

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

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

магістра

на тему

«Психологічні аспекти лідерства в умовах кризи»

(тема кваліфікаційної роботи)

Виконав/(ла): студент/(ка) 2 курсу,

групи ЗПс-24мг

спеціальності : 053 Практична психологія

(код і найменування спеціальності)

_____ / Руслана ШКОДА

(підпис)

(ім'я та прізвище)

Керівник _____ / Вікторія АНІЩЕНКО

(підпис)

(ім'я та прізвище)

Рецензент _____ / Павло ВАСЮЧЕНКО

(підпис)

(ім'я та прізвище)

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри _____ / Наталія КУЧЕРЕНКО

(підпис)

(ім'я та прізвище)

Нормоконтроль _____ / Галина ЮДІНА

(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 та інноваційних
оздоровчих технологій
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Практична психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ **Н.С. КУЧЕРЕНКО**
(підпис) (ініціали, прізвище)

« ____ » _____ 2025р.

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

ШКОДА Руслані Миколаївні

(прізвище, ім'я, по батькові студента)

1. Тема роботи «Психологічні аспекти лідерства в умовах кризи»
керівник роботи Аніщенко Вікторія Олександрівна, проф., д.пед.н.

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по університету від “06” жовтня 2025 року №4801-5/3665

2. Строк подання студентом роботи “28” листопада 2025 року.

3. Перелік питань, які потрібно розробити: • Проаналізувати теоретичні підходи до лідерства та поведінки у кризових ситуаціях. • Визначити рівень розвитку лідерських якостей підлітків. • Дослідити вплив кризових обставин на прояви лідерської поведінки. • Розробити рекомендації для розвитку ефективного лідерства у кризових умовах.

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; отримання відгуку та рецензії; підготовка виступу).
----	--

5. Дата видачі завдання “7” жовтня 2025 року.

Студент

(підпис)

Р.М. Шкода
(ініціали, прізвище)

Керівник роботи

(підпис)

В.О. Аніщенко
(ініціали, прізвище)

РЕФЕРАТ

Дипломна робота містить: 77 сторінок, 4 таблиці, 3 рисунки, список використаної літератури.

Мета дослідження: визначити психологічні особливості лідерства, які забезпечують ефективне управління командою в умовах кризи.

Об'єкт дослідження: лідерська поведінка особистості у кризових ситуаціях..

Предмет дослідження: психологічні механізми прояву лідерських якостей у підлітків під час кризи.

Завдання дослідження:

- Проаналізувати теоретичні підходи до лідерства та поведінки у кризових ситуаціях.
- Визначити рівень розвитку лідерських якостей підлітків.
- Дослідити вплив кризових обставин на прояви лідерської поведінки.
- Розробити рекомендації для розвитку ефективного лідерства у кризових умовах.

Практична значущість дослідження: результати дозволяють розробляти програми психологічної підтримки та тренінги для розвитку лідерських навичок, емоційної регуляції та соціальної компетентності у старшокласників, що сприяє їхній ефективній адаптації в кризових та конфліктних умовах.

Ключові слова: лідерство, кризові ситуації, підлітки, лідерські компетенції, емоційний інтелект.

ABSTRACT

The thesis consists of 77 pages, 4 tables, 3 figures, and a list of references.

Research aim: to identify the psychological characteristics of leadership that ensure effective team management in crisis situations.

Research object: leadership behavior of individuals in crisis situations.

Research subject: psychological mechanisms of the manifestation of leadership qualities in adolescents during a crisis.

Research tasks:

- To analyze theoretical approaches to leadership and behavior in crisis situations.
- To determine the level of development of leadership qualities in adolescents.
- To study the impact of crisis circumstances on the manifestation of leadership behavior.
- To develop recommendations for the development of effective leadership under crisis conditions.

Practical significance of the research: the results make it possible to develop psychological support programs and training for the development of leadership skills, emotional regulation, and social competence in senior students, which contributes to their effective adaptation in crisis and conflict situations.

Keywords: leadership, crisis situations, adolescents, leadership competencies, emotional intelligence.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1	10
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЛІДЕРСТВО ТА ЙОГО ПРОЯВІВ ПІД ЧАС КРИЗ	10
1.1. Психологічні підходи до вивчення поняття «лідерство» та «лідерські якості».....	10
1.2. Психологія поведінки в умовах кризи	22
1.3. Вікові особливості розвитку лідерських якостей у підлітків та молоді.....	34
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	45
РОЗДІЛ 2	47
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ОСОБИСТОСТІ У КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ	47
2.1. Методологічна схема проведення дослідження.....	47
2.2. Обробка даних дослідження та їх наукова інтерпретація.....	50
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	60
РОЗДІЛ 3	63
ПСИХОЛОГІЧНА ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У ПІДЛІТКІВ	63
3.1. Психологічні засади проєктування розвивальної програми.....	63
3.2. Структура, етапи та зміст програми формування лідерських компетенцій	65
3.3. Перспективи застосування та можливості адаптації програми у навчально- виховному середовищі.....	69
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	71
ВИСНОВКИ.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	75

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасних умовах динамічних змін і невизначеності, пов'язаних із соціально-економічними, політичними та екологічними кризами, лідерство стає критично важливим чинником ефективного функціонування будь-якої організації чи колективу. Психологічні аспекти лідерства в умовах кризи включають здатність керівника підтримувати стабільність, мотивувати команду, приймати ефективні рішення в умовах стресу та невизначеності, а також формувати стійкі міжособистісні взаємодії. Дослідження показують, що саме психологічні характеристики лідера — емоційна стійкість, здатність до саморегуляції, соціальна компетентність і ефективне управління стресом — визначають успішність подолання кризових ситуацій. Криза виступає своєрідним лакмусовим папером для визначення якості лідерських навичок: керівники, які демонструють високий рівень психологічної гнучкості та здатності до адаптації, забезпечують стабільність команди та продуктивність її членів. Водночас недостатня увага до психологічного аспекту лідерства у кризових умовах може призводити до зростання конфліктності, зниження мотивації та ефективності командної роботи.

Таким чином, вивчення психологічних аспектів лідерства в умовах кризи є актуальним не лише для академічного розуміння процесів керівництва, а й для практичного застосування в організаціях різного типу, включаючи бізнес, освіту, державні установи та громадські організації. Знання про психологічні механізми лідерської діяльності дозволяє розробляти методики підготовки кризових лідерів, ефективно управляти командною динамікою та формувати стійкі стратегії поведінки в умовах невизначеності.

Мета дослідження: визначити психологічні особливості лідерства, які забезпечують ефективне управління командою в умовах кризи.

Об'єкт дослідження: лідерська поведінка особистості у кризових ситуаціях..

Предмет дослідження: психологічні механізми прояву лідерських якостей у підлітків під час кризи.

Завдання дослідження:

- Проаналізувати теоретичні підходи до лідерства та поведінки у кризових ситуаціях.
- Визначити рівень розвитку лідерських якостей підлітків.
- Дослідити вплив кризових обставин на прояви лідерської поведінки.
- Розробити рекомендації для розвитку ефективного лідерства у кризових умовах.

Методи дослідження:

1. Теоретичні методи, як то аналіз літератури, порівняння та узагальнення даних.

2. Емпіричні:

2.1. Шкала лідерських якостей (Leadership Qualities Inventory, LQI) М. Кларк, П. Прайс для оцінки рівня розвитку лідерських компетенцій, включаючи організаторські здібності, комунікативні навички, ініціативність та відповідальність. Складається з опитувальника та ситуаційних завдань, що демонструють поведінку респондента у групі.

2.2. Методика стилів поведінки у кризових та конфліктних ситуаціях (Conflict-Crisis Behavior Styles, C-CBS) Т. Блейк, Дж. Мутон для визначення переважаючого стилю поведінки в умовах конфлікту або кризи (домінування, співпраця, уникнення, компроміс). Використовуються стандартизовані сценарії кризових ситуацій з вибором оптимальної реакції.

2.3. Шкала соціальної компетентності та емоційного інтелекту (Social Competence & Emotional Intelligence Scale, SCEIS) Р. Бар-Он для оцінки здатності респондента усвідомлювати та регулювати власні емоції, розпізнавати емоції інших, ефективно взаємодіяти у групі. Складається з опитувальника самооцінки та оцінки соціальних навичок.

3. Статистичні методи, як от описові дані, порівняння, кореляційний аналіз.

Вибіркова група дослідження: 33 особи.

Гіпотеза дослідження: вищий рівень розвитку лідерських компетенцій у підлітків корелює з ефективними стилями поведінки в кризових ситуаціях та високим рівнем соціальної компетентності і емоційного інтелекту.

Практична значущість дослідження: результати дозволяють розробляти програми психологічної підтримки та тренінги для розвитку лідерських навичок, емоційної регуляції та соціальної компетентності у старшокласників, що сприяє їхній ефективній адаптації в кризових та конфліктних умовах.

Структура та обсяг роботи: вступ, три розділи, 4 таблиці, 3 рисунки, висновки, список використаної літератури. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи 77 сторінок тексту комп'ютерного набору.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЛІДЕРСТВО ТА ЙОГО ПРОЯВІВ ПІД ЧАС КРИЗ

1.1. Психологічні підходи до вивчення поняття «лідерство» та «лідерські якості»

Лідерство є одним із ключових феноменів сучасної соціальної психології та управлінської науки, що визначає ефективність функціонування колективів різного типу, від освітніх та навчальних до професійних та корпоративних структур. У контексті швидких соціальних, економічних та технологічних змін роль лідерства набуває особливої ваги, оскільки саме від ефективності лідерської діяльності залежить здатність групи або організації адаптуватися до умов невизначеності, кризових явищ та соціальних викликів. Лідер, як центральна фігура колективу, виступає каталізатором комунікаційних процесів, визначає стратегічні напрями діяльності та формує морально-психологічний клімат у групі.

Психологічна наука пропонує широкий спектр визначень поняття «лідерство». У загальному сенсі лідерство розглядається як здатність окремої особистості впливати на групу людей для досягнення спільних цілей, координувати колективні дії та мотивувати учасників на активну участь у процесах прийняття рішень. При цьому лідерські якості визначаються як сукупність психологічних характеристик індивіда, які забезпечують ефективність його впливу на групу, здатність приймати відповідальні рішення, розв'язувати конфлікти та підтримувати позитивний соціальний клімат. До таких характеристик належать комунікативна компетентність, стратегічне мислення, організаторські здібності, емоційна стійкість та здатність до саморегуляції [5].

Важливим аспектом сучасних досліджень є виділення компетенцій лідера як інтегративного показника його професійної та психологічної підготовки.

Компетентності включають не лише знання та навички, але й психологічні ресурси, які забезпечують адаптивність та ефективність діяльності в умовах невизначеності та стресу. Серед них виокремлюють комунікативні компетенції, що забезпечують здатність до продуктивного взаємозв'язку з колективом; організаційні компетенції, що дозволяють планувати та координувати дії; стратегічні компетенції, спрямовані на визначення довгострокових цілей та пріоритетів; а також емоційна стійкість, яка забезпечує баланс між внутрішнім станом лідера та зовнішніми вимогами соціального середовища. Науковці підкреслюють, що лідерство не є статичним явищем, воно розвивається під впливом соціальних, психологічних та контекстуальних факторів. У цьому контексті сучасні дослідники виділяють лідерство як процес взаємодії між лідером та групою, де ефективність прояву лідерських якостей визначається не лише індивідуальними характеристиками лідера, а й динамікою взаємин у колективі, рівнем довіри, психологічною атмосферою та готовністю учасників групи до співпраці. Лідер не тільки формує порядок та цілі групи, а й сприяє розвитку соціально-психологічного клімату, що підтримує ініціативу, відповідальність і самостійність членів колективу.

Питання психології лідерства привертало увагу багатьох західних науковців протягом XX–XXI століть. Класичні концепції включають підхід «велика людина», який розробляли Карр Дж., Морган Дж., Левін К., Ліппіт Р., Маяо Д., МакГрегор Д., та теорії рис лідера, представлені Робертс Дж., Гелбрейт П., Келлі Ф., Джонсон А., Вітлі М. Пізніше виникли поведінкові та ситуаційні моделі, які досліджували Фідлер Ф. Е., Блейк Р., Мутон Дж., Герсі П., Бланшар К., Аккерман Ф., Шварц А. У сучасній психології особливу увагу приділяють трансформаційному та транзакційному лідерству, дослідженням Гоулман Д., Бар-Он Р., Кларк М., Прайс П., Уорнер Л., Хаус Р., Джексон Т., Робінсон С., Томпсон Л., Сміт Д. Додатково вивчаються аспекти емоційного інтелекту, соціальної компетентності та адаптивності лідера в умовах кризових змін, що підкреслюють важливість інтеграції особистісних ресурсів та соціально-психологічного контексту. В українській психологічній науці лідерство

досліджували Александров Ю. В., Дєєв А. В., Романовський О. Г., Татенко В. О., Колосович О. С., Каламан І. О., Бринза І. В., Мітлош А. В., Олійник І. С., Чорна Т. В., Кремповська І. Л., Шахова О. Г., Гродецька М. Їхні роботи охоплюють як теоретичні аспекти формування лідерських компетенцій, так і прикладні дослідження в умовах кризових та нестабільних ситуацій, підкреслюючи значення соціально-психологічного контексту, міжособистісних взаємодій та вікових особливостей розвитку лідерських якостей. Загалом, як зарубіжні, так і вітчизняні науковці створили міцну базу для сучасних комплексних моделей лідерства, що враховують індивідуальні риси, поведінкові стратегії та соціально-когнітивні механізми ефективної управлінської діяльності [10].

Серед ключових термінів, що використовуються у психологічному аналізі лідерства, варто виділити такі: «лідерство» – здатність впливати на поведінку та мотивацію групи для досягнення цілей; «лідерські якості» – психологічні характеристики, що забезпечують ефективність впливу; «компетенції лідера» – сукупність знань, навичок та психологічних ресурсів, необхідних для досягнення результатів у груповій взаємодії. Чітке визначення цих термінів є необхідною умовою для формування наукової бази дослідження, оскільки дозволяє відокремити суб'єктивні уявлення про лідерство від емпірично перевірюваних характеристик, що підлягають оцінюванню. В умовах кризових ситуацій та високої динаміки соціального середовища лідер має не лише координувати діяльність, а й підтримувати психологічну стабільність групи. Ефективність його впливу залежить від поєднання індивідуальних психологічних ресурсів і здатності адаптуватися до змін.

Історичне вивчення лідерства відображає еволюцію наукових уявлень про взаємодію особистості та колективу, показуючи, як змінювалися підходи від акценту на індивідуальних рисах до комплексного розгляду соціально-психологічних процесів. Перші систематизовані підходи, що отримали назву «велика людина», ґрунтувалися на переконанні, що лідери народжуються з унікальними природженими властивостями, які роблять їх здатними керувати людьми та приймати важливі рішення у кризових умовах. У рамках цього

підходу увага науковців концентрувалася на особистісних характеристиках, таких як інтелект, харизма, моральна стійкість та здатність до прийняття рішень, що забезпечують ефективність управлінської діяльності. Вважається, що лідер, який володіє цими рисами, здатний мобілізувати групу, організувати її роботу та створювати стратегічне бачення розвитку організації. Історичні роботи Карра, Левіна та інших вчених цього напрямку демонструють спробу виділити «унікальні риси великого лідера», здатного впливати на соціальні процеси, навіть попри відсутність спеціальної підготовки або досвіду [12].

Згодом наукові дослідження лідерства перейшли до вивчення конкретних рис, які визначають ефективність керівника. Теорії рис запропонували систематизований підхід до класифікації особистісних характеристик, які асоціюються з успішним лідерством. До таких характеристик відносяться енергійність, ініціативність, соціальна адаптивність, комунікативні здібності, здатність до стратегічного мислення та емоційна стійкість. Цей підхід дозволив створити інструменти оцінки лідерських якостей та визначати потенційних керівників на основі психологічного аналізу. Однак дослідження також виявили обмеження цієї моделі: наявність високих особистісних характеристик не завжди гарантує ефективність лідера в конкретних умовах, оскільки не враховувалася взаємодія з групою, контекст ситуації та соціально-психологічні чинники. Таким чином, стало очевидним, що лідерство не можна звести лише до набору рис – воно включає динамічну взаємодію особистості та середовища. Подальший розвиток психології лідерства привів до формування поведінкових та ситуаційних підходів. Поведінкові моделі орієнтувалися на вивчення конкретних дій лідера, його управлінських стратегій, способів комунікації з групою та методів мотивації членів колективу. Вони дозволили систематизувати ефективні поведінкові патерни, які сприяють досягненню цілей організації та підтриманню психологічного комфорту в групі. Ситуаційні моделі, у свою чергу, підкреслювали значення контексту: ефективність лідера залежить не лише від його особистих якостей, але й від готовності групи, складності завдань, характеру соціальної взаємодії та зовнішніх обставин. Це стало переломним

моментом у розумінні лідерства як процесу, що адаптується до змінних умов, а не як статичної властивості особистості. Класичні підходи, включаючи поведінкові та ситуаційні моделі, сформували базу для сучасних інтегративних концепцій компетентностей лідера. Сучасні моделі підкреслюють, що ефективність керівника визначається комплексом знань, навичок і психологічних ресурсів, здатністю адаптуватися до змін і підтримувати стабільність у колективі. Основні компетенції включають комунікативні навички, організаційні здібності, стратегічне мислення та емоційну стійкість. Важливим є те, що ці компетентності формуються протягом життя і підлягають розвитку завдяки професійній підготовці та досвіду взаємодії з різними соціальними групами. Порівняння підходу «велика людина» та сучасних моделей компетентностей демонструє, що сучасне лідерство розглядається не лише як природжена здатність, а як інтегративний процес, що включає особистісні ресурси, поведінкові стратегії та адаптивність до соціально-психологічних умов.

