефективними в іншому.
- Ігнорується вплив ситуаційних, соціальних та культурних факторів.
- Недостатня увага до можливості розвитку лідерських якостей у процесі навчання або досвіду.

Попри застарілість, теорія рис заклала підґрунтя для пізніших моделей, які поєднали індивідуально-психологічні характеристики з контекстуальними умовами.

2. Біхевіористичний (поведінковий) підхід

На відміну від попередньої теорії, поведінковий підхід зосереджений не на особистісних характеристиках, а на стилях поведінки лідера. Лідерство розглядається як комплекс моделей поведінки, які можна вивчати, аналізувати та навчати.

Основні положення:

- Кожна людина потенційно може стати лідером за умови оволодіння відповідними поведінковими стратегіями.
- Виділяються три основні стилі лідерства:
 1. Авторитарний – орієнтація на жорсткий контроль, домінування, прийняття рішень без урахування думки інших.
 2. Демократичний – залучення групи до спільного обговорення, відкритість до діалогу.
 3. Ліберальний (анархічний) – мінімальна участь у процесах, делегування повноважень, відсутність структурованого керівництва.

Значення підходу:

- Вперше було продемонстровано, що лідерські навички піддаються формуванню через навчання.
- Дослідження показали, що найефективнішим у більшості ситуацій є демократичний стиль керівництва.

Критика:

- Підхід недостатньо враховує специфіку завдань, контексту, типу колективу.
- Не дає відповіді на запитання, який стиль буде ефективним у конкретній ситуації.

3. Ситуаційний та контингентний підходи

Ці підходи акцентують увагу на взаємозв'язку між лідерською поведінкою та контекстом, у якому вона реалізується. Відповідно до цього підходу, не існує єдиного найкращого стилю лідерства – його ефективність визначається умовами, ситуацією, рівнем зрілості колективу.

Основні концепції:

- Модель Ф. Фідлера — визначає, що ефективність лідера залежить від поєднання стилю керівництва та «сприятливості ситуації» (взаємини в групі, структура завдань, формальна влада).
- Теорія Херсі і Бланшарда — ефективне лідерство ґрунтується на здатності адаптувати стиль до рівня зрілості підлеглих (компетентність + мотивація).
- Модель Врума-Йеттона-Джаго — акцент на участі підлеглих у прийнятті рішень залежно від рівня важливості завдання та часу.

Переваги:

- Гнучкість підходу, орієнтація на реальні умови діяльності.
- Пояснює, чому одна і та сама поведінка лідера може бути ефективною в одних умовах і неефективною в інших.

Недоліки:

- Висока складність застосування в реальному житті.
- Не завжди легко оцінити ситуаційні параметри.

4. Теорії трансформаційного та транзакційного лідерства

У межах цього підходу розрізняють два типи лідерства:

- Транзакційне лідерство – базується на обміні: підлеглі виконують завдання в обмін на винагороду (зарплата, бонус, визнання).
- Трансформаційне лідерство – орієнтоване на довгострокові зміни, надихання, розвиток потенціалу співробітників, формування спільних цінностей.

Основні риси трансформаційного лідера:

- Надихає послідовників.
- Мотивує на досягнення вищих цілей.
- Викликає довіру та захоплення.

- Стимулює інновації та самореалізацію.

Практичне значення:

Трансформаційний стиль особливо ефективний у кризових ситуаціях, коли потрібні зміни, мобілізація ресурсів і довіра.

5. Концепція емоційного інтелекту

Сучасний підхід до розуміння лідерства все більше акцентує увагу не лише на раціональних здібностях лідера, а й на його емоційній компетентності.

Д. Гоулман виокремив п'ять основних компонентів емоційного інтелекту:

1. Самоусвідомлення – розуміння власних емоцій і їхнього впливу.
2. Саморегуляція – здатність управляти емоціями.
3. Мотивація – внутрішній драйв до досягнень.
4. Емпатія – здатність розуміти почуття інших.
5. Соціальні навички – ефективна взаємодія та побудова стосунків.

Значення в лідерстві:

- Емоційно інтелігентний лідер краще розуміє колектив, ефективніше розв'язує конфлікти.
- Формується позитивний психологічний клімат, довіра, згуртованість.

6. Когнітивно-конструктивістський підхід

Цей підхід розглядає лідерство як результат активного конструювання людиною власного досвіду у взаємодії з соціальним середовищем. Лідерська поведінка формується не лише під впливом зовнішніх обставин, але й через інтерпретацію цих обставин індивідом.

Ключові положення:

- Лідер не просто реагує на події, а активно створює нову соціальну реальність.
- Увага приділяється механізмам осмислення, рефлексії, внутрішнього діалогу.
- Роль мови, мислення та наративу як інструментів формування лідерської ідентичності.

Значення:

- Цей підхід актуальний у контексті роботи з молоддю, адже сприяє розвитку рефлексивності, критичного мислення, здатності до самостійного прийняття рішень.

7. Гендерно-чутливий підхід

Сучасна психологія лідерства приділяє значну увагу гендерним особливостям у формуванні лідерського потенціалу. Дослідження показують, що чоловіки та жінки можуть мати різні переваги у стилях керівництва, проте соціальні стереотипи часто впливають на можливості самореалізації.

Основні тези:

- Жінки частіше демонструють трансформаційний стиль лідерства, заснований на підтримці, співробітництві, натхненні.
- Чоловіки схильні до транзакційного стилю, орієнтованого на завдання та контроль.
- Важливо подолати упередження, які стримують реалізацію лідерського потенціалу незалежно від статі.

Практичне значення:

- Актуально при розробці програм розвитку лідерства у студентському середовищі з урахуванням гендерної рівності.

8. Позитивна психологія та підхід до розвитку сильних сторін

У рамках позитивної психології (М. Селігман, К. Пітерсон) лідерство розглядається як розвиток автентичних сильних сторін особистості — мудрості, мужності, гуманності, справедливості, стриманості, духовності.

Основні положення:

- Кожен студент має унікальний набір «внутрішніх чеснот», розвиток яких сприяє становленню лідера.
- Важливо створити умови для саморозкриття, самореалізації та внутрішньої мотивації.

Застосування:

- Створення індивідуальних траєкторій розвитку лідерського потенціалу.

- Використання методів позитивного коучингу, акцент на ресурсах особистості.

9. Психосоціальний підхід (Е. Еріксон, Д. МакКлелланд)

Цей підхід розглядає лідерство як результат взаємодії особистісних мотивацій і соціального середовища. Однією з ключових ідей є теорія досягнення (McClelland), яка стверджує, що лідерами стають ті, хто має високу мотивацію досягнення, прагнення впливу та афіліації.

Цікаві аспекти:

- Лідерський потенціал особливо активно формується в юнацькому віці (підтверджує актуальність дослідження серед студентів).
- Соціальна підтримка, менторство, залучення до активностей мають вирішальне значення.

10. Інтегративні моделі лідерства

Останні десятиліття характеризуються прагненням до синтезу різних підходів у єдину модель. Найвідоміші інтегративні моделі враховують одночасно:

- особистісні характеристики (інтелект, риси, мотивація);
- поведінкові моделі;
- контекстуальні фактори;
- міжособистісні навички;
- емоційні здібності;
- цінності та етичні орієнтації.

Приклад: Модель Full Range Leadership Model (Bass & Avolio) поєднує як трансформаційне, так і транзакційне лідерство в єдину шкалу, доповнену компонентом *laissez-faire* (неструктуроване управління).

Узагальнюючи, сучасна психологія лідерства все більше рухається до комплексного підходу, який не зводиться до однієї теорії, а враховує багатофакторність процесу становлення лідера. Саме такий підхід є найбільш перспективним у вивченні лідерського потенціалу студентів, оскільки дозволяє

врахувати їхню індивідуальність, соціальний контекст, рівень розвитку та мотиваційні особливості.