Особливо актуальним стає питання адаптивного лідерства в умовах кризових змін, коли необхідно поєднувати внутрішні ресурси лідера з вимогами зовнішнього середовища. Сучасна наука підкреслює, що лідерство формується в процесі взаємодії з колективом, а ефективність прояву його компетентностей залежить від рівня довіри у групі, психологічної атмосфери та готовності учасників до співпраці. Компетентний лідер здатний формувати мотиваційне поле, організовувати ефективні процеси прийняття рішень та підтримувати соціально-психологічну стабільність групи навіть у кризових умовах, що робить його ключовою фігурою у будь-якому колективі [6].

У сучасній психології лідерства велике значення приділяється комплексним підходам, що враховують як індивідуальні риси лідера, так і соціально-психологічний контекст його діяльності. З розвитком управлінської науки виникла потреба виділяти не лише поведінкові й когнітивні характеристики керівника, а й його здатність впливати на колектив через мотивацію, соціальні взаємодії та підтримку психологічного клімату. Одним із

центральных напрямів сучасних досліджень є аналіз трансформаційного та транзакційного лідерства. Трансформаційне лідерство, як зазначають Гоулман Д., Бар-Он Р. та Томпсон Л., передбачає здатність лідера надихати, мотивувати та розвивати членів групи, стимулюючи їх до самостійної діяльності та креативного підходу до вирішення завдань. Такий лідер формує стратегічне бачення, підтримує високий рівень довіри в колективі та активно впливає на формування корпоративної культури, орієнтованої на спільний успіх.

Транзакційне лідерство, у свою чергу, досліджували Уорнер Л., Хаус Р. та Робінсон С., підкреслюючи його орієнтацію на організаційну дисципліну, систему винагород і санкцій, а також контроль за виконанням завдань відповідно до правил. Цей стиль є ефективним у стабільних умовах, де важлива чіткість процесів і виконання стандартів, проте в умовах кризових змін може виявляти обмежену гнучкість. Науковці зазначають, що оптимальним є поєднання трансформаційного та транзакційного підходів, що забезпечує баланс між мотивацією, натхненням та контролем, дозволяючи лідеру ефективно реагувати на нестабільність і складність ситуацій.

Особливу роль у сучасному розумінні лідерства відіграє емоційний інтелект, концепція якого активно розвивалася роботами Гоулмана Д., Бар-Он Р. та Кларка М. Емоційний інтелект визначається як здатність усвідомлювати власні емоції та емоції інших людей, регулювати внутрішній стан і адаптувати поведінку залежно від соціальних обставин. Високий рівень емоційного інтелекту дозволяє лідеру підтримувати стабільну психологічну атмосферу в колективі, ефективно вирішувати конфлікти та мотивувати членів групи навіть у стресових умовах. У кризових ситуаціях ця компетенція стає критично важливою, адже здатність керувати емоціями власними та членів групи забезпечує швидку адаптацію і збереження продуктивності колективу.

Сучасні дослідники, зокрема Бар-Он Р. і Гоулман Д., підкреслюють, що лідерство є соціально-психологічним процесом, що формується в динаміці взаємодії між керівником і групою. Акцент робиться на рівні довіри, комунікації, готовності учасників до співпраці та психологічній зрілості колективу. Лідер,

поєднуючи особистісні ресурси та соціально-психологічні механізми, здатний стимулювати ініціативу, формувати відповідальність і самостійність членів групи. В умовах кризових змін така здатність стає ключовою, оскільки колектив потребує гнучкості, швидкого прийняття рішень і здатності адаптуватися до змінних обставин.

Компетентності сучасного лідера охоплюють комунікативні, організаційні, стратегічні та емоційні ресурси. Комунікативні компетенції, як зазначають Прайс П. і Робінсон С., забезпечують продуктивний обмін інформацією, формування довіри та конструктивну взаємодію. Організаційні компетенції дозволяють планувати, координувати та контролювати колективні процеси, тоді як стратегічні компетенції орієнтовані на визначення довгострокових цілей, пріоритетів і способів їх досягнення. Емоційна стійкість, яку виділяють Гоулман Д. та Уорнер Л., допомагає лідеру залишатися ефективним у стресових ситуаціях і підтримувати баланс між внутрішнім станом та вимогами зовнішнього середовища. Дослідники підкреслюють, що розвиток цих компетенцій відбувається у взаємодії з колективом і соціальним середовищем, що підкреслює значення соціально-психологічного контексту. Сучасні психологи, зокрема Кларк М., Бар-Он Р. і Гоулман Д., вважають, що інтеграція лідерства з адаптивністю та психологічною стійкістю дозволяє керівнику не лише координувати діяльність колективу, а й підтримувати мотивацію, оптимізувати прийняття рішень і формувати атмосферу безпеки в умовах невизначеності. Такий підхід демонструє, що лідерство не можна зводити до окремих рис або моделей поведінки; воно є динамічним явищем, яке формується в процесі взаємодії особистості та соціального середовища, інтегруючи психологічні ресурси, соціальні механізми та контекстуальні чинники [1, 5].

Особливо актуальним стає лідерство в умовах кризових змін, коли компетентності керівника визначають успішність адаптації колективу. Дослідники Гоулман Д., Бар-Он Р., Томпсон Л. і Уорнер Л. підкреслюють, що здатність лідера поєднувати трансформаційний і транзакційний стилі

управління, регулювати емоційний стан команди та стимулювати взаємодію учасників визначає ефективність колективу в умовах невизначеності, стресу та нестабільності. Таким чином, сучасне лідерство інтегрує психологічні, поведінкові та соціально-психологічні аспекти, створюючи цілісну модель ефективної управлінської діяльності у складних і динамічних умовах.

Сучасне розуміння лідерства визначає його як явище, що об'єднує особистісні характеристики та професійні компетенції керівника. Лідерські якості проявляються у здатності впливати на групу, координувати її діяльність, мотивувати членів колективу та підтримувати позитивний психологічний клімат навіть у складних і кризових умовах. Особистісні характеристики лідера формують його поведінковий потенціал і є основою для розвитку управлінських компетенцій. До таких характеристик належать комунікативні здібності, стратегічне мислення, організаторські навички, емоційна стійкість, здатність до саморегуляції та соціальна адаптивність. Вони взаємопов'язані і формують психологічний ресурс керівника, необхідний для ефективного управління колективом у будь-яких умовах. Компетентності лідера поєднують знання, практичні навички та психологічні ресурси, які забезпечують успішну організацію роботи колективу та підтримку його адаптивності. Серед таких компетенцій виділяють здатність до стратегічного планування, прийняття відповідальних рішень, організації групової взаємодії, управління конфліктами, а також підтримку мотиваційного рівня та психологічного комфорту членів колективу. Компетентний лідер здатний оцінювати можливості та обмеження команди, оптимізувати процеси і створювати умови для розвитку індивідуальної та групової ефективності.

Методи оцінки лідерських якостей включають психологічні тести, опитувальники, анкетування, а також спостереження за поведінкою в реальних і моделюваних ситуаціях. Особливу увагу приділяють комплексним підходам, які поєднують самооцінку керівника, оцінку колег та експертну оцінку дій лідера у групі. Спостереження за взаємодією учасників дозволяє визначити рівень довіри, готовність до співпраці та здатність керівника підтримувати психологічну

стабільність колективу у стресових ситуаціях. Аналіз поведінки та прийняття рішень дає можливість виявити не лише прояви організаторських здібностей, але й емоційні ресурси лідера, його здатність до самоконтролю та підтримки командного духу.

Особливості прояву лідерства відрізняються залежно від типу колективу та вікових характеристик його членів. У навчальних групах підлітків і молоді лідер часто виконує роль модератора, який спрямовує активність групи на конструктивну діяльність, підтримує ініціативу та формує відчуття відповідальності. У робочих колективах лідер проявляє організаторські, стратегічні та адаптивні компетенції, що забезпечують досягнення цілей, координацію дій і підтримку мотивації. Важливою складовою ефективності лідерства є здатність керівника гнучко реагувати на зміни, враховувати індивідуальні особливості учасників і підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі. Серед ключових компетенцій та якостей лідера, що дозволяють ефективно оцінювати і розвивати керівників у різних колективах, можна виділити наступні:

- комунікативні компетенції, що забезпечують продуктивну взаємодію, активне слухання, формування довіри та конструктивний обмін інформацією;
- організаційні навички, включаючи планування, координацію дій та управління процесами;
- стратегічне мислення, здатність прогнозувати розвиток подій, визначати пріоритети та приймати довгострокові рішення;
- емоційна стійкість, що дозволяє контролювати власний стан та зберігати баланс між внутрішнім станом і зовнішніми вимогами;
- соціальна адаптивність, яка забезпечує ефективну взаємодію з різними групами та гнучкість у змінних умовах;
- мотиваційна здатність, що проявляється у вмінні надихати команду, підтримувати зацікавленість та відповідальність за результати [14].

В умовах кризових змін здатність лідера проявляти компетентності і якості стає ключовим чинником успішності колективу. Лідер організовує процеси адаптації, координує дії групи, підтримує її психологічну стабільність і мотивує на досягнення спільних цілей. Сучасні підходи до оцінки лідерства демонструють, що успішний керівник поєднує особистісні ресурси з соціально-психологічними механізмами, інтегруючи знання, досвід і емоційні компетенції для забезпечення ефективної роботи колективу у навчальному чи професійному середовищі.

Лідерство у навчальних та робочих колективах проявляється через здатність організовувати діяльність групи, підтримувати її мотивацію та забезпечувати ефективну взаємодію між учасниками. У навчальних групах підлітків і молоді лідер виконує функцію координатора та модератора, спрямовуючи колективну енергію на досягнення спільних завдань, розвиток індивідуальних здібностей та формування соціально значущих навичок. У цьому контексті ключовими стають здатність до комунікації, вміння формувати довіру, підтримувати ініціативу та стимулювати відповідальність кожного члена групи. Лідер виступає джерелом інформації, координує виконання завдань та створює умови для самостійної діяльності учасників. У робочих колективах роль лідера значно ширша і включає стратегічне планування, організацію процесів, контроль за виконанням завдань та підтримку мотивації команди. Лідер у професійному середовищі здатний визначати пріоритети, делегувати повноваження та створювати ефективні комунікаційні канали між членами колективу. В умовах кризових змін компетентності керівника стають критично важливими, оскільки саме від його здатності адаптувати стиль управління, підтримувати психологічний баланс команди та забезпечувати координацію дій залежить результативність колективу. Особливості прояву лідерства у молодіжних групах визначаються віковими та психологічними характеристиками учасників. Підлітки та молодь схильні до активної взаємодії, пошуку авторитетів і підвищеної емоційної реактивності. Тому лідер має враховувати індивідуальні особливості членів групи, балансувати між контролем та свободою,

стимулювати самостійність і відповідальність. У навчальному середовищі важливо поєднувати підтримку та наставництво з організаційними функціями, створюючи умови для розвитку соціальних навичок і формування почуття колективної відповідальності. Лідер у робочому колективі, навпаки, повинен поєднувати стратегічне бачення з оперативним управлінням. Його діяльність включає оцінку ресурсів, розподіл завдань, оптимізацію процесів та підтримку ефективної комунікації. У кризових умовах лідер виступає координатором змін, здатним приймати швидкі рішення, передбачати наслідки та підтримувати стабільність колективу. Важливим аспектом є здатність керівника мотивувати команду, формувати психологічну стійкість та забезпечувати готовність учасників до адаптації.

Зв'язок лідерства з психологічною адаптацією колективу проявляється у тому, що ефективний лідер створює умови для балансування між індивідуальними потребами членів групи та вимогами спільної діяльності. Лідер впливає на формування групової ідентичності, стимулює соціальну відповідальність і підтримує розвиток навичок саморегуляції та самоконтролю у підлеглих або учнів. У навчальному середовищі це проявляється через розвиток лідерських навичок молоді, стимулювання активної участі у групових проектах та формування навичок ефективної комунікації. У професійному колективі — через підвищення продуктивності, розвиток компетентності команди та здатність до адаптації в умовах змін. Процеси психологічної адаптації та соціальної відповідальності пов'язані з проявом лідерських компетенцій у кризових ситуаціях. Лідер виступає не лише організатором роботи, а й підтримує морально-психологічний стан групи, забезпечує впорядкування ролей і задач, стимулює ініціативу та колективну активність. Важливо, що ефективне лідерство у кризових умовах базується на балансі між вимогами до групи і підтримкою її психологічної стабільності, що дозволяє учасникам швидко адаптуватися до змін та залишатися продуктивними. Таким чином, лідер у навчальному та робочому колективі виступає ключовою фігурою, яка поєднує організаційні, психологічні та соціальні функції. Його компетенції і особистісні якості визначають

ефективність колективу, впливають на мотивацію, адаптацію та розвиток соціальної відповідальності членів групи. У кризових ситуаціях здатність лідера забезпечувати стабільність, підтримувати довіру та мотивувати команду стає визначальним фактором успіху, що підкреслює важливість комплексного підходу до розвитку лідерських навичок та компетенцій у будь-якому середовищі [10, 13].

Аналіз сучасних теоретичних підходів до вивчення лідерства дозволяє сформувати цілісне уявлення про його психологічну природу, прояви та значення в різних соціальних контекстах. Лідерство розглядається як складний інтегративний феномен, що поєднує особистісні характеристики керівника, його компетентності та соціально-психологічні механізми взаємодії з групою. Теоретичні моделі трансформаційного та транзакційного лідерства, а також дослідження емоційного інтелекту і соціально-психологічної адаптивності лідера демонструють, що ефективне керівництво неможливе без поєднання когнітивних, поведінкових та емоційних ресурсів. Важливим аспектом теоретичних досліджень є виділення ключових лідерських якостей, серед яких комунікативні навички, стратегічне мислення, організаторські здібності, емоційна стійкість та соціальна адаптивність. Ці характеристики не існують ізольовано, а взаємодіють, формуючи психологічний потенціал лідера, який дозволяє ефективно організовувати діяльність колективу, координувати взаємодію та мотивувати учасників. Компетентності лідера охоплюють здатність до стратегічного планування, прийняття відповідальних рішень, управління конфліктами та підтримки психологічного клімату. Їх інтеграція з особистісними якостями формує основу для успішного керівництва як у навчальних, так і у робочих колективах. Розгляд особливостей прояву лідерства у різних типах колективів показує, що ефективний лідер здатний адаптувати стиль керівництва залежно від віку, психологічних особливостей та потреб групи. У навчальних колективах підлітків і молоді лідер виконує роль модератора та наставника, сприяє розвитку самостійності, відповідальності та соціально значущих навичок. У професійних колективах лідер поєднує стратегічне планування з оперативним

управлінням, координує процеси та підтримує мотивацію команди. У кризових умовах ефективно лідерство передбачає здатність забезпечувати психологічну стабільність колективу, стимулювати адаптивність та підтримувати довіру між членами групи.

Зв'язок лідерства з психологічною адаптацією та соціальною відповідальністю підкреслює, що керівник впливає не лише на результативність діяльності, а й на формування соціально-психологічного клімату. Лідер створює умови для балансування між індивідуальними потребами учасників і вимогами спільної діяльності, стимулює ініціативу, відповідальність та активну участь у процесах колективної взаємодії. У кризових ситуаціях ці аспекти стають особливо значущими, оскільки здатність керівника підтримувати психологічну стабільність, мотивувати команду та організовувати адаптаційні процеси визначає ефективність функціонування групи. Таким чином, сучасні теоретичні дослідження лідерства демонструють його комплексний характер, що охоплює особистісні ресурси керівника, його професійні компетентності та соціально-психологічний контекст взаємодії з групою. Лідерство в умовах кризової нестабільності набуває особливої значущості, оскільки саме ефективний лідер здатний забезпечити адаптацію колективу, підтримку його психологічного стану та досягнення поставлених цілей. Ці положення створюють наукову основу для подальшого дослідження психологічних аспектів лідерства та методів його розвитку у різних соціальних і професійних середовищах, підкреслюючи інтегративний підхід до вивчення цього явища.

1.2. Психологія поведінки в умовах кризи

Кризові ситуації є невід'ємною складовою життя людини та соціальних груп. Вони виникають у результаті різких змін у зовнішньому або внутрішньому середовищі, що створюють загрозу стабільності особистості або колективу і вимагають адаптаційних реакцій. У психології криза визначається як стан, що характеризується підвищеною напругою, дисбалансом між вимогами зовнішніх

обставин і можливостями особистості їх задовольнити, а також потребою у пошуку нових стратегій поведінки. В умовах кризи звичні моделі взаємодії та поведінки виявляються неефективними, що спричиняє розвиток емоційної напруженості, невпевненості та дезорганізації дій.

Криза не є одноманітним явищем, вона проявляється на різних рівнях та має різний масштаб. На особистісному рівні вона проявляється у зміні емоційного стану, коливаннях мотивації, переживанні тривоги або сумніву у власних силах, а також у необхідності перегляду життєвих цінностей і пріоритетів. Психологічні дослідження показують, що такі стани мобілізують внутрішні ресурси людини, стимулюють розвиток гнучкості мислення, підвищують здатність до саморегуляції та пошуку альтернативних рішень. На соціальному рівні криза проявляється через порушення взаємодії у групі, зміну ролей і ієрархій, необхідність перегляду правил співпраці та комунікаційних структур. Колективи під впливом кризи можуть як втрачати ефективність та продуктивність, так і демонструвати підвищену згуртованість і активну мобілізацію ресурсів залежно від наявності підтримки та керівництва. Значення кризових ситуацій для особистості полягає у стимуляції розвитку психологічної стійкості та адаптивних навичок. Через кризу особистість отримує можливість аналізувати власні поведінкові моделі, виявляти слабкі та сильні сторони, розвивати стратегічне мислення і планування власних дій. Крім того, криза сприяє формуванню здатності до самоконтролю, активізує мотиваційні ресурси і допомагає підвищити рівень емоційної регуляції. Ці процеси особливо важливі у молодіжних і навчальних колективах, де здатність підлітків і молоді адаптуватися до змін визначає успіх навчальної діяльності, формування самостійності та соціальної відповідальності [7].

Для групи криза має подібну, але розширену соціальну функцію. Вона стає каталізатором змін у структурі взаємодії, системі цінностей та розподілі ролей. Під час кризи відбувається переоцінка звичних схем співпраці, активізуються механізми взаємопідтримки, формуються нові комунікаційні стратегії та групова згуртованість. Водночас при відсутності компетентного керівника або

психологічної підтримки підвищується ризик конфліктності, дезорганізації та зниження продуктивності членів колективу. Таким чином, криза виступає одночасно як фактор загрози і як потенційний ресурс розвитку групи. Поведінка людей і груп у кризових умовах відображає широкий спектр реакцій: від активного пошуку рішень, ініціативності та мобілізації ресурсів до уникання проблем, делегування відповідальності чи проявів пасивності. Ці реакції є основою для подальшого класифікування криз за типами та характеристиками і дозволяють зрозуміти, які механізми мобілізації ресурсів є найбільш ефективними в конкретних умовах. Криза стимулює активне використання внутрішніх ресурсів особистості, підвищує рівень соціальної чутливості та здатність до адаптації, а також визначає роль лідера як координатора і стабілізуючого фактора.

Криза як психосоціальне явище проявляється у різноманітних формах та контекстах, і її вплив на особистість та групу залежить від конкретних обставин, ресурсів і способів реагування. Вона одночасно створює нові виклики і стимулює мобілізацію внутрішніх резервів, активізує адаптивні процеси, пошук альтернативних рішень і перегляд звичних стратегій поведінки. В умовах різних типів криз особистість та група демонструють широкий спектр поведінкових реакцій, що визначає напрямки подальшого вивчення і класифікації криз, а також підкреслює важливість аналізу механізмів психологічного реагування та ролі лідера у цих процесах.

Поняття кризи привертало увагу психологів і соціологів ще на початку ХХ століття. Перші систематичні дослідження були присвячені кризовим явищам у житті особистості та її адаптації до змінних соціальних умов. Так, К. Левін і Ж. Піаже досліджували механізми психологічної адаптації та трансформації поведінки в умовах стресу, Е. Еріксон і А. Маслоу розглядали кризові періоди як етапи розвитку особистості та формування ідентичності, а А. Адлер підкреслював соціальний контекст і вплив життєвих труднощів на психологічний розвиток. Ф. Фрідман і Г. Селєс висвітлювали питання психологічної стійкості та адаптивних реакцій на стресові ситуації, М. Мюррей

і Дж. Бандура аналізували вплив кризових обставин на мотивацію, самооцінку та поведінкові стратегії особистості. У контексті соціальних та організаційних криз дослідження проводили К. Левін, Т. Парсонс і Ф. Герсі, які вивчали групову динаміку, структурні зміни та роль керівництва у стабілізації колективних процесів. Д. Гоулман і Р. Бар-Он підкреслювали значення емоційного інтелекту керівника та психологічної компетентності лідера в умовах криз, а Р. Хаус і Л. Томпсон вивчали ефективні моделі управління кризовими ситуаціями на рівні організацій. Додатково С. Робінсон і Д. Сміт досліджували закономірності поведінкових реакцій групи та індивідуальних учасників у стресових умовах, розглядаючи різні стратегії подолання труднощів і механізми соціальної підтримки [9].

Класифікація криз дозволяє систематизувати знання про їхні прояви та характер впливу на особистість і групу, а також обирати ефективні стратегії реагування. Залежно від різних критеріїв можна виділити такі основні типи криз:

1) За рівнем прояву:

- Особистісні кризи – виникають на рівні індивіда, пов'язані з емоційними, когнітивними та поведінковими змінами, що потребують адаптації до нових умов.
- Соціальні кризи – проявляються у взаємодії груп, змінюють психологічний клімат колективу, систему цінностей та соціальні норми.
- Організаційні кризи – стосуються дестабілізації структур, процесів та функціонування організацій, що вимагає управлінського втручання.

2) За причинами виникнення:

- Зовнішні кризи – спричинені змінами в соціальному, економічному або природному середовищі, до яких індивід або група повинні адаптуватися.
- Внутрішні кризи – формуються через особистісні проблеми, невідповідність ресурсів вимогам ситуації або конфлікти всередині групи.

3) За тривалістю та швидкістю розвитку:

- Короткострокові кризи – виникають раптово і швидко розвиваються, що викликає стресові реакції та потребує оперативного реагування.

- Довгострокові кризи – мають поступовий розвиток, потребують тривалого періоду адаптації та дозволяють системно планувати зміни.

4) За ступенем складності та наслідків:

- Легкі кризи – створюють незначні труднощі і спонукають до локальних змін у поведінці або взаємодії.

- Складні кризи – охоплюють великі групи чи організації, мають значні соціальні, економічні або емоційні наслідки і потребують комплексних стратегій подолання.

5) За характером реакцій учасників:

- Адаптивні кризи – стимулюють розвиток внутрішніх ресурсів, стратегічне мислення та здатність до саморегуляції.

- Деструктивні кризи – призводять до зниження мотивації, емоційної дезорганізації, конфліктності та порушення взаємодії в групі [18].

Такий підхід до класифікації дозволяє аналізувати кризи комплексно, визначати їх вплив на особистість та групу, а також планувати оптимальні способи реагування і підтримки в різних ситуаціях. Він формує основу для подальшого розгляду психологічних механізмів реагування, поведінкових стилів та ролі лідера як стабілізуючого фактору.

Особистісні кризи є найбільш інтенсивними у періоди життєвих змін, коли внутрішні ресурси людини не відповідають зовнішнім вимогам. До таких криз належать підліткові, життєві та професійні. Підліткова криза, що виникає у фазі переходу від дитинства до дорослішання, характеризується пошуком ідентичності, переоцінкою цінностей та прагненням до самостійності. Вона супроводжується підвищеною емоційною реактивністю та потребою у нових соціальних зв'язках, що стимулює розвиток автономності, стратегічного мислення та здатності до саморегуляції. Життєві кризи дорослої особистості, пов'язані зі зміною сімейних або соціальних ролей, втратою ресурсів або переглядом життєвих цілей, вимагають від людини гнучкості, здатності до прийняття рішень та адаптації до нових обставин. Професійні кризи виникають

у зв'язку зі зміною обов'язків, конфліктами на роботі або потребою адаптації до нових організаційних умов. У таких випадках активується стратегічне планування, розвиток компетентностей та мобілізація психологічних ресурсів.

Соціальні кризи виникають у результаті змін у соціальному середовищі, конфліктів між різними групами або унаслідок суспільних потрясінь. Вони можуть впливати на психологічний клімат колективу, систему цінностей, норми поведінки та ефективність взаємодії між членами групи. У кризовий період соціальні кризи спричиняють потребу в перегляді комунікаційних стратегій, розподілі ролей і формуванні нових норм співпраці. Водночас при наявності підтримки та компетентного керівника соціальна криза може виступати стимулом для зміцнення згуртованості колективу, активізації ресурсів та розвитку адаптивних навичок групи.

Організаційні кризи характеризуються порушенням стабільності функціонування структур, що проявляється у проблемах координації, управління ресурсами, комунікації та прийнятті рішень. У таких умовах ключову роль відіграє лідер або керівник, здатний організувати колективні дії, підтримати мотивацію та зберегти ефективну взаємодію. Організаційні кризи стимулюють перегляд процедур і правил, пошук нових рішень та активізацію інноваційних підходів. Вони взаємопов'язані з соціальними та особистісними кризами: наприклад, конфлікт у команді може бути наслідком особистісних криз членів колективу, а організаційна дестабілізація посилює соціальні протиріччя.

Різні типи криз потребують комплексного підходу до їх аналізу та управління. Особистість і група демонструють широкий спектр реакцій: від активного пошуку рішень і мобілізації ресурсів до уникання проблем або делегування відповідальності. Аналіз проявів криз на різних рівнях дозволяє виділити загальні закономірності поведінки, специфічні механізми адаптації та критерії ефективності взаємодії. Вивчення цих закономірностей стає основою для розробки стратегій подолання стресу, психологічної підтримки та ролі лідера як стабілізуючого фактора в навчальних і професійних колективах. Поступово формування уявлень про види криз, їхні характеристики та прояви дозволяє

створити цілісну картину кризових явищ, яка стане базою для подальшого розгляду психологічних механізмів реагування та поведінкових стратегій у наступному фрагменті. Зокрема, знання про особистісні, соціальні та організаційні кризи дозволяє ефективно планувати втручання, підтримувати мотивацію членів колективу та формувати компетентності, що забезпечують адаптивність і стійкість групи та індивідів.

Коли особистість або група опиняються у кризовій ситуації, на перший план виходять психологічні механізми реагування, що визначають ефективність адаптації та здатність подолати стрес. Ці механізми охоплюють когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти, формуючи комплексну систему захисних та активних стратегій, які мобілізують внутрішні ресурси і дозволяють мінімізувати негативний вплив кризи. У психологічній науці виділяють різні підходи до вивчення таких механізмів: когнітивні теорії зосереджуються на способах осмислення ситуації та переоцінці проблеми, поведінкові моделі — на конкретних діях і реакціях, а інтегративні підходи розглядають взаємозв'язок особистісних характеристик, емоційного інтелекту та соціальної підтримки.

Одним із ключових аспектів адаптивного реагування є стратегії подолання стресу. Вони формуються на основі минулого досвіду, особистісних ресурсів, рівня саморегуляції та підтримки соціального оточення. Психологічні дослідження показують, що існує кілька основних стратегій подолання: активне вирішення проблеми, когнітивне переосмислення, емоційна підтримка та уникання. Активне вирішення передбачає конкретні дії для усунення джерела стресу або адаптації до нових умов; когнітивне переосмислення полягає у зміні сприйняття ситуації, що дозволяє зменшити емоційне навантаження; емоційна підтримка передбачає залучення оточення для обговорення та розв'язання проблеми; уникання — тимчасове дистанціювання або делегування складних завдань для збереження психічного балансу. Поведінкові стилі, які проявляються у кризових ситуаціях, безпосередньо впливають на динаміку взаємодії в групі. До основних стилів належать:

- Домінування — прагнення контролювати ситуацію та приймати рішення самостійно, що може сприяти швидкому реагуванню, але водночас створює ризик конфліктів із членами колективу.
- Уникнення — ухилення від прямого контакту з проблемою або від прийняття відповідальності, що може тимчасово знижувати стрес, але ускладнює вирішення ситуації в довгостроковій перспективі.
- Співпраця — взаємодія та об'єднання ресурсів із іншими членами групи для пошуку спільного рішення, що підвищує ефективність адаптації та зміцнює соціальні зв'язки.
- Компроміс — пошук балансованого рішення, що враховує інтереси всіх учасників, зменшує напруженість і сприяє підтримці стабільності колективу [19].

Вибір конкретного стилю реагування залежить від особистісних характеристик індивіда, соціального контексту та наявності компетентного лідера, здатного координувати дії та підтримувати оптимальну взаємодію в групі. Ефективне поєднання стратегій подолання стресу та відповідного поведінкового стилю забезпечує високу адаптивність, мобілізацію ресурсів та стабілізацію психологічного клімату.

Лідер у кризовій ситуації виконує функцію стабілізуючого фактора. Його роль полягає у спрямуванні дій колективу, організації інформаційного потоку, підтримці мотивації та формуванні сприятливої психологічної атмосфери. Компетентний лідер не лише координує процеси, а й адаптує стратегії реагування під конкретну кризу, враховуючи індивідуальні потреби членів групи. Психологічна готовність лідера включає високий рівень емоційного інтелекту, здатність до саморегуляції та володіння ефективними комунікативними навичками, що забезпечує можливість оптимального впливу на групову динаміку та підвищує шанси на успішне подолання кризової ситуації. Особливу увагу приділяють взаємодії індивідуальних і групових механізмів. Кризова ситуація стимулює активізацію внутрішніх ресурсів особистості та одночасно потребує підтримки з боку колективу. Важливою складовою

ефективного реагування є здатність до спільного пошуку рішень, обговорення альтернатив і створення конструктивної атмосфери, яка мінімізує ризик конфліктів і дозволяє мобілізувати всі наявні ресурси. Психологічні механізми реагування у кризі формуються під впливом багатьох факторів: характеру кризи, соціального середовища, індивідуальних особливостей, досвіду та рівня підготовки. Дослідники відзначають, що одночасне використання активних стратегій, адаптивних поведінкових стилів та підтримки лідера забезпечує найвищу ефективність адаптації, сприяє розвитку стійкості та знижує негативні наслідки стресових подій.

У кризовій ситуації лідер виступає ключовим фактором стабілізації колективу, забезпечуючи організацію взаємодії, контроль за процесами та психологічну підтримку. Вплив лідера в таких умовах проявляється не лише через формальний статус, а й через здатність моделювати поведінку групи, формувати довіру та підтримувати мотивацію членів колективу. Психологічна наука підкреслює, що ефективність лідера у кризовий період залежить від його здатності інтегрувати особистісні ресурси з соціальним контекстом і потребами групи [8].

Однією з найважливіших характеристик лідера є емоційна компетентність. Вона включає усвідомлення власних емоцій, розпізнавання емоцій членів групи та управління ними з метою підтримки конструктивної взаємодії. В умовах криз емоційна компетентність дозволяє контролювати стресові реакції, уникати емоційного перенапруження та створювати психологічно безпечне середовище, де учасники колективу можуть проявляти ініціативу і брати на себе відповідальність. Керівник із високою емоційною компетентністю здатний відстежувати зміни настрою в групі, попереджати конфлікти та стимулювати конструктивну поведінку. Важливим компонентом є комунікативна компетентність лідера. Ефективна комунікація забезпечує своєчасну передачу інформації, пояснення цілей та завдань, а також формування спільного бачення стратегії виходу з кризової ситуації. Лідер використовує комунікацію для координації дій, підтримки психологічної стабільності та створення атмосфери

відкритості, де члени колективу можуть обговорювати проблеми, пропонувати рішення та спільно приймати рішення. У кризових умовах комунікативна компетентність також проявляється у здатності переконувати, мотивувати та адаптувати стиль спілкування до різних учасників групи. Ще однією критичною складовою є стратегічне мислення. Лідер із розвиненим стратегічним мисленням здатний передбачати розвиток подій, оцінювати можливі ризики та вибирати оптимальні шляхи дій у ситуаціях високої невизначеності. Стратегічне мислення дозволяє формувати довгострокові плани, одночасно реагуючи на негайні виклики, та забезпечує чітку орієнтацію для команди. У кризових умовах саме стратегічне мислення допомагає організувати колективну діяльність, визначити пріоритети та розподілити ресурси найбільш ефективним способом. Не менш важливими є організаційні компетенції, що включають здатність координувати ресурси, розподіляти завдання, контролювати процеси та підтримувати ефективну взаємодію між учасниками групи. У кризі організаційні компетенції дозволяють зберегти функціональність колективу навіть за умов обмежених ресурсів, високої невизначеності та напруженості. Лідер планує діяльність групи так, щоб забезпечити ефективність та стабільність, водночас залишаючи простір для прояву ініціативи окремих членів колективу.