1.3. Чинники, що впливають на розвиток лідерського потенціалу

Розвиток лідерського потенціалу — це багатовимірний процес, що залежить від взаємодії внутрішніх особистісних ресурсів та зовнішнього соціального середовища. У науковій літературі чинники, що впливають на формування лідерства, умовно поділяються на внутрішні (індивідуально-психологічні) та зовнішні (соціальні, освітні, культурні).

Особистісні чинники відіграють ключову роль у формуванні лідерського потенціалу. Вони формують внутрішні передумови для ініціативності, відповідальності, рішучості та самостійності. Серед найважливіших особистісних характеристик виділяють:

- Мотивація досягнення. За теорією Д. МакКлелланда, це один із найсильніших драйверів розвитку лідера. Людина з високою мотивацією досягнення прагне бути кращою, шукає виклики та нові можливості для самореалізації, що є основою лідерської поведінки.
- Впевненість у собі. Ця риса дозволяє студенту брати на себе відповідальність, виступати з ініціативою, приймати рішення навіть у складних ситуаціях. Впевненість також підтримує авторитет лідера в очах інших.
- Самооцінка та самоприйняття. Адекватна самооцінка сприяє внутрішній стійкості, знижує рівень тривожності, допомагає витримувати соціальний тиск. Лідери з гармонійною самооцінкою краще працюють у команді та впливають на інших.
- Комунікативні здібності. Вміння будувати діалог, слухати, переконувати, налагоджувати взаємини є невід’ємною частиною ефективного лідерства.

Студенти з розвиненими комунікативними навичками частіше виступають ініціаторами у груповій діяльності.

- Емоційний інтелект. Д. Гоулман вважав, що саме емоційна компетентність — розуміння і регуляція власних емоцій, емпатія до інших — є основою соціального впливу та управління груповими процесами.
- Критичне мислення та гнучкість. Здатність аналізувати ситуацію, бачити її з різних боків, адаптуватися до змін є дуже важливою у динамічному студентському середовищі. Лідер має не лише мати ідеї, а й уміти їх реалізувати, враховуючи обставини.

Соціальне середовище впливає на розвиток лідерських здібностей шляхом надання або обмеження можливостей для самовираження.

- Сімейне виховання. Тип виховання в дитинстві (авторитарний, демократичний, ліберальний) впливає на формування у дитини відчуття контролю над життям, віри у власні сили, уміння брати ініціативу. Родини, де заохочується самостійність, сприяють розвитку лідерства.
- Соціальні ролі. У групі людина займає певне місце: вона може бути ведучою, активною або пасивною. Ті, хто ще в підлітковому віці часто виступали ініціаторами, мають більше шансів проявити лідерський потенціал і в студентському середовищі.
- Наявність наставників. Психологічна підтримка з боку викладача, куратора, менторів чи авторитетних старших осіб сприяє формуванню довіри до себе, орієнтації на розвиток, зростання впевненості у своїх силах.
- Культура взаємин у групі. Дружнє, відкрите середовище, де прийнято виявляти ініціативу й підтримувати один одного, сприяє активному залученню молоді до управлінської та лідерської діяльності.
- Гендерні очікування. У суспільстві ще зберігаються стереотипи, згідно з якими лідером має бути чоловік. Це може гальмувати прояви ініціативи у дівчат або формувати хибні уявлення про лідерство як домінування, а не партнерство.

Освіта є потужним механізмом для формування та розвитку лідерського потенціалу студентів.

- Стиль викладання. Демократичний стиль педагогічної взаємодії (діалог, повага, залучення до прийняття рішень) формує відповідальність, самостійність та ініціативність.
- Студентське самоврядування. Участь у виборах, організація заходів, волонтерська діяльність створюють реальні умови для тренування навичок керівництва, делегування, планування, вирішення конфліктів.
- Проектна діяльність. Робота в групах над спільними завданнями дозволяє студентам виявити організаторські здібності, навички планування, командної роботи.
- Тренінги та курси soft skills. Спеціалізовані програми з розвитку лідерських, комунікативних, емоційних і аналітичних навичок дають студентам теоретичну та практичну базу для лідерства.
- Рефлексивне навчання. Студенти, які мають можливість осмислювати свої успіхи, невдачі, отримують навички самоаналізу й особистісного зростання, що необхідно для лідерів.

Культурний контекст формує уявлення молоді про те, що таке лідерство, яким має бути лідер, і яких шляхів досягнення цієї ролі слід дотримуватися.

- Попкультурні образи лідерів. Часто студентам нав'язуються гіперболізовані моделі успіху: мільйонери, інфлюенсери, «харизматичні герої». Це може як мотивувати, так і створювати нереалістичні очікування.
- Соціальні мережі. Вони дають можливість формувати публічний імідж, тренувати лідерство думок, керувати інформаційними потоками. Але й водночас посилюють тиск на молодь щодо необхідності бути «успішними».
- Цінності суспільства. У суспільствах, орієнтованих на самореалізацію, свободу, розвиток, молодь активніше включається у лідерські практики. У культурах з високим рівнем колективізму молодь менше проявляє ініціативу, побоюючись осуду.

5. Психофізіологічні чинники

Особливості нервової системи, темпераменту та рівень енергії також впливають на здатність до лідерства.

- Темперамент. Наприклад, холерики зазвичай активні, імпульсивні, рішучі — їм легше проявляти лідерську поведінку. Флегматики ж можуть бути стійкими, послідовними керівниками. Успішне лідерство можливе при будь-якому типі, якщо враховуються індивідуальні риси.
- Психічне здоров'я. Лідер постійно перебуває у стані стресу — приймає рішення, працює з людьми, стикається з опором. Тому висока стресостійкість, здатність до саморегуляції, емоційна стабільність — важливі умови лідерства.
- Фізичний та енергетичний ресурс. Високий рівень енергії, витривалість, здатність до концентрації й динамічності допомагають людині бути активною, брати на себе ініціативу й вести за собою інших.

1.4. Особливості лідерського потенціалу у студентському віці

Лідерський потенціал у студентському віці має свою специфіку, що обумовлена психологічними, соціальними та когнітивними особливостями цього етапу розвитку особистості. Цей період є сенситивним до формування ключових лідерських якостей завдяки активній побудові власної ідентичності, досвіду взаємодії з різними соціальними групами та освоєнню нових соціальних ролей.

1. Психологічна динаміка віку

Студентський вік (приблизно від 17 до 23 років) відповідає пізній юності — періоду, що, за Е. Еріксоном, асоціюється з розвитком особистісної ідентичності. У цей період молода людина шукає своє місце в суспільстві, визначається з власними цінностями, установками, життєвими пріоритетами.

Формування лідерського потенціалу у цьому контексті передбачає:

- розвиток внутрішньої мотивації до впливу, ініціативи та участі в прийнятті рішень;

- усвідомлення власних ресурсів — сильних і слабких сторін, лідерських схильностей;
- здатність до саморефлексії, що сприяє особистісному зростанню.

У цей час важливими є психологічна стабільність, внутрішня відповідальність та здатність до саморегуляції, оскільки студент стикається з багатьма новими викликами — адаптацією до навчального середовища, зміною стилю спілкування, вибором професійного шляху.

2. Формування соціальної ідентичності та досвід взаємодії

Соціальна ідентичність студента формується через його включеність у різні соціальні структури: академічну групу, студентське самоврядування, волонтерські організації, молодіжні проекти. Участь у таких групах дає можливість:

- розвивати командну взаємодію;
- вивчати різні стратегії впливу та переконання;
- випробувати себе в ролі лідера в безпечному, але активному середовищі.

Завдяки соціальній активності студенти навчаються управляти груповою динамікою, координувати дії однолітків, вести переговори, приймати рішення у команді, що є необхідними елементами лідерського потенціалу.