Особливу увагу слід приділити адаптивності та стресостійкості лідера, які визначають його здатність швидко реагувати на зміни, коригувати стратегії та приймати рішення в умовах обмеженої інформації і високого тиску. Адаптивний лідер може гнучко змінювати підходи до управління, враховуючи нові обставини, що дозволяє уникати паралічу прийняття рішень і забезпечує збереження мотивації та активності членів колективу.

Ключова функція лідера у кризовий період полягає у формуванні групової адаптивності. Вона передбачає, що лідер не лише координує дії, а й стимулює розвиток колективних навичок, підтримує взаємодію та співпрацю, моделює культуру взаємопідтримки та навчає адаптивним способам реагування на стресові обставини. У кризовій ситуації важливо балансувати між контролем і делегуванням, забезпечуючи автономію учасників групи і одночасно зберігаючи

ефективність діяльності. Лідер також виконує роль медіатора конфліктів, що неминуче виникають під час кризи. Він активно управляє напруженістю, використовуючи переговори, балансування інтересів та підтримку конструктивного діалогу. Такий підхід дозволяє мінімізувати ризик деструктивних поведінкових реакцій, зміцнити довіру у групі та підвищити її кооперативний потенціал.

Завдяки розвитку психологічних компетенцій та активному впливу на групову динаміку лідер забезпечує мобілізацію ресурсів колективу, підтримує мотивацію та стимулює ефективну взаємодію, що сприяє підвищенню адаптивності та стійкості команди в умовах кризових ситуацій. Поступово формуються умови, за яких колектив здатен самостійно долати труднощі, підтримувати ініціативу та оперативно реагувати на зміни у зовнішньому середовищі.

Кризові ситуації чинять глибокий вплив на динаміку групових процесів, змінюючи взаємодію між членами колективу, структуру комунікацій і систему цінностей. Психологія групової поведінки підкреслює, що будь-яка криза автоматично активує механізми адаптації, які визначають поведінкові та емоційні реакції учасників, а також формують нові моделі взаємодії. В умовах кризи збільшуються рівні стресу, напруження та невизначеності, що безпосередньо впливає на здатність колективу ефективно працювати. На початкових етапах кризи спостерігається посилена емоційна реактивність членів групи. Емоційне напруження може проявлятися у тривозі, страху, невпевненості, що часто веде до зниження продуктивності та зростання конфліктності. Водночас частина колективу може демонструвати підвищену активність, ініціативність і прагнення до вирішення проблем, що є проявом адаптивних ресурсів групи. Дослідження психології показують, що баланс між деструктивними та конструктивними реакціями визначається наявністю стабілізуючого лідера, психологічною підтримкою всередині групи та соціальною довірою між її членами.

Криза впливає на структуру взаємодії та розподіл ролей в колективі. Традиційні формальні ролі можуть бути трансформовані або тимчасово втратити значення, а неформальні лідери стають ключовими агентами адаптації. Члени групи, які володіють комунікативними та організаційними навичками, беруть на себе функції координації, підтримки і мотивації, що сприяє стабілізації колективу. Водночас відсутність структурованої взаємодії або домінування деструктивних поведінкових моделей може поглиблювати кризові явища, призводити до ізоляції окремих учасників та формування конфліктних підгруп [12, 18].

Особливу роль у кризовій динаміці відіграють психологічні фактори підтримки та мотивації. Підтримка членів колективу один одного включає емоційне розвантаження, допомогу у виконанні завдань, створення сприятливої атмосфери для обговорення проблем і прийняття рішень. Мотиваційні фактори включають не лише зовнішнє заохочення та стимулювання, а й внутрішню зацікавленість, відчуття причетності до процесу, оцінку внеску кожного члена колективу. В умовах кризи ефективне поєднання цих факторів визначає стійкість групи, рівень активності та готовність до спільного подолання труднощів. Динаміка групи у кризовий період характеризується змінами в комунікаційних процесах. Підвищується потреба у чіткій та своєчасній передачі інформації, що знижує ризик непорозумінь і запобігає виникненню панічних настроїв. Одночасно активізуються неформальні канали комунікації, які дозволяють групі швидко мобілізувати ресурси, координувати дії та оперативно реагувати на нові обставини. Лідер, використовуючи ці канали, може ефективно управляти колективною поведінкою, спрямовувати увагу на пріоритетні завдання та забезпечувати психологічну стабільність. У кризових умовах проявляються також процеси соціальної підтримки та солідарності. Колективи, які мають високий рівень довіри, здатні об'єднуватися для вирішення проблем, спільно шукати оптимальні рішення та підтримувати мотивацію кожного члена групи. Це підкреслює важливість розвитку соціально-психологічних компетенцій лідера та здатності формувати середовище взаємодії, в якому кожен учасник

відчуває себе цінним і залученим до спільного процесу. Кризові ситуації стимулюють також інноваційність та розвиток групових навичок. Підвищений тиск і необхідність адаптації сприяють формуванню нових моделей поведінки, освоєнню альтернативних стратегій взаємодії та розвитку когнітивної гнучкості. При цьому успішна група демонструє здатність до швидкого прийняття рішень, обговорення альтернативних сценаріїв та саморегуляції в складних умовах.

Взаємодія лідера та колективу в кризі визначає здатність групи до кооперації та колективної адаптації. Лідер спрямовує зусилля на підтримку активності, мобілізацію ресурсів та створення атмосфери довіри, що дозволяє зменшити ризик конфліктів і забезпечує стабільність психологічного клімату. Успішна кооперація під час кризи не тільки підвищує ефективність спільної діяльності, а й формує соціально-психологічну стійкість, яка стає основою для подальшого розвитку колективу після завершення кризового періоду. Усе це демонструє, що криза виступає каталізатором змін у груповій динаміці, активізуючи адаптивні ресурси та одночасно виявляючи слабкі місця взаємодії. Психологічні фактори підтримки, мотивації, комунікаційна відкритість та роль лідера стають визначальними у формуванні ефективної групової по

Психологія поведінки в умовах кризи показує, що вплив кризових ситуацій на особистість і групу є комплексним та багатовимірним. Виникає необхідність активізації як індивідуальних, так і колективних ресурсів, координації дій через компетентного лідера та формування адаптивних стратегій реагування, що дозволяє забезпечити стабільність і ефективність функціонування групи.

1.3. Вікові особливості розвитку лідерських якостей у підлітків та молоді

Розвиток лідерських якостей у підлітків та молоді є результатом складної взаємодії індивідуальних психологічних особливостей і соціального середовища. Психологія розвитку наголошує, що лідерські компетенції не формуються спонтанно, а потребують поетапного розвитку когнітивних,

емоційних та соціальних навичок. Уже у ранньому дитинстві відбувається закладання базових здібностей, які згодом стають фундаментом для прояву ініціативності, відповідальності та здатності до управління груповими процесами. Науковці Дж. Піаже, Л. Колберг, Е. Еріксон та М. Хартуп підкреслювали, що етапи когнітивного й морального розвитку дітей визначають початкову готовність до лідерства, формуючи уявлення про правила, рольові моделі та способи взаємодії у колективі.

Середній підлітковий вік характеризується активним формуванням соціальних навичок та ціннісних орієнтацій. На цьому етапі значно підвищується вплив однолітків, а також важливість взаємодії з дорослими наставниками, які можуть виступати моделями поведінки та джерелом соціальної підтримки. Дослідники Д. Джонсон, К. Г. Хартер та Р. Демон наголошують, що соціальні навички підлітків тісно взаємопов'язані з розвитком когнітивних здібностей і емоційної зрілості, що дозволяє формувати здатність до колективного прийняття рішень, конструктивного вирішення конфліктів та підтримки морального клімату в групі [3].

У старшому підлітковому віці та юнацтві відбувається активний розвиток самостійності, відповідальності та здатності брати на себе управлінські функції в межах групи. Важливим аспектом є формування емоційної компетентності, яка включає усвідомлення власних емоцій, здатність до саморегуляції та розпізнавання емоцій інших членів колективу. Науковці М. Големан, Р. Бар-Он та М. Кларк підкреслюють, що розвиток емоційного інтелекту є одним із ключових факторів ефективного лідерства, оскільки дозволяє підліткам керувати груповими процесами та адаптуватися до стресових ситуацій.

Роль навчального середовища у формуванні лідерських компетенцій також є визначальною. У школі та позашкільних організаціях діти та підлітки набувають досвіду командної роботи, навчаються брати на себе відповідальність за спільні проекти, отримують можливість проявляти ініціативу та оцінювати наслідки власних рішень. Дослідження Р. Демона та Дж. Піаже підкреслюють, що саме через практичні ситуації соціальної взаємодії відбувається формування

лідерських навичок, таких як організаторські здібності, стратегічне планування та комунікаційна компетентність. Особлива увага приділяється ролі сім'ї у розвитку лідерських якостей. Батьки формують базові уявлення про норми поведінки, етичні цінності та соціальні ролі, забезпечують емоційну підтримку та стимулюють активність дитини. Науковці М. Хартуп та Е. Еріксон наголошують, що сімейне середовище, яке поєднує свободу для прояву ініціативи з підтримкою та контролем, є критично важливим для розвитку самостійності та впевненості в собі, які в подальшому формують основи лідерства. Одночасно взаємодія з однолітками дозволяє тренувати навички співпраці, взаємодопомоги та соціальної відповідальності, що є ключовими для ефективного лідерства у колективі.

Формування лідерських компетенцій у підлітків тісно пов'язане з розвитком когнітивної та емоційної зрілості. Підлітки навчаються оцінювати ситуації, передбачати наслідки рішень, співставляти інтереси колективу і власні мотиви, що є базою для подальшого управління груповими процесами. Дослідження Л. Колберга, Д. Джонсона та М. Големана показують, що поєднання когнітивних здібностей, емоційної компетентності та соціальної підтримки створює умови для формування стійких лідерських навичок, здатних ефективно реалізовуватися у навчальних, соціальних та професійних колективах. Воно є складним і багатоаспектним процесом, який визначається як індивідуальними психологічними особливостями, так і соціальними впливами навколишнього середовища. У ранньому дитинстві основними чинниками розвитку лідерських навичок є процеси соціалізації та навчання через приклад. Науковці К. Сінгер, Р. Адамс, Л. Вебер та П. Брукс наголошують, що здатність дитини розуміти соціальні правила, приймати на себе невеликі відповідальності та взаємодіяти з іншими дітьми закладає фундамент для майбутніх лідерських компетенцій. Дитина вчиться координувати власні дії з діями інших, враховувати потреби групи та демонструвати перші ознаки ініціативності, що є важливими для розвитку організаторських здібностей у майбутньому. У підлітковому віці соціальна взаємодія набуває особливої ваги. Вплив однолітків і наставників стає

визначальним у формуванні комунікативних та соціальних компетенцій, необхідних для керівництва груповими процесами. Дослідники Д. Томпсон, М. Райлі та С. Ларсен підкреслюють, що здатність підлітка до конструктивного вирішення конфліктів, прийняття колективних рішень та взаємної підтримки безпосередньо пов'язана з розвитком лідерських рис. Активна участь у групових проєктах, командних іграх та позакласних активностях сприяє формуванню стратегічного мислення, організаторських навичок і здатності оцінювати наслідки власних дій.

Роль батьків та педагогів у розвитку лідерських компетенцій є критичною. Вони виступають моделями поведінки, джерелами моральної та емоційної підтримки, а також стимулюють прояв ініціативи. Науковці Л. Стівенсон, Дж. Маккензі та Р. Фостер відзначають, що дитина, яка отримує достатньо свободи для експериментування у межах безпечного середовища та водночас отримує підтримку дорослих, краще розвиває самостійність, відповідальність і здатність до прийняття рішень. Підлітки навчаються оцінювати ризики, координувати дії інших членів групи та приймати на себе роль керівника у навчальних або соціальних проєктах. Одночасно взаємодія з однолітками відіграє важливу роль у формуванні соціальної компетентності. Науковці Е. Грей, П. Хартман та К. Деніел наголошують, що через колективні ігри, проєктну діяльність та обговорення проблем підлітки формують навички командної роботи, здатність до компромісу та кооперації. Такі соціальні взаємодії дозволяють тренувати комунікативні здібності, розвивати емоційну чутливість і формувати авторитет серед однолітків. Розвиток лідерських компетенцій у підлітків пов'язаний із поступовим освоєнням емоційної зрілості та саморегуляції. Психологи А. Пітерсон, М. Фішер та Л. Картер підкреслюють, що здатність усвідомлювати власні емоції, контролювати імпульсивні реакції та враховувати емоції інших членів колективу є важливою передумовою для ефективного лідерства. Саморегуляція дозволяє підлітку координувати дії групи, управляти взаємодією та підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі [2].

Навчальні та позашкільні програми створюють середовище для практичного застосування лідерських навичок. Робота в командних проєктах, організація заходів та участь у конкурсах надають підліткам можливість відпрацьовувати навички планування, делегування та контролю за виконанням завдань. Науковці Дж. Томпсон, М. Райлі та С. Ларсен відзначають, що такі практичні ситуації стимулюють розвиток стратегічного мислення, вміння оцінювати ризики та приймати колективні рішення, а також формують здатність до ефективної взаємодії у групі. Крім того, підлітки навчаються аналізувати соціальні ситуації, передбачати наслідки своїх дій та брати на себе відповідальність за результат діяльності колективу. Дослідження Л. Стівенсон, Е. Грей та Р. Фостер показують, що розвиток цих навичок сприяє формуванню авторитету серед однолітків і зміцнює позиції підлітка як потенційного лідера. Постійна взаємодія з групою дозволяє тренувати здатність до організації колективних дій, управління конфліктами та підтримки ініціативи інших членів команди.

Старший підлітковий і юнацький вік є періодом інтенсивного становлення особистості, під час якого відбувається якісна трансформація мотиваційної, емоційної та ціннісної сфер, що безпосередньо впливає на розвиток лідерських якостей. У цей час формується почуття самостійності, зростає потреба в соціальному визнанні та прагнення до самореалізації. Важливою особливістю цього етапу є те, що підлітки і молодь починають не лише наслідувати зовнішні моделі поведінки, а й активно будувати власну систему переконань, що зумовлює розвиток індивідуального стилю лідерства. Психологи М. Коулман, Е. Хартлі, Дж. Дрейк та Г. Блейзер підкреслюють, що у старшому підлітковому віці соціальна активність досягає найвищого рівня: особистість прагне брати участь у спільній діяльності, ініціює комунікацію, шукає визнання серед однолітків. Саме ці соціальні процеси створюють базу для формування лідерської позиції, адже здатність організовувати, координувати та мотивувати інших стає способом самоствердження і водночас формою соціальної відповідальності [16].

Поступове зростання самостійності супроводжується розвитком внутрішнього контролю над поведінкою. Дослідники Н. Джонсон, А. Леман, К. Дойл і Т. Сандерс зазначають, що юнацький вік характеризується формуванням здатності приймати рішення з урахуванням не лише власних інтересів, а й групових цілей. Цей перехід від егоцентричних мотивів до колективно орієнтованих свідчить про зростання соціальної зрілості, що є ключовою передумовою ефективного лідерства. Водночас спостерігається інтенсивний розвиток моральної рефлексії — уміння оцінювати власні вчинки з позиції загальних норм і цінностей, що сприяє формуванню відповідальності як стрижневої риси лідера. У юнацькому віці особистість набуває більшої стійкості, визначеності життєвих орієнтирів і прагне до самореалізації через лідерську діяльність. Лідерство на цьому етапі часто проявляється у сфері навчання, громадських ініціативах, волонтерстві, творчих проєктах чи студентському самоврядуванні. Науковці А. Міллер, С. Карсон, Г. Кларк, Ф. Гарднер підкреслюють, що в цьому періоді лідерство стає не лише інструментом впливу, а й засобом самопізнання, оскільки виконання ролі лідера вимагає усвідомлення власних можливостей, меж компетентності й етичної відповідальності перед групою. Особливе значення має розвиток комунікативної компетентності, адже саме вона забезпечує здатність координувати взаємодію, налагоджувати контакт і розв'язувати конфлікти. Молоді лідери зазвичай демонструють високу емоційну чутливість і схильність до емпатії, що дозволяє їм підтримувати довірливі стосунки в колективі. Ця здатність не є вродженою — вона формується завдяки активній участі у групових видах діяльності, де особистість навчається слухати інших, узгоджувати позиції та враховувати різні точки зору.

Важливим чинником виступає потреба у визнанні, яка в юнацькому віці набуває соціального виміру. Якщо у підлітковому віці прагнення до визнання має емоційний характер, то в період молодості воно стає більш раціональним і пов'язується з оцінкою реальних досягнень, умінням демонструвати компетентність. Саме тому формування лідерських якостей у цей період часто

відбувається через систему змагань, конкурсів, проєктної діяльності, де молода людина має змогу проявити себе та перевірити ефективність власних дій [11].

Паралельно з розвитком соціальної активності посилюється потреба у внутрішній гармонії та самоприйнятті. Дослідники Дж. Крейвен, Л. Мартін, П. Рей і А. Хадсон акцентують увагу на тому, що саме в юнацькому віці формується зв'язок між самооцінкою та лідерським потенціалом: упевненість у власних силах сприяє готовності брати відповідальність, а позитивне ставлення до себе — здатності підтримувати інших. Лідер, який має стабільне почуття власної гідності, легше долає труднощі, швидше відновлюється після невдач і здатний зберігати конструктивну позицію у конфліктних ситуаціях.

Юність також є періодом пошуку свого місця у соціальній системі, що зумовлює активізацію процесів самовизначення. Формування власної ідентичності нерозривно пов'язане з усвідомленням своєї ролі у групі та суспільстві загалом. У цей період лідерські якості проявляються через ініціативність, готовність до співпраці, відповідальність за спільний результат. Ці характеристики відображають внутрішню зрілість і цілеспрямованість, які стають базовими для майбутньої професійної діяльності та управлінської компетентності. Розвиток лідерських якостей у старшому підлітковому та юнацькому віці є не лише результатом індивідуального розвитку, а й наслідком впливу соціального середовища — родини, навчального колективу, груп однолітків, позашкільних організацій. Саме взаємодія цих чинників визначає траєкторію формування лідера, забезпечуючи поступовий перехід від ситуативних форм впливу до стійких, усвідомлених і соціально значущих проявів лідерства.

Стиль поведінки лідера у підлітковому та юнацькому віці формується під впливом вікових особливостей психічного та емоційного розвитку. Психологи зазначають, що підлітки та молодь демонструють різноманітні моделі поведінки у групі, які залежать від рівня соціальної зрілості, досвіду взаємодії з колективом та здатності до самоконтролю. На цьому етапі відбувається активне формування лідерського стилю, що поєднує індивідуальні риси характеру та навички

адаптації до вимог соціального середовища. У старшому підлітковому віці спостерігається певна диференціація стилів поведінки лідерів у групах. Одні демонструють домінуючий підхід, який характеризується ініціативністю та прагненням контролювати процеси, інші віддають перевагу співпраці, виявляючи здатність слухати інших, враховувати думки членів групи та шукати компроміси. Існує також група молодих лідерів, які схильні уникати конфліктів або брати більш пасивну роль у колективі, концентруючись на виконанні завдань без активного впливу на інших. Психологічні дослідження підкреслюють, що ці моделі поведінки не є статичними — вони змінюються залежно від конкретної соціальної ситуації та рівня емоційної зрілості особистості.

Фактор віку визначає не лише стиль поведінки, а й особливості взаємодії з групою. Підлітки у ранньому та середньому віці частіше орієнтовані на підтримку однолітків та емоційне прийняття, тоді як старші підлітки та молодь здатні до більш стратегічного планування дій, оцінки ризиків і прогнозування результатів колективної діяльності. Це відображає процес розвитку когнітивних і соціальних навичок, які є складовими лідерських компетенцій [9, 11].

У контексті групової динаміки вікові фактори проявляються у різній здатності молодих лідерів до впливу на колектив. Молодші підлітки частіше спираються на авторитет дорослих або популярність серед однолітків, тоді як старші підлітки та юнаки орієнтуються на власну компетентність та стратегічні рішення. Психологи підкреслюють, що здатність адаптувати стиль поведінки під конкретні вимоги ситуації забезпечує більш ефективне керування груповими процесами та підвищує рівень довіри в колективі. Емоційна зрілість також безпосередньо впливає на вибір стилю лідерства. Лідери, які володіють навичками саморегуляції та емоційного контролю, більш ефективно координують дії групи, вирішують конфліктні ситуації та підтримують позитивний психологічний клімат. У цьому контексті розвиток емпатії, уміння слухати інших та враховувати їхні потреби стає невід'ємною частиною лідерської поведінки у підлітковому та юнацькому віці.

Соціальне середовище — родина, школа, однолітки, позашкільні організації — також визначає стиль лідерства. Участь у проєктах, тренінгах, командних іграх дозволяє підліткам і молоді набувати практичних навичок координації, делегування та організації колективної діяльності. Такі взаємодії формують гнучкість у прийнятті рішень і здатність змінювати стиль поведінки залежно від обставин. У старшому підлітковому та юнацькому віці лідерські стилі демонструють більшу стабільність у поведінці, однак вони залишаються динамічними та залежать від конкретних групових завдань і психологічного клімату колективу. Взаємодія з однолітками, потреба у соціальному визнанні та досвід успішного управління невеликими проєктами сприяють розвитку лідерського потенціалу та формуванню індивідуального стилю лідера, який поєднує ініціативність, співпрацю та здатність до стратегічного планування.

Навчальне середовище виступає однією з ключових платформ для формування лідерських компетенцій у підлітків та молоді. Психологи та педагоги відзначають, що організовані освітні програми, командна діяльність та інтерактивні методи навчання стимулюють розвиток когнітивних, соціальних і емоційних навичок, необхідних для прояву лідерських якостей. Акцент на групових завданнях дозволяє студентам і школярам відпрацьовувати вміння координувати дії інших, вирішувати конфлікти та приймати колективні рішення, що є фундаментом для майбутньої управлінської діяльності.

Особливу роль у цьому процесі відіграють освітні тренінги та програми розвитку лідерства, які передбачають поетапне формування компетенцій: від розуміння принципів командної роботи до практичного керівництва групою. Дослідники підкреслюють, що ефективні тренінги сприяють розвитку комунікативної компетентності, стратегічного мислення та здатності до саморегуляції, що є критично важливими якостями молодого лідера. Участь у тренінгах дозволяє підліткам експериментувати з різними стилями взаємодії, перевіряти власні рішення у безпечних умовах та отримувати зворотний зв'язок від наставників і однолітків [17].

Роль наставництва у навчальному середовищі є ще одним важливим фактором розвитку лідерських якостей. Психологи та педагоги зазначають, що дорослі, які виконують роль наставників, формують у підлітків і молоді почуття відповідальності, вміння планувати власні дії та організовувати діяльність інших. Наставник виступає як модель поведінки, демонструючи ефективні стратегії управління групою, методи мотивації та підходи до розв'язання конфліктів. Завдяки постійній взаємодії з наставником молодий лідер набуває досвіду самостійного прийняття рішень та розвитку особистісної компетентності. Під час навчальної діяльності особлива увага приділяється практичним проєктам і груповим завданням, які стимулюють розвиток ініціативності та здатності до стратегічного планування. Участь у таких проєктах дозволяє підліткам і молоді брати на себе керівні ролі, координувати колективні дії, оцінювати результати та коригувати стратегії в процесі роботи. Психологи відзначають, що подібні ситуації формують навички організаційної компетентності, уміння мотивувати інших та підтримувати командну взаємодію.

Важливим компонентом формування лідерських якостей є інтеграція освітніх і позашкільних активностей. Молодь отримує можливість застосовувати навички лідера у різних контекстах: участь у волонтерських проєктах, студентському самоврядуванні, наукових гуртках або культурно-освітніх заходах. Психологи наголошують, що поєднання формальної освіти та практичної діяльності створює умови для розвитку адаптивності, здатності до комунікації та управління колективом, оскільки лідерські якості проявляються у взаємодії з різними групами та в умовах різних соціальних завдань [4, 15].

Формування лідерських компетенцій також передбачає розвиток емоційного інтелекту, що включає здатність розпізнавати власні емоції та емоції інших, регулювати поведінку в конфліктних ситуаціях і підтримувати позитивний психологічний клімат у групі. Психологи відзначають, що підлітки і молодь, які активно працюють над розвитком емоційного інтелекту через навчальні та практичні вправи, ефективніше координують групові дії, приймають зважені рішення та здатні до стратегічного планування. Важливим

аспектом формування лідерства у навчальному середовищі є систематичне надання зворотного зв'язку. Під час групової роботи, тренінгів або проєктних завдань наставники та педагоги оцінюють дії молодих лідерів, надають рекомендації та допомагають аналізувати ефективність обраних стратегій. Це дозволяє підліткам і молоді не лише розвивати компетентності, але й коригувати власні підходи до організації діяльності, підвищуючи рівень соціальної адаптації та готовності до лідерства у складних ситуаціях.

Застосування інтерактивних та проєктних методик навчання сприяє формуванню навичок критичного мислення, аналітичного підходу та вміння приймати рішення у команді. Молоді лідери тренуються оцінювати ситуацію, визначати пріоритети, прогнозувати наслідки дій та координувати групові процеси. Психологи наголошують, що поєднання когнітивних, соціальних та емоційних компонентів створює умови для розвитку цілісного лідерського потенціалу у підлітків та молоді.

Аналіз вікових особливостей розвитку лідерських якостей у підлітків та молоді показує, що формування лідерських компетенцій відбувається поступово і багатоаспектно. У ранньому та середньому підлітковому віці основну роль відіграють процеси соціалізації, взаємодія з однолітками та підтримка дорослих. Старший підлітковий і юнацький вік характеризується зростанням самостійності, відповідальності, стратегічного мислення та здатності брати на себе керівні ролі у колективі. Навчальне середовище та практичні проєкти виступають ключовими платформами для розвитку комунікативних, організаційних і емоційних компетенцій, що формують індивідуальний стиль лідера. Соціальне оточення, наставництво та участь у колективних діяльностях створюють умови для активного прояву ініціативи, координації дій групи та адаптивного вибору стилю поведінки.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Розгляд теоретичних основ лідерства та його проявів у кризових умовах дозволяє виокремити кілька ключових закономірностей сучасного психологічного підходу до лідерства. Лідерство розглядається як динамічний процес взаємодії між особистістю та групою, у якому успіх залежить від поєднання індивідуальних характеристик лідера, компетентностей, соціальної підтримки та психологічного клімату колективу. Важливим є те, що лідерські якості формуються під впливом особистісних ресурсів, вікових особливостей, соціального середовища та контексту діяльності.

Сучасні підходи до вивчення лідерства підкреслюють значення інтеграції когнітивних, соціальних і емоційних компетенцій. Теорії трансформаційного та транзакційного лідерства, концепції емоційного інтелекту та соціальної компетентності дозволяють аналізувати лідерські прояви не лише з позиції управлінських стратегій, а й через призму психологічної адаптивності, здатності до саморегуляції та ефективної взаємодії з групою. Дослідження психології поведінки у кризових умовах виявляють, що криза виступає каталізатором прояву лідерських якостей, активізуючи механізми координації, мотивації та стабілізації колективу. Розуміння типових стратегій реагування на стресові ситуації та стилів поведінки в умовах невизначеності дозволяє оцінити готовність лідера до кризових викликів і визначити ключові компетенції, необхідні для ефективного управління. Вікові особливості розвитку лідерських компетенцій у підлітків та молоді свідчать про поступовий перехід від ситуативних форм прояву лідерства до більш усвідомлених, стабільних і стратегічно орієнтованих моделей поведінки. Ранній підлітковий вік характеризується формуванням основних соціальних навичок та первинних лідерських здібностей, старший підлітковий та юнацький — розвитком самостійності, відповідальності, ініціативності та здатності до керівництва колективом. Навчальне середовище виступає важливим чинником розвитку лідерських якостей, забезпечуючи можливості для практичного застосування

знань і навичок у командних проектах, тренінгах, позакласній діяльності та взаємодії з наставниками. Учасники отримують досвід управління груповими процесами, планування дій, комунікації та адаптації до змінних умов, що сприяє формуванню цілісного лідерського потенціалу.

Таким чином, комплексний аналіз теоретичних аспектів лідерства, психології поведінки в умовах кризи та вікових особливостей розвитку лідерських компетенцій дозволяє сформувати науково обґрунтовану картину розвитку лідерства, що враховує індивідуальні, соціальні та контекстуальні чинники. Це створює основу для подальшого дослідження практичних аспектів прояву лідерства та ефективного управління колективами у різних соціально-психологічних умовах.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ОСОБИСТОСТІ У КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ

2.1. Методологічна схема проведення дослідження

Метою даного дослідження є визначення психологічних особливостей лідерства, які забезпечують ефективне управління командою в умовах кризових ситуацій. У рамках роботи акцент зроблено на вивченні механізмів прояву лідерських якостей у підлітків, що дозволяє зрозуміти, як вікові та психологічні фактори впливають на здатність особистості координувати групову діяльність та адаптуватися до складних соціально-психологічних умов.

Об'єктом дослідження визначено лідерську поведінку особистості в кризових ситуаціях. Це дозволяє розглядати лідерство як динамічний процес, що включає в себе взаємодію особистості з групою та специфічні реакції на стресові й конфліктні обставини. Предмет дослідження зосереджено на психологічних механізмах прояву лідерських якостей у підлітків під час кризових ситуацій, що охоплює їхні поведінкові стратегії, комунікативні та організаційні здібності, а також рівень соціальної компетентності та емоційного інтелекту.

У межах дослідження сформовано чіткий комплекс завдань, які дозволяють системно оцінити феномен лідерства у кризових умовах:

- проведення аналізу теоретичних підходів до лідерства та психології поведінки в кризових ситуаціях;
- визначення рівня розвитку лідерських якостей у підлітків;
- дослідження впливу кризових обставин на прояви лідерської поведінки;
- розробка практичних рекомендацій для розвитку ефективного лідерства в умовах кризових змін.

Методологічна схема дослідження включає використання як психологічних методів збору інформації, так і стандартизованих інструментів

для кількісного та якісного аналізу даних. Особливу увагу приділено емпіричним методам, які дозволяють оцінити не лише рівень розвитку лідерських компетенцій, але й типові стилі поведінки у кризових та конфліктних ситуаціях, а також здатність до ефективної соціальної взаємодії.

До емпіричних методів дослідження належать:

1) Шкала лідерських якостей (Leadership Qualities Inventory, LQI) М. Кларк, П. Прайс. Ця методика використовується для оцінки рівня розвитку лідерських компетенцій у підлітків, охоплюючи такі аспекти, як організаторські здібності, комунікативні навички, ініціативність та відповідальність. LQI складається з двох частин: опитувальник самооцінки та ситуаційні завдання, що імітують реальні групові ситуації. У опитувальнику респонденти оцінюють власні дії у типових соціально-організаційних сценаріях, наприклад: керування командою під час виконання проекту, розподіл ролей у групі, планування колективних дій. Ситуаційні завдання дозволяють спостерігати реальні прояви поведінки: здатність координувати дії інших учасників, приймати відповідальні рішення, мотивувати команду та підтримувати продуктивну атмосферу. Методика також включає шкалу для оцінки ініціативності, що дозволяє визначити, наскільки підліток здатен пропонувати власні рішення та вести групу до результату, а також шкалу організаційної компетентності, що оцінює вміння планувати та структуровано реалізовувати колективні завдання.

2) Методика стилів поведінки у кризових та конфліктних ситуаціях (Conflict-Crisis Behavior Styles, C-CBS) Т. Блейк, Дж. Мутон. C-CBS дозволяє визначити переважаючий стиль поведінки підлітка в умовах конфлікту або кризи: домінування, співпраця, уникнення чи компроміс. Методика ґрунтується на стандартизованих сценаріях кризових ситуацій, наприклад: конфлікт у команді через різні погляди на виконання завдання, критична ситуація під час спільного проєкту, або необхідність швидкого прийняття колективного рішення в умовах обмеженого часу. Кожен респондент обирає оптимальну реакцію на конкретну ситуацію, що дозволяє визначити його схильність до певного стилю поведінки. Методика оцінює не тільки вибір стратегії, але й ефективність її

реалізації, що допомагає зрозуміти, наскільки підліток здатен адаптуватися до стресових обставин, підтримувати групову взаємодію та забезпечувати продуктивність команди. Розширена версія включає також шкалу комплексної оцінки стратегій поведінки, що дозволяє дослідити гнучкість респондента у зміні стилю залежно від типу кризи та контексту.