3. Осмислення ролі лідера через пробу поведінкових моделей

Особливістю студентського віку є схильність до експериментування з різними ролями. Молоді люди пробують себе у різних соціальних функціях: організатора, фасилітатора, медіатора, ініціатора. Завдяки цьому збагачується репертуар поведінкових моделей і формується гнучкість у стилі лідерства.

Крім того, цей період сприятливий для усвідомленого формування лідерської ідентичності: особистість починає задумуватися не лише про зовнішні аспекти лідерства (керівництво, статус), але й про внутрішні — місію, етичні засади, цілі впливу.

4. Активізація процесів саморозвитку

Підвищена здатність до навчання у студентському віці дозволяє ефективно формувати ключові компетенції лідера: критичне мислення, стратегічне

планування, тайм-менеджмент, ведення публічного виступу тощо. Важливу роль відіграє:

- мотивація до самореалізації, яка спонукає студента шукати способи впливу;
- наявність освітніх ресурсів — тренінгів, курсів, програм розвитку особистісного потенціалу;
- відкритість до зворотного зв'язку, що стимулює зростання емоційного інтелекту та самокритичності.

Завдяки цьому лідерський потенціал у студентів має високий рівень пластичності та реагує на зовнішні стимули розвитку.

5. Чинники середовища

Студентське середовище є одночасно змагальним і кооперативним. Це створює ситуацію постійного розвитку:

- Конкуренція мотивує до прояву лідерських якостей, до активної участі в проєктній, науковій, організаційній діяльності.
- Кооперація сприяє формуванню навичок командної роботи, делегування, консенсусу — сучасних форм лідерської поведінки.

Крім того, на розвиток лідерського потенціалу у студентів впливають наставники (викладачі, куратори, ментори), які допомагають формувати цілі, орієнтири, підвищують віру у власні сили.

6. Емоційна сфера та саморегуляція

У студентському віці триває становлення здатності до емоційної регуляції, що є основою емоційного інтелекту — ключового компонента лідерського потенціалу. Молодь починає краще розуміти свої емоції, розпізнавати емоційний стан інших, контролювати імпульси, що необхідно для:

- ефективної комунікації;
- вирішення конфліктів;
- збереження авторитету в групі.

Психоемоційна зрілість лідера в цьому віці ще формується, тому підтримка з боку оточення та сприятливе середовище значно підсилюють лідерський розвиток.

Студентський вік є критичним для розвитку лідерського потенціалу завдяки унікальному поєднанню мотивації до зростання, соціальної активності, здатності до навчання та особистісної гнучкості. Своєчасна підтримка, створення сприятливого мікросоціального середовища та реалізація можливостей для ініціативи дозволяють закласти міцну основу для подальшого лідерського розвитку.

7. Вплив цифрового середовища та нових комунікаційних форматів

Сучасні студенти — представники покоління Z — зростають у цифровому середовищі, тому особливості їхньої лідерської поведінки нерозривно пов'язані з інформаційними технологіями. Цифрова комунікація відкриває нові можливості для самовираження, об'єднання спільнот, ініціатив та реалізації проєктів:

- Онлайн-лідерство — здатність формувати навколо себе спільноти в соціальних мережах, вести блог, бути впливовим у цифровому середовищі.
- Медіаграмотність та цифрова культура — нові компетенції, які стають інструментами лідера у сучасному світі.
- Гнучке мислення та мультизадачність — адаптивність до швидкозмінного інформаційного потоку, що формує новий стиль лідерської ефективності.

Таким чином, лідерський потенціал у студентів сьогодення має нову площину — технологічну та цифрову — яка стає ключовою для впливу в глобалізованому суспільстві.

8. Потреба у соціальній значущості та усвідомленні впливу

Молодь XXI століття, зокрема студенти, усе частіше орієнтовані на соціальні зміни, етичне лідерство та глобальні проблеми. Це виявляється у:

- участі в екологічних, правозахисних та інклюзивних ініціативах;
- бажанні не лише досягти особистого успіху, а й зробити внесок у розвиток суспільства;

- сприйнятті лідерства як служіння, а не лише керівництва.

Така орієнтація формує нову модель лідера: не домінуючого, а емпатичного, відкритого, спрямованого на спільне благо. Саме студентство найчастіше є рушієм таких трансформацій.

9. Криза самоідентичності та вплив ментального здоров'я

Водночас, незважаючи на потенціал до розвитку, студентський вік часто супроводжується кризами ідентичності, тривожністю, високим рівнем стресу.

Перевантаження, нестабільність у світі, завищені очікування можуть гальмувати лідерський розвиток, знижувати впевненість у собі та мотивацію.

Психологічна підтримка, розвиток стресостійкості, навичок самодопомоги і самозбереження — є важливими компонентами для того, щоб лідерський потенціал не лише проявився, а й був стійким у часі.

10. Роль наставництва та референтного оточення

Особливе значення у розвитку лідерського потенціалу в студентському віці відіграє наявність авторитетного дорослого — ментора або наставника, який:

- вірить у здібності студента;
- спрямовує розвиток, допомагає формувати бачення майбутнього;
- підтримує ініціативу та дає зворотний зв'язок.

Також велике значення має референтна група — однолітки, які поділяють цінності, заохочують до самореалізації, виявляють довіру. У сприятливому оточенні студент отримує соціальну впевненість, що посилює віру у власні лідерські здібності.

Отже, лідерський потенціал у студентському віці формується на перетині психологічної зрілості, соціальної активності, потреби у самореалізації та впливу, а також цифрових викликів сучасного світу. Розуміння цих особливостей дозволяє ефективно створювати програми розвитку молодіжного лідерства, адаптовані до реалій нового покоління.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У першому розділі було здійснено теоретичний аналіз феномену лідерського потенціалу та виявлено його ключові характеристики, механізми формування і чинники розвитку, з урахуванням специфіки студентського віку.

По-перше, з'ясовано, що лідерський потенціал — це інтегративне психологічне утворення, яке включає індивідуальні особистісні якості, мотиваційні установки, емоційну зрілість, когнітивні ресурси та здатність до соціального впливу. Він відображає готовність особистості до реалізації лідерських функцій у майбутньому, а також її потенційні можливості щодо організації спільної діяльності, прийняття відповідальності та прийняття рішень.

По-друге, проаналізовано основні теоретичні підходи до вивчення лідерства у психології. Теорія рис акцентує увагу на вроджених якостях, необхідних для лідерства; ситуаційний та біхевіористичний підходи розглядають лідерство як динамічний процес, що залежить від контексту та поведінки; концепція емоційного інтелекту виокремлює значення емоційної компетентності; компетентнісний підхід підкреслює важливість розвитку професійних і соціальних навичок, що піддаються формуванню та удосконаленню.

По-третє, виділено ключові чинники, що впливають на розвиток лідерського потенціалу. До них належать: особистісні характеристики (мотивація до досягнення, рішучість, емпатія), соціальне середовище (сім'я, однолітки, навчальний простір), рівень емоційного інтелекту, освітнє середовище, вплив наставництва, а також особливості мікросоціальної взаємодії.

По-четверте, наголошено на тому, що студентський вік є сенситивним періодом для становлення лідерського потенціалу. Молодь активно шукає себе, формує особистісну та соціальну ідентичність, експериментує з новими ролями, освоює нові форми комунікації, зокрема й у цифровому середовищі. Саме в цей період створюються умови для розвитку ініціативності, впевненості в собі, відповідальності та соціальної активності — базових компонентів лідерського потенціалу.

Таким чином, узагальнення теоретичного матеріалу дозволяє зробити висновок, що розвиток лідерського потенціалу у студентів є багатофакторним, динамічним процесом, який потребує цілеспрямованої психолого-педагогічної підтримки, врахування вікових особливостей, особистісного ресурсу та середовищних впливів.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ

2.1. Методи дослідження

Для дослідження використовувались наступні методики:

1. Методика діагностики рівня лідерського потенціалу

Методика спрямована на виявлення рівня сформованості лідерського потенціалу особистості, тобто на визначення того, наскільки людина має внутрішні передумови для ефективного лідерства — як у формальних, так і в неформальних умовах.