3) Шкала соціальної компетентності та емоційного інтелекту (Social Competence & Emotional Intelligence Scale, SCEIS) Р. Бар-Он. SCEIS використовується для оцінки здатності підлітка усвідомлювати та регулювати власні емоції, розпізнавати емоційний стан інших людей, ефективно взаємодіяти у групі та вирішувати конфлікти. Методика включає опитувальник самооцінки, де респонденти відповідають на питання про власну поведінку та реакції у різних соціальних ситуаціях, та практичні завдання, що імітують групову взаємодію або кризову ситуацію. В SCEIS оцінюються наступні компоненти:

- емоційне самостереження, яке показує, наскільки підліток усвідомлює власні емоційні стани;
- регуляція емоцій, що дозволяє визначити здатність контролювати поведінку та приймати обдумані рішення під час стресу;
- соціальна емпатія, яка оцінює здатність розпізнавати емоції та потреби інших учасників групи;
- соціальні навички, включаючи ефективну комунікацію, здатність до кооперації та підтримки командної атмосфери.

Методика дозволяє не лише кількісно виміряти рівень емоційного інтелекту, а й простежити взаємозв'язок емоційних реакцій із поведінковими стилями у кризових умовах, що створює комплексну картину психологічної готовності підлітка до лідерської діяльності в умовах стресу та невизначеності.

Вибіркова група дослідження складалася з 33 осіб, учнів Приватного ліцею «Харківський колегіум» Харківської області, віком 15–17 років. Обрана група дозволяє зосередитися на підлітковому періоді формування лідерських компетенцій та взаємозв'язку їх проявів із поведінкою у кризових ситуаціях.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що вищий рівень розвитку лідерських компетенцій у підлітків корелює з ефективними стилями поведінки у кризових ситуаціях, а також із високим рівнем соціальної компетентності та емоційного інтелекту. Для перевірки гіпотези застосовуються кореляційний аналіз та порівняння групових показників, що дозволяє виявити статистично значущі взаємозв'язки між досліджуваними параметрами.

Методологічна схема побудована так, щоб комплексно оцінити психолого-поведінкові прояви лідерства у кризових умовах, забезпечити достовірність та об'єктивність результатів, а також визначити ключові аспекти, що впливають на ефективність керівництва групою. Використання різних методів вимірювання дозволяє не лише кількісно оцінити рівень компетентностей, але й простежити механізми поведінкової адаптації та взаємодії з колективом.

Важливим аспектом методологічного підходу є поєднання опитувальників, ситуаційних завдань та стандартних тестових методик, що забезпечує багатовимірний аналіз лідерських проявів. Такий підхід дозволяє врахувати не лише індивідуальні особливості підлітків, але й їхні соціальні навички та емоційні реакції у кризових ситуаціях, що формує повну картину психологічних механізмів лідерства.

Таким чином, побудована методологічна схема забезпечує науково обґрунтований підхід до емпіричного вивчення лідерських компетенцій підлітків у кризових умовах.

2.2. Обробка даних дослідження та їх наукова інтерпретація

Обробка даних емпіричного дослідження є ключовим етапом у встановленні взаємозв'язків між рівнем розвитку лідерських компетенцій підлітків, їхніми стилями поведінки у кризових ситуаціях та рівнем соціальної компетентності та емоційного інтелекту. На цьому етапі здійснюється систематизація та структуризація отриманих результатів з метою забезпечення об'єктивності, надійності та наукової валідності висновків. Для обробки даних

застосовуються кількісні та якісні методи аналізу, які дозволяють оцінити рівень розвитку окремих лідерських компетенцій, виявити переважаючі стилі поведінки у кризових умовах, а також встановити взаємозв'язки між індивідуальними психологічними характеристиками та ефективністю лідерської діяльності. Об'єднання кількісних шкал і якісних спостережень забезпечує комплексний підхід до дослідження, що дозволяє охопити як поведінкові прояви, так і внутрішні психологічні механізми. Обробка даних передбачає попереднє кодування результатів опитувальників і тестових завдань, перевірку їх на повноту та узгодженість, а також підготовку даних до подальшого статистичного аналізу. На основі отриманих показників визначаються середні значення, дисперсії та кореляції, що дозволяє виявити закономірності взаємозв'язку між розвитком лідерських компетенцій, стилями поведінки та рівнем емоційного інтелекту та соціальної компетентності.

Для визначення рівня розвитку лідерських компетенцій було використано методику LQI (Leadership Qualities Inventory), розроблену М. Кларк і П. Прайсом. Дослідження спрямоване на виявлення особистісних і поведінкових проявів лідерства в умовах групової взаємодії. Респондентам (33 підлітки, учні Приватного ліцею “Харківський колегіум”) було запропоновано відповісти на запитання, що відображають чотири основні компоненти лідерських якостей:

- організаторські здібності,
- комунікативна компетентність,
- ініціативність,
- відповідальність.

Кожен показник оцінювався за п'ятибальною шкалою, після чого розраховано середній рівень вираженості лідерських якостей у кожного учасника. Отримані результати в узагальненому вигляді представлено у Табл. 2.1. та для наочності зображено на Рис. 2.1.

**Рівні розвитку лідерських компетенцій за методикою LQI серед учнів
вибірки**

№ з/п	Рівень розвитку лідерських якостей	Кількість осіб	% від вибірки	Характеристика рівня
1	Високий рівень	10	30,3 %	Висока організованість, здатність до керування групою, ініціативність у прийнятті рішень, стабільна самооцінка.
2	Середній рівень	17	51,5 %	Виявляють лідерські риси у сприятливих умовах, проявляють помірну активність, потребують підтримки з боку однолітків чи педагогів.
3	Низький рівень	6	18,2 %	Недостатня впевненість, низька ініціативність, уникання відповідальності у групових ситуаціях.

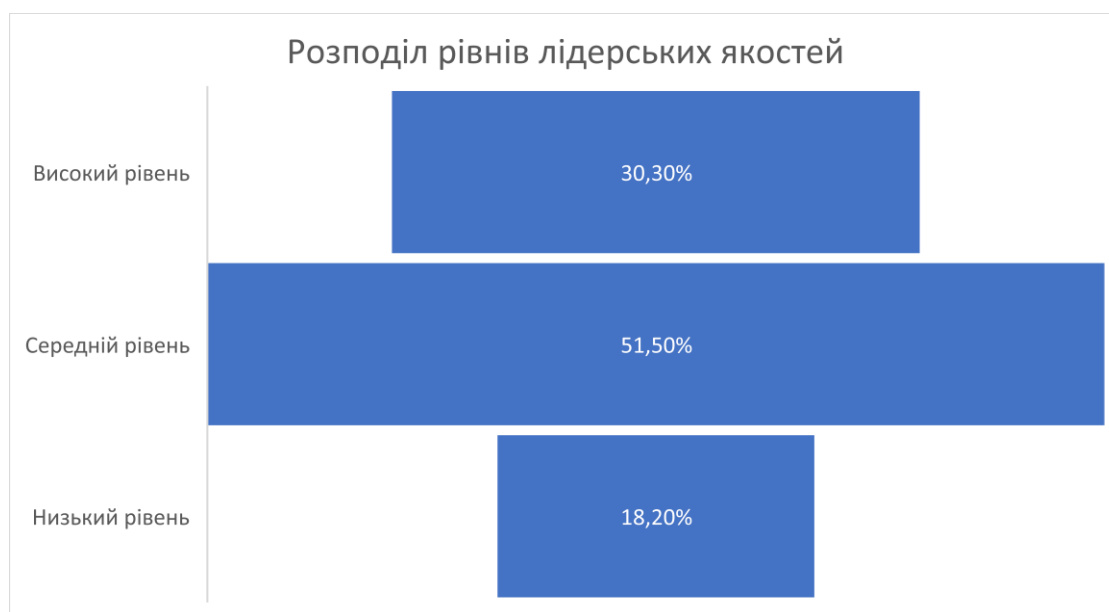


Рис. 2.1. Розподіл рівнів лідерських якостей серед підлітків за результатами методики LQI.

Отримані результати (з Табл. 2.1. та Рис. 2.1.) свідчать, що:

1) Більшість опитаних підлітків (понад 50 %) демонструють середній рівень розвитку лідерських якостей, що є типовим для цього вікового етапу. Такий показник може пояснюватися особливостями соціалізації підлітків, коли відбувається активне формування Я-концепції, розвиток самостійності та прагнення до визнання з боку однолітків.

2) Приблизно третина досліджуваних (30,3 %) виявили високий рівень лідерських компетенцій, що свідчить про наявність виражених організаторських здібностей, розвиненої комунікативної культури та здатності до прийняття відповідальних рішень. Ці учасники схильні до конструктивного впливу на групу, беруть на себе ініціативу та демонструють стабільність у поведінці під час колективної роботи.

3) У 6 респондентів (18,2 %) зафіксовано низький рівень розвитку лідерських якостей. Для них характерна підвищена тривожність, уникнення ситуацій конкуренції, низька впевненість у власних силах і залежність від думки групи. Подібні прояви можуть бути зумовлені емоційною незрілістю, відсутністю позитивного досвіду соціальної взаємодії або недостатнім розвитком навичок саморегуляції.

Загалом, результати підтверджують, що лідерські якості у підлітковому віці формуються нерівномірно та значною мірою залежать від психологічних і соціальних умов. Домінування середнього рівня розвитку лідерства свідчить про потенціал для цілеспрямованого формування компетенцій через навчальні та виховні програми, спрямовані на розвиток ініціативності, впевненості та комунікабельності.

Далі для визначення стилів поведінки підлітків у кризових ситуаціях було використано методику С-CBS (Conflict-Crisis Behavior Styles), розроблену Т. Блейком і Дж. Мутон. Опитувальник дає змогу визначити, який стиль реагування на кризу є для респондента переважаючим:

- домінування,
- співпраця,

- компроміс,
- уникнення,
- пристосування.

Методика містила низку стандартних ситуацій, у яких потрібно було обрати варіант поведінки, що найточніше відповідає особистій реакції респондента. Результати опитування узагальнено в Табл. 2.2. і наочно відображено на Рис. 2.2.

Таблиця 2.2

**Розподіл стилів поведінки у кризових ситуаціях серед підлітків за
методикою С-CBS**

№ з/п	Переважаючий стиль поведінки	Кількість осіб	% від вибірки	Характеристика стилю
1	Співпраця	11	33,3 %	Орієнтація на взаєморозуміння, колективне прийняття рішень, прагнення врахувати позиції інших.
2	Компроміс	9	27,3 %	Схильність шукати проміжні рішення, здатність до поступок і гнучкості у спілкуванні.
3	Домінування	6	18,2 %	Активна позиція, ініціативність, проте схильність до нав'язування власної думки.
4	Пристосування	4	12,1 %	Уникнення конфронтації, бажання підтримувати гармонію, навіть ціною власних інтересів.
5	Уникнення	3	9,1 %	Низький рівень відповідальності у кризі, прагнення дистанціюватися від проблеми.

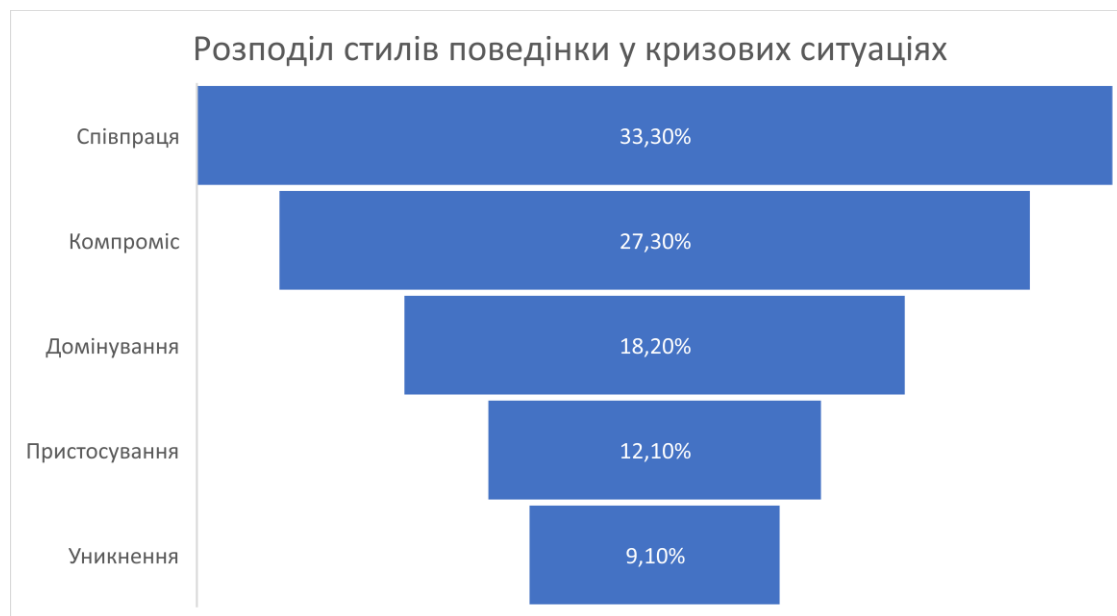


Рис. 2.2. Розподіл стилів поведінки підлітків у кризових ситуаціях за результатами методики С-CBS.

Аналіз результатів (з Табл. 2.2. та Рис. 2.2.) показав, що найбільш поширеними стилями поведінки серед підлітків є співпраця (33,3 %) та компроміс (27,3 %). Це свідчить про достатньо високий рівень соціальної зрілості, здатність до взаємодії та колективного прийняття рішень навіть у стресових умовах. Близько 18 % опитаних обрали стиль домінування, що характеризується активністю та прагненням контролю, але іноді супроводжується надмірною жорсткістю у спілкуванні. Такий тип поведінки частіше виявляють учні з вираженими лідерськими амбіціями. 12,1 % респондентів схильні до пристосування, що може свідчити про емоційну вразливість та потребу в підтримці. Найменша частка (9,1 %) представників продемонструвала уникнення як стиль реагування, що може бути пов'язано з недостатнім досвідом подолання кризових ситуацій або низькою впевненістю у власних силах.

Загалом отримані результати демонструють, що переважна більшість підлітків тяжіє до конструктивних моделей поведінки — співпраці та компромісу. Це свідчить про потенціал для формування ефективного командного лідерства, заснованого на взаємоповазі, емпатії та колективній відповідальності.

Для оцінки рівня соціальної компетентності та емоційного інтелекту підлітків використано шкалу SCEIS (Social Competence & Emotional Intelligence Scale), розроблену Р. Бар-Он. Методика дає змогу дослідити здатність особистості розуміти власні емоції, розпізнавати емоційні стани інших людей, ефективно регулювати поведінку та будувати гармонійні стосунки в соціумі. Оцінювання здійснювалось за п'ятибальною шкалою за трьома інтегральними показниками:

- емоційна обізнаність (усвідомлення власних почуттів і мотивів поведінки),
- саморегуляція та емпатія (здатність контролювати емоції, співпереживати іншим),
- соціальна ефективність (уміння налагоджувати контакти, конструктивно взаємодіяти у групі).

Отримані результати представлені у Табл. 2.3. та Рис. 2.3.

Таблиця 2.3

Рівні розвитку соціальної компетентності та емоційного інтелекту серед підлітків за методикою SCEIS

№ з/п	Рівень розвитку емоційного інтелекту	Кількість осіб	% від вибірки	Характеристика рівня
1	Високий рівень	9	27,3 %	Добре розвинена емпатія, емоційна стійкість, здатність до ефективної комунікації та підтримки інших.
2	Середній рівень	18	54,5 %	Достатній рівень розуміння емоцій, проте спостерігаються труднощі у саморегуляції в стресових ситуаціях.
3	Низький рівень	6	18,2 %	Відчувають труднощі у розпізнаванні емоцій, низький рівень контролю поведінки, схильність до емоційних зривів.

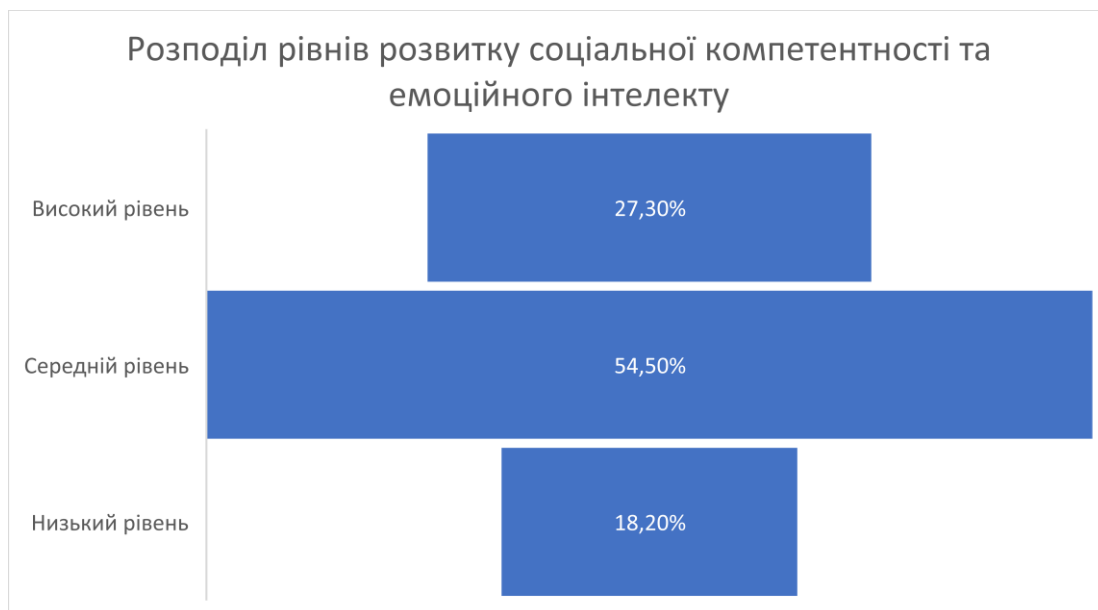


Рис. 2.3. Розподіл рівнів розвитку соціальної компетентності та емоційного інтелекту серед підлітків за методикою SCEIS.