Методика оцінює комплекс ключових особистісних якостей, які формують лідерський потенціал. Зазвичай це:

1. Цілеспрямованість – здатність ставити перед собою амбітні цілі та досягати їх.
2. Впевненість у собі – віра у власні сили, стабільність рішень.
3. Комунікативність – ефективність у взаємодії з іншими.
4. Ініціативність – прагнення до самостійних дій, схильність брати відповідальність.
5. Відповідальність – готовність відповідати за прийняті рішення й дії.

Функції методики:

1. Діагностична:

Дозволяє визначити загальний рівень лідерського потенціалу, а також сильні та слабкі сторони особистості у контексті лідерства.

2. Прогностична:

Сприяє прогнозуванню ефективності людини у ролі лідера — наприклад, у професійному середовищі або в команді.

3. Розвивальна:

Може бути основою для побудови індивідуальної траєкторії розвитку — тренінгових програм, коучингу, наставництва.

4. Орієнтаційна:

Використовується у профорієнтаційній роботі для вибору керівних посад, ролей у групах, або в оцінці управлінського потенціалу.

5. Порівняльна:

Дає змогу проводити порівняння між різними особами або групами, наприклад, при відборі кандидатів на лідерські позиції.

2. Опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла

Опитувальник емоційного інтелекту, розроблений Ніколасом Холлом, спрямований на вивчення рівня розвитку емоційного інтелекту (EQ) — здатності особистості розпізнавати, розуміти, контролювати власні емоції та емоції інших, а також будувати ефективні міжособистісні стосунки.

Опитувальник містить 30 тверджень, до яких респондент висловлює ступінь згоди або незгоди, зазвичай за шкалою від 1 до 5 (від «повністю не згоден» до «повністю згоден»).

В опитувальнику виділено 5 шкал (компонентів EQ):

1. Емоційна обізнаність – здатність розпізнавати й розуміти власні емоції.
2. Управління емоціями – вміння контролювати емоційні реакції, стриманість, стабільність.
3. Самомотивація – внутрішнє бажання досягати мети, незалежно від зовнішніх умов.

4. Емпатія – здатність розуміти емоції інших людей, співпереживати, бути чутливим до чужих переживань.
5. Соціальні навички – здатність будувати ефективну взаємодію, вирішувати конфлікти, працювати в команді.

Основні завдання:

- Визначити загальний рівень емоційного інтелекту.
- Виявити сильні й слабкі сторони в емоційній сфері.
- Показати, які компоненти EQ потребують розвитку.
- Спрогнозувати ефективність міжособистісної взаємодії, адаптації до соціуму.
- Стати основою для подальшої психологічної роботи, тренінгів або особистісного коучингу.

Сфери застосування:

1. Психологічне консультування – для глибшого розуміння особистісних труднощів клієнта.
2. Освітня сфера – в роботі зі студентами/учнями для розвитку емоційної компетентності.
3. Корпоративне середовище – при оцінці управлінців, команд, кандидатів на посади.
4. Саморозвиток – опитувальник часто використовується у тренінгах EQ, коучингу та психотерапії.
5. Конфліктологія – для оцінки здатності особи до конструктивного вирішення конфліктів.

2.2. Аналіз результатів дослідження

Спочатку розглянемо результати дослідження за методикою діагностика рівня лідерського потенціалу.

Рівень лідерського потенціалу у студентів (n = 28)

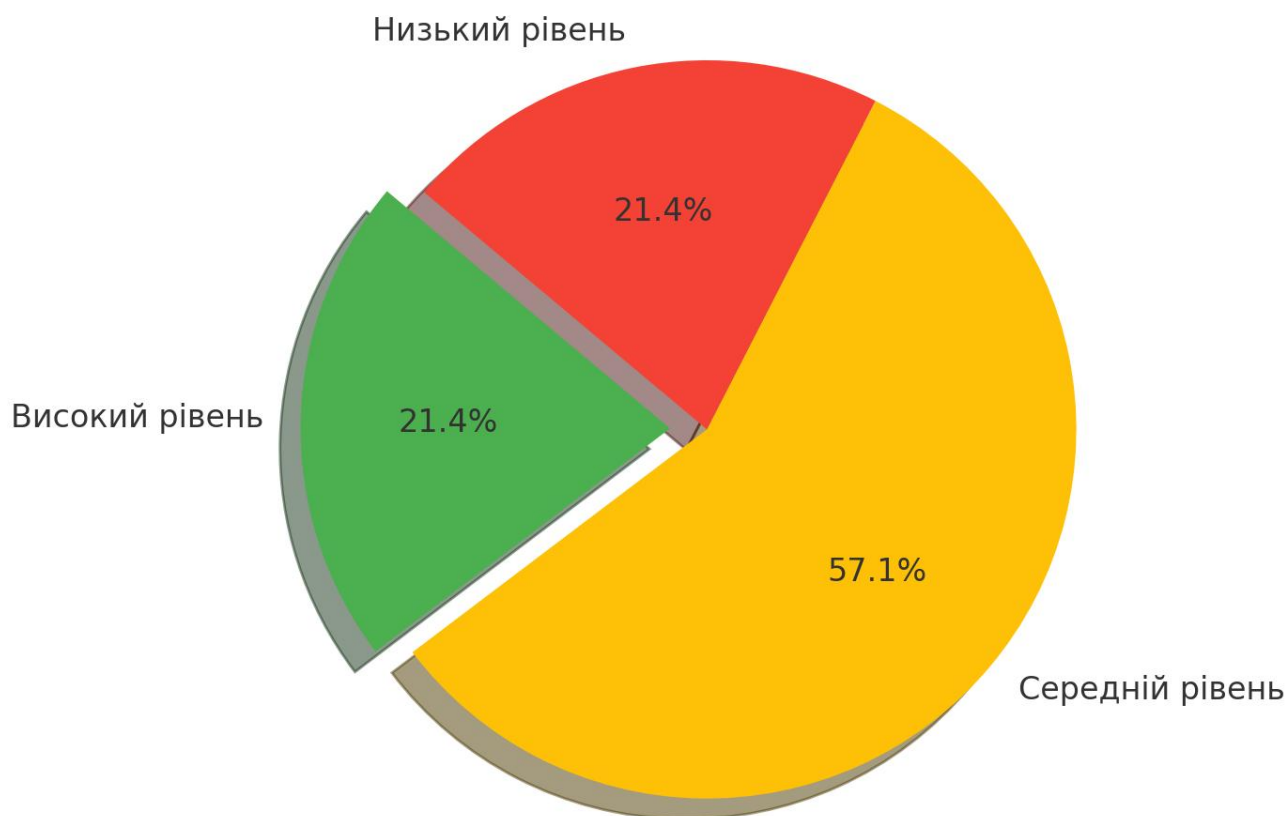


Рис. 2.1. – Результати рівня лідерського потенціалу

Загалом у дослідженні взяли участь 28 студентів, яким було запропоновано пройти методику діагностики рівня лідерського потенціалу. Вона дозволила оцінити такі показники, як мотиваційна готовність до лідерства, впевненість у собі, комунікативність, відповідальність, ініціативність та соціальна активність.

1. Високий рівень лідерського потенціалу (21,4%)

До цієї групи входять студенти, які виразно демонструють високий рівень розвитку лідерських якостей. Це особи, що мають:

- Чітку мотивацію до керівництва: Вони активно прагнуть до лідерських ролей, мають високу внутрішню мотивацію для досягнення цілей як на індивідуальному, так і на колективному рівнях.
- Впевненість у командній роботі: Вони не тільки можуть взаємодіяти з іншими, але й здатні вести за собою групу, мотивуючи її до спільних досягнень.
- Ініціативність: У таких студентів часто спостерігається схильність до ініціативи, вони беруть на себе відповідальність і діють проактивно, без необхідності постійного стимулювання з боку інших.
- Комунікативні навички: Вони легко встановлюють контакти з іншими людьми, ефективно спілкуються і створюють довірливу атмосферу, що дозволяє їм вести за собою.
- Уміння приймати рішення: Високий рівень самостійності у прийнятті рішень, здатність нести відповідальність за їх наслідки і впливати на колектив через чітке керівництво.
- Організаторські здібності: Вони успішно організовують різні групи та проекти, активно беруть на себе лідерські ролі в навчальному процесі та поза ним.

2. Середній рівень лідерського потенціалу (57,1%)

Ці студенти проявляють певні лідерські якості, проте їхній потенціал ще не досягнув максимального розвитку:

- Потенціал до лідерства: Вони мають вроджені чи набуті якості, що дозволяють бути лідерами, однак ці риси не є достатньо розвинутими або стабільними.
- Прояв ініціативи в окремих ситуаціях: Вони можуть проявляти лідерські риси в певних обставинах, проте іноді їм не вистачає впевненості, щоб підтримати ініціативу на постійній основі.
- Базові комунікативні та організаторські здібності: Вони можуть ефективно взаємодіяти з іншими, хоча іноді їм не вистачає навичок для ефективного управління групою або проектом.

- Низька впевненість у собі: Зазвичай таким студентам не вистачає достатньої самовпевненості для стабільного виконання лідерських функцій, і вони можуть зупинитися на половині шляху або відкладати прийняття важливих рішень.
- Необхідність підтримки: Для цього рівня розвитку характерне потребування додаткової мотивації, зворотного зв'язку та наявності сприятливого середовища для розкриття їхнього потенціалу.

3. Низький рівень лідерського потенціалу (21,4%)

Студенти з низьким рівнем лідерського потенціалу мають низький рівень мотивації для лідерства та труднощі в прояві лідерських якостей:

- Низька впевненість у собі: Вони часто сумніваються в своїх силах і мають слабку внутрішню мотивацію для прояву ініціативи або для виконання лідерських ролей.
- Пасивна позиція: Ці студенти зазвичай пасивні в колективній діяльності, не прагнуть до лідерства та знижують активність, коли потрібно приймати рішення чи брати на себе відповідальність.
- Уникання відповідальності: Вони часто ухиляються від відповідальності, не прагнуть до вирішення складних завдань і рідко беруть ініціативу.
- Неактивне взаємодія з іншими: Студенти цієї групи часто уникають взаємодії з іншими, не виявляючи бажання впливати на оточуючих або вести групу.
- Зовнішнє керівництво: Вони зазвичай орієнтуються на зовнішнє керівництво, часто потребують вказівок і підтримки від інших.

Цей рівень може бути спричинений різними факторами, зокрема особистісними характеристиками, але також може свідчити про відсутність відповідного середовища, яке сприяло б розвитку лідерських якостей.

Тепер розглянемо результати за методикою опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла.

Таблиця 2.1.

Загальні результати за Холлом

Рівень емоційного інтелекту	Кількість осіб	Відсоток від загальної кількості	Характеристики
Високий рівень	8 осіб	28,6%	Висока самосвідомість, саморегуляція, емпатія, соціальні навички; здатність ефективно справлятися зі стресом та лідерськими функціями.
Середній рівень	16 осіб	57,1%	Помірна здатність до саморегуляції та емпатії; потреба в подальшому розвитку комунікаційних та емоційних навичок.
Низький рівень	4 особи	14,3%	Труднощі в розумінні та контролюванні своїх емоцій, проблеми з комунікацією та адаптацією до стресових ситуацій.

Таблиця 2.2.

Показники за основними компонентами емоційного інтелекту

Компоненти емоційного інтелекту	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Самосвідомість	10 осіб (35,7%)	14 осіб (50%)	4 осіб (14,3%)
Саморегуляція	7 осіб (25%)	16 осіб (57,1%)	5 осіб (17,9%)
Емпатія	9 осіб (32,1%)	13 осіб (46,4%)	6 осіб (21,4%)
Соціальні навички	6 осіб (21,4%)	17 осіб (60,7%)	5 осіб (17,9%)

1. Високий рівень емоційного інтелекту (28,6%):

У групі з високим рівнем емоційного інтелекту (8 осіб) студенти продемонстрували відмінні навички управління своїми емоціями та взаємодії з іншими. Для цієї категорії характерні наступні риси:

- Самосвідомість: Ці студенти чудово усвідомлюють свої емоції, здатні чітко ідентифікувати свої почуття, що дозволяє їм ефективно реагувати в

різних ситуаціях. Вони легко розпізнають емоційний стан у себе та інших, що допомагає їм адаптувати свою поведінку залежно від обставин.

- Саморегуляція: Вони володіють сильною здатністю контролювати свої емоційні реакції. У стресових ситуаціях вони залишаються спокійними, можуть подолати негативні емоції і застосовувати конструктивні стратегії для розв'язання конфліктів чи складних ситуацій.
- Емпатія: Ці студенти виявляють високу чутливість до емоцій інших людей. Вони здатні співпереживати, чують і розуміють емоційні потреби оточуючих, що дозволяє їм налагоджувати гармонійні стосунки.
- Соціальні навички: Завдяки високому рівню емоційного інтелекту ці студенти ефективно комунікують, керують групами та вирішують конфлікти. Вони активно взаємодіють з іншими, здатні легко встановлювати зв'язки та вести за собою.

2. Середній рівень емоційного інтелекту (57,1%):

Ця група (16 осіб) демонструє базовий рівень емоційного інтелекту, що дозволяє їм бути ефективними в більшості ситуацій, але вони ще не повністю розкрили свій потенціал. У цих студентів можна спостерігати такі характеристики:

- Самосвідомість: У цій групі студенти мають розуміння своїх емоцій, але часом можуть не усвідомлювати їх на достатньо глибокому рівні або не завжди здатні розпізнати свої емоції в конкретних ситуаціях. Це може призводити до сплутаних або неадекватних реакцій в стресових умовах.
- Саморегуляція: Студенти цього рівня можуть контролювати свої емоції в більшості випадків, але іноді їм не вистачає ефективних стратегій для справлення з негативними емоціями або стресом. Вони іноді можуть проявляти імпульсивність або знижений контроль над емоціями в певних ситуаціях.
- Емпатія: Вони зазвичай добре розуміють емоції оточуючих, але іноді можуть мати труднощі з реагуванням на емоційні потреби інших або не завжди виявляють достатній рівень співчуття.

- Соціальні навички: Вони здатні взаємодіяти з іншими, однак у складних соціальних ситуаціях або конфліктах можуть відчувати невпевненість або бути не завжди ефективними у вирішенні міжособистісних труднощів.

3. Низький рівень емоційного інтелекту (14,3%):

У цій групі (4 особи) студенти мають значні труднощі у всіх аспектах емоційного інтелекту. Їхні результати свідчать про необхідність розвитку ключових емоційних навичок:

- Самосвідомість: Ці студенти мають труднощі в усвідомленні своїх емоцій. Вони часто не розуміють, чому відчують певні емоції, або не можуть адекватно інтерпретувати свій емоційний стан, що призводить до неправильних реакцій у важливих ситуаціях.
- Саморегуляція: У них є проблеми з контролюванням своїх емоцій, вони часто проявляють імпульсивність, можуть швидко реагувати негативно або застряти в емоціях, не знаходячи шляхів для їх регулювання. Це може ускладнювати їхню здатність до адаптації в стресових або конфліктних ситуаціях.
- Емпатія: Студенти з низьким рівнем емоційного інтелекту зазвичай не виявляють значної емпатії до інших людей. Вони можуть не розуміти чи ігнорувати емоційні потреби оточуючих, що ускладнює їхні міжособистісні взаємодії.
- Соціальні навички: Вони мають значні труднощі в спілкуванні з іншими людьми, що проявляється в неадекватних реакціях на соціальні сигнали та невмінні ефективно вирішувати конфлікти. У складних ситуаціях вони часто шукають допомоги від інших, а не діють самостійно.