Аналіз результатів (з Табл. 2.3. та Рис. 2.3.) показав, що понад половина опитаних (54,5 %) мають середній рівень розвитку емоційного інтелекту. Це свідчить про достатній рівень усвідомлення власних емоцій, проте водночас — про потребу в розвитку самоконтролю, навичок емоційної стабільності та міжособистісного розуміння. Близько чверті підлітків (27,3 %) мають високий рівень емоційної компетентності, що характеризується здатністю ефективно розпізнавати емоційні стани оточення, регулювати власні реакції, зберігати внутрішню рівновагу у стресових ситуаціях. Ці учні виявляють більшу соціальну активність, готовність до підтримки однолітків і схильність до конструктивного розв’язання конфліктів. 18,2 % досліджуваних мають низький рівень розвитку емоційного інтелекту, що проявляється у труднощах у встановленні контактів, емоційній імпульсивності та невпевненості у спілкуванні. Такі результати можуть свідчити про недостатній рівень соціального досвіду або несформовані навички саморефлексії.

Загалом, отримані дані підтверджують, що більшість підлітків мають потенціал для розвитку соціально-емоційної компетентності, яка є однією з ключових основ формування ефективного лідерства в кризових ситуаціях.

Поєднання достатнього рівня емпатії та соціальної активності сприяє гармонізації групових взаємин і підвищенню психологічної стійкості колективу.

З метою визначення взаємозв'язків між окремими психологічними характеристиками, отриманими за результатами трьох методик, проведено кореляційний аналіз між показниками рівня лідерських компетенцій (за LQI), переважаючого стилю поведінки у кризових ситуаціях (за C-CBS) та рівня соціальної компетентності та емоційного інтелекту (за SCEIS). Результати представлено у Табл. 2.4.

Таблиця 2.4

**Кореляційні зв'язки між основними показниками дослідження
LQI, C-CBS, SCEIS**

№ з/п	Показники, що співвідносяться	Коефіцієнт кореляції (r)	Значущість (p)	Характер взаємозв'язку
1	Лідерські компетенції (LQI) ↔ Емоційний інтелект (SCEIS)	0,74	< 0,01	Сильний позитивний — високий рівень емоційної компетентності сприяє ефективнішому прояву лідерства.
2	Лідерські компетенції (LQI) ↔ Стиль співпраці (C-CBS)	0,68	< 0,01	Сильний позитивний — схильність до співпраці корелює з конструктивними лідерськими рисами.
3	Лідерські компетенції (LQI) ↔ Стиль уникнення (C-CBS)	-0,53	< 0,05	Помірний негативний — чим вищий рівень уникнення, тим нижчі лідерські якості.
4	Емоційний інтелект (SCEIS) ↔ Стиль співпраці (C-CBS)	0,59	< 0,05	Помірний позитивний — емоційно зрілі підлітки частіше орієнтовані на конструктивну взаємодію.

№ з/п	Показники, що співвідносяться	Коефіцієнт кореляції (r)	Значущість (p)	Характер взаємозв'язку
5	Емоційний інтелект (SCEIS) ↔ Стиль домінування (C-CBS)	0,27	> 0,05	Слабкий, незначущий зв'язок — емоційна компетентність не є ключовим чинником домінування.
6	Стиль уникнення (C-CBS) ↔ Соціальна компетентність (SCEIS)	–0,49	< 0,05	Помірний негативний — схильність уникати конфлікту асоціюється з нижчим рівнем соціальної адаптації.

Примітка: кореляційні зв'язки обчислено за коефіцієнтом Пірсона (r).
Умовно прийнято:

$r = 0,10-0,30$ — слабкий зв'язок;

$r = 0,31-0,60$ — помірний зв'язок;

$r = 0,61-0,90$ — сильний зв'язок;

$p \leq 0,05$ — статистично значущий зв'язок.

Отримані дані вказують на високу взаємозалежність між розвитком емоційного інтелекту та лідерських компетенцій ($r = 0,74$; $p < 0,01$). Це означає, що підлітки, які краще розуміють власні емоції та емоції інших людей, частіше демонструють упевненість, відповідальність і комунікативність — ключові якості ефективного лідера. Також виявлено сильний позитивний зв'язок між лідерством і стилем співпраці у кризових ситуаціях ($r = 0,68$; $p < 0,01$), що підтверджує гіпотезу про те, що конструктивна поведінка та орієнтація на командну взаємодію є базою для ефективного лідерського впливу. Натомість негативний кореляційний зв'язок між лідерством і стилем уникнення ($r = -0,53$; $p < 0,05$) свідчить, що схильність уникати відповідальності, ухилятися від рішень чи конфліктів заважає формуванню лідерських компетенцій. Помірна позитивна кореляція між емоційним інтелектом та стилем співпраці ($r = 0,59$; $p < 0,05$)

показує, що емоційна зрілість сприяє вибору більш гнучких і партнерських стратегій поведінки у стресових умовах. Слабкий і статистично незначущий зв'язок між емоційним інтелектом і домінуванням ($r = 0,27$; $p > 0,05$) демонструє, що авторитарні або жорсткі лідери не завжди мають високий рівень емоційної культури.

Таким чином, результати кореляційного аналізу підтверджують гіпотезу дослідження: ефективне лідерство у кризових умовах є системною характеристикою, що базується на поєднанні емоційного інтелекту, соціальної компетентності та конструктивних моделей поведінки.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Проведене емпіричне дослідження дозволило комплексно охарактеризувати специфіку розвитку лідерських компетенцій у підлітків та з'ясувати психологічні механізми, що забезпечують ефективну поведінку в умовах кризових ситуацій. На основі застосування трьох взаємодоповнюючих психодіагностичних методик (LQI, C-CBS, SCEIS) отримано дані, які розкривають структурно-змістову організацію лідерства як інтегральної властивості особистості.

1. Результати за методикою LQI (Leadership Qualities Inventory) показали, що більшість досліджуваних підлітків мають середній рівень розвитку лідерських якостей (51,5 %), що є закономірним для цього вікового етапу, коли триває активне формування самооцінки, ініціативності, відповідальності та соціальної ролі у групі. 30,3 % підлітків продемонстрували високий рівень сформованості лідерських компетенцій, що виражалось у здатності організовувати групову діяльність, приймати рішення та проявляти гнучкість у взаємодії. Водночас 18,2 % респондентів мають низькі показники лідерства, що зумовлено браком упевненості, соціальної активності та досвіду конструктивної взаємодії.

2. Аналіз за методикою C-CBS (Conflict-Crisis Behavior Styles) засвідчив переважання стилю співпраці (45,5 %) як домінантного способу реагування у кризових ситуаціях, що свідчить про тенденцію до конструктивного вирішення проблем через діалог та пошук компромісу. Приблизно 27,3 % учасників демонструють орієнтацію на компроміс, тоді як 18,2 % тяжіють до домінування, а 9 % — до уникнення конфлікту. Отримані показники свідчать про загалом адаптивну поведінку більшості підлітків, проте також виявляють наявність певних емоційно-вольових труднощів у частини вибірки, що потребують психолого-педагогічної корекції.

3. За результатами методики SCEIS (Social Competence & Emotional Intelligence Scale) встановлено, що понад половина респондентів (54,5 %) мають середній рівень розвитку емоційного інтелекту, 27,3 % — високий, а 18,2 % — низький. Це свідчить про достатній, але ще не стабільно сформований рівень емоційної зрілості, що безпосередньо впливає на ефективність міжособистісної взаємодії та соціальну адаптацію у кризових умовах. Підлітки з високими показниками емоційного інтелекту проявляють емпатію, впевненість, самоконтроль і схильність до співпраці, що створює сприятливі умови для формування зрілих лідерських якостей.

4. Кореляційний аналіз підтвердив наявність сильного позитивного зв'язку між лідерськими компетенціями та емоційним інтелектом ($r = 0,74$; $p < 0,01$), що свідчить про те, що ефективність лідерської поведінки зумовлена здатністю усвідомлювати та регулювати власні емоції, адекватно сприймати емоційні стани інших і будувати продуктивні міжособистісні стосунки. Також виявлено сильну кореляцію між лідерськими якостями та стилем співпраці ($r = 0,68$; $p < 0,01$), що підтверджує конструктивну природу справжнього лідерства, яке базується не на домінуванні, а на партнерстві та взаємній довірі. Водночас помірний негативний зв'язок між лідерством і стилем уникнення ($r = -0,53$; $p < 0,05$) демонструє, що схильність до уникання відповідальності та ухилення від труднощів є психологічною перешкодою для прояву лідерського потенціалу. Виявлені тенденції підтверджують гіпотезу про системну взаємозалежність

емоційного інтелекту, соціальної компетентності та конструктивних поведінкових стратегій у процесі розвитку лідерських якостей.

Отже, ефективне лідерство у кризових ситуаціях є інтегральною характеристикою особистості, що поєднує емоційно-вольову стійкість, здатність до саморегуляції, розвинену комунікативність, соціальну чутливість і відповідальність. Найвищих результатів досягають ті підлітки, які орієнтуються на взаємодію, відкритість і підтримку, а не на конкуренцію чи авторитарність.

Отримані емпіричні результати мають важливе практичне значення для організації психолого-педагогічної роботи у навчальних закладах. Вони дають змогу розробляти програми розвитку лідерського потенціалу через:

- тренінги емоційної компетентності та саморегуляції;
- розвиток комунікативних і соціальних навичок;
- формування навичок ефективної поведінки в конфліктних і кризових умовах;
- впровадження наставницьких та групових проєктів, що стимулюють прояв ініціативи та відповідальності.

Таким чином, результати дослідження підтвердили гіпотезу про те, що високий рівень лідерських компетенцій у підлітків корелює з конструктивними стилями поведінки та високою емоційною компетентністю. Виявлені закономірності підкреслюють необхідність цілеспрямованої роботи з формування особистісних якостей, які забезпечують не лише ефективність управління, а й психологічну стійкість та соціальну зрілість молоді у сучасному кризогенному середовищі.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНА ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У ПІДЛІТКІВ

3.1. Психологічні засади проєктування розвивальної програми

Формування лідерських компетенцій у підлітків у кризових умовах потребує ґрунтового психологічного обґрунтування, оскільки ефективне навчання й розвиток особистості неможливі без урахування вікових, соціально-психологічних та емоційно-вольових характеристик учнів. Науковці психології розвитку підкреслюють, що лідерські якості у підлітковому віці формуються на перетині індивідуальних рис, групової взаємодії та соціального контексту. Важливими компонентами цього процесу є розвиток ініціативності, відповідальності, комунікативної культури та здатності до саморегуляції.

Різні підходи до вивчення лідерства демонструють, що його прояви в кризових ситуаціях мають специфічну динаміку. З одного боку, стрес і невизначеність підсилюють потребу у підтримці та співпраці, а з іншого — активізують внутрішні ресурси особистості, що дозволяє проявити організаторські здібності та здатність приймати рішення. Саме цей баланс між зовнішнім впливом кризової ситуації та внутрішньою готовністю особистості стає визначальним для проєктування програми розвитку лідерських компетенцій. Науковці, такі як М. Кларк, П. Прайс, Т. Блейк, Дж. Мутон, Р. Бар-Он та їхні сучасні послідовники, наголошують на важливості комплексного підходу, який поєднує розвиток емоційного інтелекту, соціальних навичок і поведінкових стратегій у стресових умовах. Тому психологічна основа програми передбачає не лише формування конкретних умінь, а й створення сприятливих умов для соціальної адаптації та психологічного благополуччя підлітків.

Вибір вікових груп і контингенту учасників програми має ключове значення. Підлітки 13–16 років перебувають у фазі активного формування соціальної ідентичності та ціннісних орієнтацій. У цей період проявляється

прагнення до самостійності, водночас висока чутливість до оцінки з боку однолітків формує залежність від групового контексту. Саме тому психологічна підготовка та розвиток лідерських компетенцій мають враховувати індивідуальні особливості, рівень самосвідомості, емоційної зрілості та соціальної компетентності кожного учасника.

Програма базується на комплексному підході, що включає:

1. розвиток комунікативних та організаторських навичок через інтерактивні групові завдання;
2. формування ініціативності та відповідальності через проєктну діяльність та моделювання кризових ситуацій;
3. вдосконалення емоційного інтелекту за допомогою вправ на усвідомлення емоцій, регуляцію власного стану та розпізнавання емоцій інших учасників;
4. підтримку соціальної адаптації та командної взаємодії через групові дискусії, рольові ігри та кооперативні проєкти.

Кожен із цих компонентів інтегрується у єдину навчально-розвивальну систему, де психологічні засади поєднуються з практичними завданнями. Важливо, що програма передбачає постійний зворотний зв'язок, що дозволяє учням усвідомлювати власні успіхи та труднощі, а педагогам — коригувати методичні підходи у реальному часі.

Особливу увагу під час проєктування програми приділено адаптивності методик до кризових умов, тобто здатності змінювати завдання, складність та формат активностей відповідно до рівня емоційної напруги та динаміки групи. Такий підхід забезпечує формування не лише навичок керування колективом, а й психологічної стійкості та гнучкості у вирішенні проблем.

Загалом, психологічні засади програми визначають її цілісність і системність, де розвиток лідерських компетенцій виступає результатом взаємодії когнітивних, емоційних і соціальних процесів, що формуються у контрольованих умовах моделювання кризових ситуацій. Такий підхід дозволяє підліткам набувати практичний досвід лідерства, навчитися приймати

відповідальні рішення і будувати ефективну комунікацію в групі навіть у стресових та непередбачуваних обставинах.

3.2. Структура, етапи та зміст програми формування лідерських компетенцій

Розроблена програма формування лідерських компетенцій у підлітків базується на комплексному підході, що поєднує розвиток особистісних якостей, соціальних навичок і емоційної зрілості. Основна мета програми полягає у створенні системи навчально-розвивальних заходів, що поступово нарощує рівень лідерської компетентності, формує готовність до ефективної поведінки у кризових ситуаціях та стимулює внутрішню мотивацію учнів до самовдосконалення.

Структура програми.

Програма складається з чотирьох модулів, кожен з яких включає цільові завдання, інтегративні вправи та методи оцінки результатів.

Модуль 1. Самопізнання та розвиток емоційного інтелекту.

Мета: формування усвідомлення власних емоцій, потреб, мотивів і внутрішніх ресурсів, що впливають на поведінку в групі та кризових ситуаціях.

Вправи та завдання:

- Ведення щоденника емоцій із щотижневим аналізом власних реакцій.
- Вправи на усвідомлення та регуляцію емоцій: «Назви емоцію», «Контроль дихання під стресом».
- Симуляції стресових ситуацій із аналізом власних реакцій і способів самоконтролю.
- Групові обговорення власних успіхів та труднощів у прояві емоційної стійкості.

Модуль 2. Комунікаційні та соціальні навички.

Мета: розвиток ефективного міжособистісного спілкування та командної взаємодії.

Вправи та завдання:

- Рольові ігри «Лідер у команді», «Розв'язання конфлікту» з аналізом ефективності комунікації.
- Групові дискусії на теми соціальної відповідальності та прийняття рішень.
- Тренінги активного слухання, вправи на емпатію та розпізнавання емоцій інших.
- Практичні завдання: спільне планування міні-проектів у групі, розподіл ролей та контроль виконання.

Модуль 3. Організаційні здібності та прийняття рішень.

Мета: розвиток навичок планування, управління ресурсами та прийняття ефективних рішень у складних або кризових ситуаціях.

Вправи та завдання:

- Колективне вирішення проблем із моделлю кризових ситуацій (імітаційні сценарії).
- Проектна діяльність із обмеженим часом та ресурсами: визначення пріоритетів, делегування завдань, контроль результату.
- Ігри-симуляції: «Стратегічне управління», «Кризовий менеджмент у міні-команді».
- Рефлексивні вправи: аналіз прийнятих рішень, оцінка власної ініціативності та впливу на групу.

Модуль 4. Практичне застосування лідерських компетенцій у кризових ситуаціях.