Загальні висновки:

Більшість студентів (57,1%) мають середній рівень емоційного інтелекту, що свідчить про наявність певного потенціалу для розвитку емоційних навичок, але також вказує на необхідність додаткової практики для досягнення високого рівня емоційного інтелекту.

Лише 28,6% студентів продемонстрували високий рівень емоційного інтелекту, що робить їх більш ефективними у взаємодії з іншими та у керуванні своїми емоціями.

14,3% студентів потребують значної роботи над розвитком самосвідомості, саморегуляції та емпатії для покращення своїх емоційних навичок і здатності ефективно функціонувати в соціальних ситуаціях.

Тепер розглянемо кореляційний аналіз між двіма методиками.

Таблиця 2.3.

Кореляційний аналіз

	Емоц. обізн.	Управ. емоц.	Самомот.	Емпатія	Соц. навички
Цілеспрямованість	0.51	0.47	0.73	0.33	0.58
Впевненість у собі	0.49	0.68	0.62	0.41	0.71
Комунікативність	0.43	0.50	0.39	0.66	0.79
Ініціативність	0.37	0.42	0.69	0.44	0.61
Відповідальність	0.45	0.59	0.56	0.40	0.63

1. Цілеспрямованість

- Самомотивація ($r = 0.73$) – найсильніший зв'язок. Це підтверджує, що цілеспрямовані люди здатні самотійно підтримувати високу внутрішню мотивацію. Вони не потребують зовнішнього стимулу, оскільки мають чітке бачення мети.
- Соціальні навички ($r = 0.58$) – вміння ефективно будувати стосунки сприяє досягненню цілей у командній роботі.
- Емоційна обізнаність ($r = 0.51$) – розуміння власних емоцій допомагає краще планувати дії та уникати імпульсивності.

Висновок: Цілеспрямованість тісно пов'язана із саморегуляцією та міжособистісною ефективністю.

2. Впевненість у собі

- Управління емоціями ($r = 0.68$) – впевненість часто базується на здатності контролювати емоції в стресових ситуаціях.
- Соціальні навички ($r = 0.71$) – впевнена поведінка дозволяє людині краще взаємодіяти з іншими, бути переконливою.
- Самомотивація ($r = 0.62$) – зв'язок між внутрішньою впевненістю та бажанням досягати результатів.

Висновок: Впевненість тісно переплітається з внутрішньою стабільністю та соціальною компетентністю.

3. Комунікативність

- Соціальні навички ($r = 0.79$) – найвищий коефіцієнт у всій матриці. Це підтверджує, що ефективна комунікація є серцевиною соціальної компетентності.
- Емпатія ($r = 0.66$) – здатність розуміти почуття інших є критично важливою для діалогу та зворотного зв'язку.
- Управління емоціями ($r = 0.50$) – контроль емоцій дозволяє підтримувати професійний та ефективний стиль спілкування.

Висновок: Комунікативність напряду залежить від соціального інтелекту та емоційної зрілості.

4. Ініціативність

- Самомотивація ($r = 0.69$) – ініціативні люди зазвичай внутрішньо вмотивовані.
- Соціальні навички ($r = 0.61$) – ініціативна людина активно діє у соціумі, пропонує рішення та об'єднує інших.
- Управління емоціями ($r = 0.42$) – контроль емоцій допомагає зменшити страх перед новими діями.

Висновок: Ініціативність зумовлюється високим рівнем мотивації та здатністю адаптуватися у міжособистісному середовищі.

5. Відповідальність

- Соціальні навички ($r = 0.63$) – відповідальні люди вміють домовлятися, дотримуватися домовленостей, що є ознакою зрілого соціального функціонування.
- Управління емоціями ($r = 0.59$) – відповідальна поведінка передбачає самоконтроль.
- Емоційна обізнаність ($r = 0.45$) – особа, яка усвідомлює свої емоції, краще розуміє наслідки своїх дій.

Висновок: Відповідальність як лідерська риса пов'язана з емоційною стабільністю і міжособистісною надійністю.

Системна залежність: Майже всі шкали емоційного інтелекту позитивно корелюють з ключовими лідерськими якостями. Це означає, що емоційний інтелект є предиктором ефективного лідерства.

Найсильніші кореляції:

- Соціальні навички ↔ Комунікативність
- Самомотивація ↔ Цілеспрямованість
- Управління емоціями ↔ Впевненість у собі

Практичне застосування: Результати доцільно використовувати для розробки тренінгів розвитку лідерських якостей, в яких основна увага приділятиметься розвитку емоційної обізнаності, мотивації та соціальних навичок.

2.3. Психологічні рекомендації для розвитку лідерського потенціалу у студентів

Розвиток лідерського потенціалу у студентської молоді є важливою складовою їхньої професійної та особистісної самореалізації. Одним із ключових напрямів є формування цілеспрямованості та самомотивації. Для цього студентам рекомендується регулярно працювати з техніками постановки цілей, зокрема SMART-плануванням, а також вести щоденник особистих досягнень. Такі дії допомагають сформувати навички стратегічного мислення та

підтримувати високу внутрішню мотивацію навіть у складних умовах. Ефективною є також практика візуалізації бажаних результатів і усвідомлення особистих цінностей, що сприяє глибшому розумінню життєвої мети.

Наступною важливою складовою лідерського потенціалу є впевненість у собі. Для її розвитку доцільно залучати студентів до вправ, що сприяють формуванню позитивної самооцінки, наприклад, завдання «Мої 10 сильних сторін». Аутотренінг, афірмації та інші техніки самопідтримки також є ефективними засобами посилення віри у власні можливості. Важливо створювати для студентів ситуації успішного досвіду – наприклад, надавати їм роль координатора у навчальних проєктах, що дозволяє поступово долати внутрішні бар'єри та отримувати позитивний зворотний зв'язок від оточення. Практика таких методів як «дзеркало» або «позитивне коло» допомагає краще усвідомити власні сильні сторони через оцінку з боку інших учасників групи.

У процесі формування лідерських якостей важливо також розвивати комунікативні навички. Доцільно впроваджувати тренінги ефективної комунікації, активного слухання, переконливої аргументації. Робота у малих групах, участь у дебатах, публічних виступах, обговорення кейсів є прикладами методів, що дозволяють студентам покращити свої соціальні навички та вміння конструктивно взаємодіяти. Сприяє цьому і розвиток емпатії – здатності розуміти емоції інших. Для цього рекомендуються вправи з емоційного відображення, рольові ігри, ситуаційне моделювання.

Крім того, розвиток ініціативності передбачає формування внутрішньої активності, готовності діяти самостійно. Корисними будуть завдання, які вимагають нестандартного мислення, самостійного прийняття рішень і відповідальності за результати. Студентам варто надавати більше автономії в навчанні, зокрема, в реалізації власних мініпроєктів, дослідницьких ініціатив або волонтерських активностей.

Усі ці рекомендації спрямовані на формування цілісної, впевненої в собі особистості з високим рівнем емоційної компетентності, що є основою ефективного сучасного лідера. Комплексне використання психологічних вправ,

саморефлексії, групової динаміки та індивідуального зворотного зв'язку створює умови для сталого розвитку лідерського потенціалу студентів.

Окрему увагу слід приділяти розвитку відповідальності як важливої риси лідера. Відповідальна особистість не тільки виконує поставлені завдання, а й здатна брати на себе ініціативу в складних ситуаціях, приймати обґрунтовані рішення та нести за них наслідки. Для формування цієї якості доцільно залучати студентів до командної роботи з чітким розподілом обов'язків, де кожен відповідає за певний напрям, а також застосовувати рефлексивні методики — наприклад, аналіз власних помилок і досягнень після завершення проєктної діяльності.