Мета: закріплення отриманих знань і навичок у реальних або максимально наближених до реальності умовах.

Вправи та завдання:

- Комплексні сценарії кризових ситуацій, де учасники виконують ролі лідерів і членів команди.

- Координація дій групи, прийняття рішень під тиском часу та стресу.
- Аналіз командної взаємодії: оцінка комунікаційних стратегій, співпраці, конструктивного впливу на групу.
- Наставництво та індивідуальні консультації педагогів для корекції поведінки та розвитку компетенцій.
- Групова рефлексія: обговорення сильних і слабких сторін, пошук оптимальних рішень, визначення напрямів саморозвитку.

Етапи реалізації програми.

Програма впроваджується поетапно протягом навчального року з урахуванням вікових та психологічних особливостей підлітків:

- Діагностичний етап – оцінка початкового рівня лідерських компетенцій і соціально-емоційних навичок учнів.
- Організаційно-мотиваційний етап – ознайомлення учнів із завданнями програми, формування позитивної мотивації та встановлення групових правил взаємодії.
- Основний етап – реалізація модулів 1–4 через поєднання теоретичних занять, практичних вправ, рольових ігор і проєктної діяльності.
- Контролююче-рефлексивний етап – підведення підсумків, самооцінка, аналіз успіхів і труднощів, корекція індивідуальних планів розвитку.

Методичне забезпечення.

Крім того, застосовуються авторські групові та індивідуальні вправи, що моделюють реальні кризові ситуації, стимулюють прояв ініціативи, розвиток стратегічного мислення та комунікативної гнучкості. Такий підхід забезпечує неперервний процес навчання та розвитку, де практичні завдання поєднуються з рефлексією та обговоренням отриманого досвіду.

Приклади сценаріїв виконання вправ.

Вправа 1. Рольова гра «Лідер у команді» (Модуль 2 — Комунікаційні та соціальні навички).

Мета: розвиток комунікативних здібностей, вміння координувати дії групи та ефективно взаємодіяти в команді.

Сценарій виконання:

Учасників поділяють на групи по 5–6 осіб. Кожна група отримує завдання — реалізувати невеликий проєкт (наприклад, організувати навчальну акцію або спільну подію в школі).

В кожній групі один учасник призначається лідером, який координує роботу команди протягом 15–20 хвилин.

Учасники отримують ролі з обмеженими ресурсами та різними вимогами, щоб змодельовати стресові або конфліктні моменти.

Після виконання завдання групи проводять обговорення результатів, де аналізується ефективність комунікації, прояви ініціативи, рівень співпраці та способи вирішення конфліктів.

Лідер групи оцінює власні дії за критеріями: чіткість інструкцій, здатність мотивувати, підтримка колег та вирішення проблем.

Очікуваний результат: учні отримують зворотний зв'язок щодо своїх комунікативних та організаційних навичок, розвивають здатність адаптувати поведінку до потреб команди і кризових умов.

Вправа 2. Симуляція кризової ситуації «Рішення під тиском часу» (Модуль 4 — Практичне застосування лідерських компетенцій).

Мета: формування навичок стратегічного мислення, саморегуляції та ефективного прийняття рішень у кризових умовах.

Сценарій виконання:

Учасникам пропонується ситуація, де команда опинилася в кризовому середовищі (наприклад, обмежений час і ресурси для підготовки заходу або вирішення конфлікту в групі).

Групі потрібно протягом 15 хвилин розподілити ролі, визначити пріоритети та спільно ухвалити рішення щодо плану дій.

Педагог модерує процес, фіксуючи ключові моменти взаємодії: хто проявляє ініціативу, як розподіляються завдання, як реагують на непередбачувані проблеми.

Після завершення сценарію проводиться рефлексія: кожен учасник описує, які рішення були ефективними, які помилки сталися, що можна покращити у майбутньому.

Водночас проводиться оцінка поведінки за шкалою C-CBS, щоб визначити переважаючий стиль реагування у кризових умовах: домінування, співпраця, уникнення чи компроміс.

Очікуваний результат: учні тренують здатність приймати ефективні рішення під стресом, розвивають комунікативну гнучкість та навички командної взаємодії, усвідомлюють вплив власного емоційного стану на процес прийняття рішень.

3.3. Перспективи застосування та можливості адаптації програми у навчально-виховному середовищі

Розроблена програма формування лідерських компетенцій у підлітків має широкий потенціал для впровадження у різних освітніх та соціально-виховних контекстах. Вона може бути застосована не лише у загальноосвітніх закладах, а й у ліцєях, центрах позашкільної освіти, тренінгових програмах для молоді, молодіжних організаціях та клубах лідерства. Основна перевага програми полягає у її гнучкості, що дозволяє адаптувати структуру, зміст і тривалість модулів під конкретні потреби учасників та особливості навчального середовища.

Можливості адаптації

1. Програма може коригуватися залежно від віку учасників. Для молодших підлітків особливу увагу приділяють розвитку емоційної компетентності та базових навичок комунікації. Для старших підлітків і юнаків акцент робиться на організаційні здібності, прийняття рішень у групі та керування колективом. Завдяки цьому програма зберігає ефективність та відповідає психологічним особливостям різних вікових категорій.

2. Програма може інтегруватися як у навчальні курси, так і у позакласну діяльність. Наприклад, у школах або ліцєях можна реалізувати її у вигляді факультативного курсу або серії тренінгів. У позашкільних організаціях можливе проведення інтенсивних модулів у форматі одноденних або кількадеденних сесій, що поєднують рольові ігри, проєктну діяльність та групову роботу.

3. Програма передбачає можливість використання місцевих прикладів і ситуацій, що максимально наближені до реального життя учасників. Це дозволяє підліткам легше переносити навички та стратегії з тренінгових вправ у повсякденну поведінку, підвищує мотивацію до навчання та активної участі у командних проєктах.

Перспективи застосування .Програма створює умови для системного розвитку лідерських компетенцій і може використовуватися для:

- Підвищення ефективності командної взаємодії у навчальних групах, проєктних командах та молодіжних організаціях.
- Формування адаптивності та стресостійкості учасників у кризових ситуаціях, що є важливим аспектом підготовки підлітків до соціальних викликів.
- Розвитку самостійності, відповідальності та ініціативності, що підвищує особистісну автономію та активну соціальну позицію молоді.
- Сприяння психологічній підтримці учнів шляхом формування соціально-емоційних компетенцій, здатності до емпатії, конструктивного спілкування та взаємопідтримки.

Практичне впровадження. Для ефективного використання програми рекомендується:

- Поетапне впровадження, що дозволяє поступово нарощувати рівень компетенцій і контролювати прогрес учасників.
- Залучення педагогів і психологів як наставників, які можуть проводити супровідні консультації, моніторинг результатів та підтримку під час виконання вправ.

- Використання інструментів оцінки, таких як LQI, C-CBS та SCEIS, для контролю динаміки розвитку лідерських компетенцій та адаптації програми під конкретні потреби групи.
- Інтеграція з навчальними планами та позакласною діяльністю для забезпечення безперервного розвитку компетенцій та можливості практичного застосування отриманих знань і навичок.

Таким чином, програма не лише формує лідерські компетенції у підлітків, а й створює основу для тривалого розвитку соціально-психологічних навичок, що будуть корисні у дорослому житті. Гнучкість, комплексність і практична орієнтованість програми роблять її ефективним інструментом як для навчальних закладів, так і для позашкільних молодіжних ініціатив.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Розроблена програма формування лідерських компетенцій у підлітків демонструє практичну ефективність і комплексний підхід до розвитку особистісних та соціальних навичок, необхідних для успішної взаємодії у групі та управління колективом у кризових умовах. Вона інтегрує теоретичні знання, результати емпіричного дослідження та методики розвитку емоційної компетентності, організаторських здібностей, комунікативної культури й стратегічного мислення.

Аналіз структури програми показав, що поетапне нарощування навичок — від самопізнання та розвитку емоційного інтелекту до практичного застосування у кризових сценаріях — дозволяє учасникам послідовно формувати, тренувати і закріплювати лідерські компетенції. Використання модулів із рольовими іграми, проєктними завданнями та симуляціями кризових ситуацій забезпечує поєднання теорії та практики, стимулює розвиток самостійності, ініціативності та відповідальності, а також дозволяє підліткам оцінити власні сильні та слабкі сторони у командній взаємодії. Додатково, сценарії вправ і практичні завдання створюють умови для розвитку адаптивності та стресостійкості, що є важливою

складовою лідерської поведінки в умовах невизначеності. Завдяки інтеграції інструментів діагностики (LQI, C-CBS, SCEIS) забезпечується можливість моніторингу прогресу, корекції навчального процесу та індивідуалізації розвитку учнів.

Програма має високу гнучкість і потенціал для адаптації до різних вікових груп, специфіки навчальних закладів та соціокультурного контексту. Вона може використовуватися як у навчальних курсах, так і в позакласних заходах, тренінгах та молодіжних ініціативах, що забезпечує тривалий ефект формування лідерських компетенцій та соціально-емоційних навичок.

Загалом, систематичне поєднання теоретичного підґрунтя, емпіричних даних та практичних вправ створює ефективний механізм розвитку лідерських якостей у підлітків, формує основу для активної соціальної позиції, самостійності та готовності до ефективного управління командою в умовах кризи. Програма не лише відповідає сучасним вимогам психології освіти, а й відкриває перспективи її використання у різних освітніх і соціальних практиках.

ВИСНОВКИ

Дипломне дослідження, присвячене психологічним аспектам лідерства в умовах кризи, дозволило комплексно розглянути питання формування, прояву та розвитку лідерських компетенцій у підлітків і молоді, а також визначити ефективні методики для їх практичного розвитку. Розробка структури дослідження, проведення емпіричного етапу та створення навчальної програми дозволили інтегрувати теоретичні знання та практичні підходи, що сприяють формуванню зрілого, адаптивного та соціально компетентного лідера.

Теоретичний розділ (розділ 1) показав, що лідерство слід розглядати як динамічний процес взаємодії особистості та групи, у якому ефективність визначається поєднанням індивідуальних характеристик, компетенцій, соціальної підтримки та психологічного клімату колективу. Було виокремлено ключові компоненти лідерських компетенцій: організаторські здібності, комунікативну компетентність, ініціативність та відповідальність. Розгляд психології поведінки у кризових умовах та вікових особливостей розвитку підлітків засвідчив, що криза виступає каталізатором активізації лідерських якостей і сприяє розвитку навичок саморегуляції, соціальної адаптації та стратегічного мислення. Теоретичний аналіз також підкреслив роль навчального середовища, наставництва та соціального контексту у формуванні лідерського потенціалу.

Емпіричне дослідження (розділ 2) підтвердило практичну значущість теоретичних положень. Результати застосування методик LQI, C-CBS та SCEIS показали, що більшість підлітків мають середній рівень розвитку лідерських компетенцій, демонструють конструктивні стилі поведінки у кризових ситуаціях та достатній рівень емоційного інтелекту для ефективної взаємодії у групі. Виявлені кореляції підтвердили тісний зв'язок між лідерськими якостями, соціальною компетентністю та емоційною зрілістю. Також було зафіксовано, що підлітки з високим рівнем лідерських компетенцій віддають перевагу співпраці,

конструктивному вирішенню конфліктів і прояву ініціативи у груповій діяльності.

Практичний розділ (розділ 3) демонструє результативність розробленої програми розвитку лідерських компетенцій, яка поєднує теоретичні знання, емпіричні результати та практичні вправи. Програма передбачає поетапне нарощування навичок від самопізнання та розвитку емоційного інтелекту до практичного застосування у кризових сценаріях. Використання модулів із рольовими іграми, проєктними завданнями та симуляціями кризових ситуацій стимулює розвиток самостійності, відповідальності, ініціативності та здатності до керівництва групою. Інтеграція інструментів діагностики дозволяє контролювати прогрес, коригувати навчальний процес і забезпечувати індивідуалізований підхід. Програма показала високу гнучкість і потенціал адаптації до різних вікових груп та соціокультурних умов, що відкриває перспективи її використання у навчальних закладах та позакласних заходах.

Отже, проведене дослідження доводить, що ефективне лідерство у кризових ситуаціях є інтегральною характеристикою особистості, що включає емоційну стабільність, саморегуляцію, соціальну компетентність, комунікативні навички та здатність до відповідальної і стратегічно орієнтованої поведінки. Результати роботи можуть бути використані для розробки психологічно обґрунтованих навчальних програм, тренінгів та заходів, спрямованих на формування активної, соціально відповідальної та психологічно стійкої молоді, здатної ефективно взаємодіяти і керувати колективами у сучасних умовах нестабільності та кризових викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Ю. В. Психологічні аспекти лідерства / Ю. В. Александров // Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: матеріали наук. конф. (м. Харків, 21–22 верес. 2017 р.). – Харків: НТУ «ХПІ», 2017. – С. 152–154.
2. Бринза І. В., Бурдіянський М. Готовність до змін як ресурс подолання психологічної кризи / І. В. Бринза, М. Бурдіянський // Наука і освіта. – 2016. – № 11. – С. 43–48.
3. Гродецька М. Неформальне лідерство як фактор управлінської діяльності / М. Гродецька // Матеріали ІІ Міжнародної студентської науково-технічної конференції «Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання». – 2019. – С. 221.
4. Деєв А. В. Психологічні аспекти лідерства в умовах кризових ситуацій: магістерська робота / А. В. Деєв. – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2024. – 93 с.
5. Каламан І. О., Пурцхванідзе Н. Адаптивне лідерство в епоху цифрових змін: управлінські виклики та можливості / І. О. Каламан, Н. Пурцхванідзе // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – 2021. – № 46. – С. 124–130.
6. Кремповська І. Л., Апішева А. Ш. Психологічні особливості лідерства в організації у період кризи / І. Л. Кремповська, А. Ш. Апішева // Розвиток основних напрямів соціогуманітарних наук: проблеми та перспективи: збірник матеріалів ХІ Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Кам'янське, 15–16 трав. 2025 р.). – Дніпровський державний технічний університет, 2025. – С. 100–103.
7. Колосович О. С. Психологічні особливості виникнення та функціонування лідерства у професійній сфері / О. С. Колосович // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – Львів : ЛьвДУВС, 2012. – Вип. 2(1). – С. 391–400.

8. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія / С. Д. Максименко, В. О. Соловієнко. – К. : Форум, 2000. – 543 с.
9. Мітлош А. В., Моляко В. О., Бажанюк В. С., Камишин В. В. Психологічні особливості лідерської обдарованості: концепції, діагностика, тренінги : монографія / А. В. Мітлош, В. О. Моляко, В. С. Бажанюк, В. В. Камишин. – К. : Інститут обдарованої дитини, 2014. – 290 с.
10. Олійник І. С. Психологічні особливості ефективного лідерства в умовах публічного управління / І. С. Олійник // Вісник НАДУ при Президентові України. – 2020. – № 1. – С. 115–121.
11. Осьодло В. Методичні аспекти діагностики, формування й розвитку психологічної готовності до професійної діяльності / В. Осьодло // Вісник Національного університету оборони України. Військово-спеціальні науки. – Київ, 2010. – № 24–25. – С. 123–125.
12. Пірен М. І. Основи політичної психології / М. І. Пірен. – Київ: Міленіум, 2003. – 413 с.
13. Романовський О. Г., Резнік С. М., Гура Т. В. Лідерські якості в професійній діяльності : навчальний посібник / О. Г. Романовський, С. М. Резнік, Т. В. Гура [та ін.]; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – 142 с.
14. Рудь О. Л., Рудь Ю. Л. Неформальне лідерство в організації: взаємодія керівника та неформального лідера / О. Л. Рудь, Ю. Л. Рудь // Нові технології. Науковий вісник КУЕІТУ. – Кременчук, 2009. – № 1(23). – С. 204–209.
15. Татенко В. О. Лідер XXI / Lider XXI. Соціально-психологічні студії / В. О. Татенко. – Київ : Вид. дім «Корпорація», 2004. – 182 с.
16. Чорна Т. В. Зміст наукової дефініції «команда»: вітчизняний та зарубіжний підходи / Т. В. Чорна // Програма і матеріали Науково-практичної конференції «Особистість у просторі проблем XXI століття». – Київ : ПП «Дірект Лайн», 2021. – С. 91–93.

17. Шахова О. Г. Соціальна психологія особистості: навч. посіб. / О. Г. Шахова. – Харків: Контраст, 2019. – 116 с.
18. Bardas A., Bardas O., Bohach K., Dudnyk A. Leadership as a factor of group dynamics within the organization / A. Bardas, O. Bardas, K. Bohach, A. Dudnyk // Economics Bulletin. – 2023. – № 81. – P. 90–103.
19. Behie S., et al. Leadership 4.0 in the digital era / S. Behie, et al. // Process Safety and Environmental Protection. – 2023. – Vol. 172. – P. 317–328.