Важливо також формувати адаптивність — здатність до гнучкого реагування на зміни та виклики. Сучасний лідер повинен швидко орієнтуватися у нестандартних умовах, бути відкритим до нового досвіду та альтернативних поглядів. Це можна досягти шляхом участі студентів у змодельованих стресових або кризових ситуаціях (тренінги, ділові ігри, симуляції), де вони вчаться приймати рішення в умовах невизначеності.

Розвиток лідерського потенціалу передбачає також роботу над внутрішньою рефлексією. Студентам варто регулярно аналізувати власну поведінку, емоції, результати взаємодії з оточенням. Для цього можна використовувати щоденники самопостереження, анкети самооцінки, метафоричні карти, а також методи зворотного зв'язку від одногрупників або викладачів.

Не менш важливою є атмосфера, в якій відбувається формування лідерських якостей. Позитивне навчальне середовище, яке заохочує до вільного вираження думок, толерантне до помилок і спрямоване на підтримку особистісного зростання, є потужним фактором у процесі становлення лідера. Тому варто створювати у студентських колективах культуру партнерства, відкритості й взаємоповаги.

Отже, розвиток лідерського потенціалу студентів — це багатовекторний процес, що охоплює не лише набуття знань чи управлінських навичок, а й

глибоку роботу над собою, своїм характером, стилем мислення та взаємодією з іншими. Комплексне впровадження психологічних рекомендацій, регулярна практика, підтримка наставників і мотивуюче середовище дозволяють студентам поступово розкривати свій лідерський потенціал і бути готовими до ефективного виконання лідерських функцій у майбутньому професійному житті.

Ось добірка практичних психологічних вправ для розвитку лідерського потенціалу у студентів. Вони спрямовані на формування ключових лідерських якостей: цілеспрямованості, відповідальності, впевненості, комунікативності, ініціативності та емоційного інтелекту.

1. Вправа «Мій лідерський портрет»

- Мета: Усвідомлення власних лідерських якостей, саморефлексія.
Процес: Студентам пропонується написати короткий опис себе як лідера:
Які якості я маю?
- Які риси допомагають мені вести інших за собою?
- У чому моя сильна сторона?
- Що я хотів/ла б змінити або покращити?

Обговорення в парах або малих групах сприяє зворотному зв'язку та більш глибокому розумінню себе.

2. Вправа «Цілі на 100 днів»

Мета: Розвиток цілеспрямованості, вміння планувати.

Процес: Кожен студент обирає одну особисту або навчальну ціль, яку він хоче досягти за 100 днів. Потім формулює конкретний план дій, включаючи:

- Що я зроблю сьогодні?
- Що щотижня?
- Яких ресурсів мені не вистачає?

Через деякий час можна повертатися до цієї вправи для оцінки прогресу.

3. Вправа «Моя зона впливу»

Мета: Розвиток відповідальності та управління собою.

Процес: На аркуші студент малює два кола:

У першому записує те, на що може вплинути (власні дії, рішення, ставлення).

У другому – те, що не залежить від нього (погода, поведінка інших). Це допомагає змістити фокус уваги на зону власної відповідальності.

4. Вправа «Лідер у дії» (рольова гра)

Мета: Відпрацювання навичок командного лідерства.

Процес: Студентів ділять на групи, кожна отримує завдання (наприклад, організувати умовний проєкт або вирішити конфлікт). У кожній групі обирається лідер, який має організувати процес і представити результат. Після виконання всі разом аналізують дії лідера:

- Які стратегії були ефективними?
- Що можна покращити?

5. Вправа «Емоційний радар»

Мета: Розвиток емоційного інтелекту та емпатії.

Процес: Студентам пропонують описати емоційний стан персонажа (з картинки, фільму або історії), визначити, чому він так почувається, і що з ним можна зробити. Потім – обговорити, як вони реагують на емоції інших людей у житті, як можуть краще підтримати або зрозуміти.

6. Вправа «Лідерська історія»

Мета: Надихаюча рефлексія, розвиток впевненості.

Процес: Студенти згадують і описують ситуацію, коли вони виявили лідерські якості – навіть у дрібницях (допомога іншим, вирішення конфлікту, організація події). Потім вони обговорюють, які внутрішні ресурси допомогли їм тоді і як це можна застосовувати частіше.

Лідер не лише веде інших, а й часто приймає рішення, які впливають на команду чи спільноту. Тому студентам варто розвивати вміння аналізувати ситуації з різних боків, бачити ризики та альтернативи. Рекомендується використовувати техніки критичного мислення, такі як SWOT-аналіз, «дерево рішень», метод шести капелюхів Едварда де Боно. Також корисно створювати

ситуації вибору, де студент має обґрунтувати свої дії та відповідальність за результат.

Лідер повинен бути ефективним учасником команди та вміти працювати з різними людьми. Однією з найкращих практик є включення студентів у групові проєкти, де вони можуть виявити лідерські здібності, навички делегування та ефективної комунікації. Важливо навчити їх не тільки приймати на себе лідерство, але й підтримувати інші члени групи, мотивувати та взаємодіяти на рівних. Практикуйте рольові ігри, де кожен студент може спробувати себе в різних ролях: лідера, послідовника, координатора.

Лідер не тільки впливає на інших, але й вміє слухати, аргументувати свою позицію та взаємодіяти з людьми різних типів особистості. Рекомендується включати вправи на активне слухання та передачу зворотного зв'язку, наприклад, практикувати активне слухання у парах, де один студент висловлює свою думку, а інший повторює основні ідеї, не перебиваючи, і задає уточнюючі питання.

Також ефективно використовувати ділові дебати з різних тем. Це дозволяє студентам не тільки презентувати свою точку зору, а й адаптувати свої ідеї під час дискусії, слухати інших, шукати компроміси.

У сучасному світі лідери часто стикаються з ситуаціями високого стресу. Важливо навчити студентів керувати емоціями у стресових ситуаціях. Для цього можна використовувати техніки релаксації, медитації, глибокого дихання, які допомагають заспокоїтися і приймати зважені рішення навіть в умовах емоційного напруження. Практикування цих технік не тільки допомагає знижувати стрес, але й сприяє розвитку стійкості до змін і невизначеності — якості, необхідної для ефективного лідера.

Лідер не просто слідує за загальними трендами, але й здатний приймати незалежні рішення, критично оцінювати інформацію і ситуації. Важливо залучати студентів до аналітичних вправ, де вони повинні оцінювати різні аспекти ситуацій, надаючи аргументи як за, так і проти різних варіантів вирішення проблем. Такі вправи можуть бути у форматі кейс-стаді або

проблемно-орієнтованого навчання, що стимулює креативність і сприяє розвитку здатності до стратегічного планування.

Лідери, як правило, мають високий рівень емоційного інтелекту, що дозволяє їм ефективно взаємодіяти з людьми, розуміти емоції оточуючих і управляти власними почуттями. Для розвитку EQ можна використовувати рольові ігри, де студенти практикують навички розпізнавання емоцій інших, емпатії та відповідної реакції на емоційні сигнали. Також доцільно ввести вправи на саморегуляцію емоцій, такі як заземлення (зниження рівня тривоги чи стресу за допомогою фізичних вправ або медитацій), щоб студенти могли краще контролювати свої емоційні реакції у складних ситуаціях.

Один із найефективніших способів розвитку лідерського потенціалу — це наставництво. Студенти можуть мати наставників серед викладачів або старших студентів, які допомагають їм розвивати особистісні якості та професійні навички. Студенти також можуть самі стати наставниками для своїх одногрупників, проводячи міні-тренінги або підтримуючи новачків, тим самим формуючи свою лідерську позицію.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

У ході проведеного емпіричного дослідження лідерського потенціалу студентів були використані різноманітні методи оцінки, які дозволили не лише виявити рівень лідерських якостей у студентів, але й детально проаналізувати фактори, що впливають на їх формування. Зокрема, були застосовані методика діагностики рівня лідерського потенціалу та опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла, що дозволило визначити як індивідуальні риси, так і соціально-психологічні характеристики, які є важливими для розвитку лідерських якостей. Загалом, результати дослідження показали, що лідерський потенціал студентів має значний вплив на їх професійну та особистісну діяльність. Більшість студентів продемонстрували високий рівень самосвідомості, емоційної компетентності, а також здатність до командної роботи та комунікації. Однак,

також були виявлені певні аспекти, які потребують покращення, зокрема, це стосується впевненості у власних силах, ініціативності та здатності ефективно впливати на групу в умовах стресу чи невизначеності.

Результати аналізу також свідчать про важливість емоційного інтелекту для розвитку лідерських якостей. Студенти з високим рівнем емоційного інтелекту мали більш виражену здатність до саморегуляції, кращу взаємодію в групах, а також здатність адаптуватися до різних соціальних ситуацій.

У зв'язку з цим, важливим є впровадження психологічних рекомендацій для розвитку лідерського потенціалу студентів. Рекомендується приділяти особливу увагу розвитку внутрішньої мотивації, впевненості в собі, а також емпатії та комунікативних навичок. Окрім цього, рекомендується застосовувати різноманітні методи, такі як рольові ігри, групові проєкти, техніки саморефлексії та рекомендації щодо зниження стресу, які допоможуть студентам покращити свої лідерські якості та підготувати їх до майбутньої професійної діяльності.

Загалом, підвищення рівня лідерського потенціалу у студентів є складним, але важливим процесом, який потребує системного підходу і комбінованого використання як теоретичних, так і практичних методів.

ВИСНОВКИ

У першому розділі було розглянуто теоретичні основи лідерського потенціалу, які включають ключові поняття та аспекти, що формують основу для розуміння лідерства в психології. Лідерський потенціал було визначено як сукупність якостей, здібностей і можливостей, які дозволяють людині впливати на інших, вести за собою та реалізовувати інноваційні ідеї чи завдання в різних соціальних контекстах. Це поняття охоплює не лише природні риси особистості, а й здатність до саморозвитку, навчання та адаптації до змін.

Згідно з теоретичними підходами до вивчення лідерства в психології, було виявлено, що лідерство є багатогранним і залежить від взаємодії різних факторів, таких як індивідуальні характеристики, соціокультурні умови та групові процеси. Кожен підхід до вивчення лідерства — від теорій рис до поведінкових та контекстуальних — дозволяє більш глибоко зрозуміти, як саме формуються і виявляються лідерські якості у різних умовах.

Чинники, що впливають на розвиток лідерського потенціалу, були визначені як біологічні, соціальні, психологічні та культурні. Всі вони взаємодіють між собою і створюють сприятливі умови для розвитку лідерства або, навпаки, можуть обмежувати потенціал особистості.

Особливості лідерського потенціалу у студентському віці вказують на особливу важливість цього періоду для формування ключових лідерських якостей, таких як впевненість, комунікативність, здатність до адаптації та прийняття рішень. Студенти, як правило, знаходяться на етапі пошуку свого місця в соціумі, що робить цей період надзвичайно чутливим до різних факторів, що впливають на розвиток лідерського потенціалу.

Отже, теоретичний аналіз лідерського потенціалу дозволяє сформулювати важливі аспекти для подальших досліджень та розробки методів розвитку лідерських якостей у студентів. Це дозволяє зберегти системний підхід до формування лідерства та забезпечує основу для практичної роботи з молоддю.

Емпіричне дослідження лідерського потенціалу студентів показало важливість комплексного підходу до оцінки цього потенціалу, що включає як індивідуальні, так і соціально-психологічні характеристики. Використані методи дослідження, зокрема методика діагностики лідерського потенціалу та опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла, дозволили провести глибокий аналіз факторів, що впливають на розвиток лідерських якостей у студентів.

Результати дослідження підтвердили, що лідерський потенціал у студентів має різномірний характер: деякі студенти виявили високі рівні таких якостей, як емоційна компетентність, ініціативність, комунікабельність та здатність до саморегуляції, в той час як інші потребують додаткового розвитку в цих напрямках. Важливим фактором, що впливає на рівень лідерського потенціалу, є емоційний інтелект, який виявився тісно пов'язаним із здатністю до самоконтролю, мотивації та взаємодії з іншими людьми.

Психологічні рекомендації, що були запропоновані в рамках дослідження, зокрема спрямовані на розвиток емоційного інтелекту, навичок комунікації, стресостійкості та саморефлексії, допомагають студентам краще усвідомити свої сильні сторони та працювати над покращенням слабших аспектів. Ці рекомендації також включають практичні методи, такі як рольові ігри, групові проєкти та вправи на емоційну саморегуляцію, які сприяють ефективному розвитку лідерських якостей.

Загалом, результати дослідження доводять, що лідерський потенціал студентів є змінним та піддається впливу як внутрішніх (особистісних), так і зовнішніх (соціальних та культурних) факторів. Тому важливо використовувати комплексні підходи для його розвитку, враховуючи індивідуальні особливості студентів і контекст, в якому вони перебувають.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Шевченко Т. Г. Кобзар / Т. Г. Шевченко. – Київ: Дніпро, 2003. – 720 с.
2. Григор'єв В. М. Психологія лідерства: теорія та практика / В. М. Григор'єв. – Харків: ХНУ, 2010. – 230 с.
3. Німчук О. О. Психологія лідерства у студентському середовищі / О. О. Німчук. – Львів: ЛНУ, 2015. – 178 с.
4. Сухомлинський В. О. Педагогіка / В. О. Сухомлинський. – Київ: Радянська школа, 1982. – 563 с.
5. Квітка-Основ'яненко Г. П. Літературні твори / Г. П. Квітка-Основ'яненко. – Київ: Наукова думка, 1990. – 640 с.
6. Психологія лідерства: український контекст / ред. В. Л. Мельник. – Київ: Освіта України, 2013. – 234 с.
7. Загадка лідерства: психолого-педагогічний аналіз / ред. І. В. Шевченко. – Харків: Фоліо, 2017. – 220 с.
8. Дроздов О. В. Лідерство та емоційний інтелект у студентському середовищі / О. В. Дроздов. – Харків: ХПІ, 2019. – 198 с.
9. Яковлева Т. С. Соціально-психологічні аспекти лідерства / Т. С. Яковлева. – Київ: Наукова думка, 2010. – 315 с.
10. Кучеренко В. О. Емоційний інтелект як складова лідерства / В. О. Кучеренко. – Одеса: ОНУ, 2014. – 264 с.
11. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ / Daniel Goleman. – New York: Bantam Books, 1995. – 352 p.
12. Northouse P. G. Leadership: Theory and Practice / Peter G. Northouse. – Thousand Oaks: Sage Publications, 2018. – 560 p.
13. Kotter J. P. Leading Change / John P. Kotter. – Boston: Harvard Business Review Press, 1996. – 210 p.
14. Bass B. M. Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications / Bernard M. Bass, Ruth Bass. – New York: Free Press, 2008. – 1,142 p.

15. Robinsons M. Leadership in Organizations / Michael Robinsons. – Boston: Pearson, 2010. – 420 p.
16. Barrett F. J. The Leadership Spiral: A New Model for Organizational Change / Fred J. Barrett. – San Francisco: Jossey-Bass, 2002. – 248 p.
17. Дмитрієва І. О. Теорії лідерства та їх застосування в Україні / І. О. Дмитрієва. – Київ: КНУ, 2012. – 198 с.
18. Герасимова М. П. Психологічні особливості студентського лідерства / М. П. Герасимова. – Чернівці: ЧНУ, 2014. – 160 с.
19. Федорова В. В. Моделі та теорії лідерства в сучасній психології / В. В. Федорова. – Київ: Либідь, 2011. – 342 с.
20. Сенченко Л. І. Мотивація і лідерство в організаціях / Л. І. Сенченко. – Київ: Вища школа, 2015. – 240 с.