

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет соціальних наук і соціальних технологій
Кафедра психології та педагогіки

Кваліфікаційна робота
освітній ступінь – бакалавр

на тему:

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ
ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ НЕДЕРЖАВНИХ
ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ»**

Виконала: студентка 4-го року навчання,
Спеціальності
Психологія 053

Загородня Зоряна Максимівна

Науковий керівник: М. О. Голубєва,
кандидат педагогічних наук, доцент

Рецензент : Приходькіна Н. О.

Кваліфікаційна робота захищена з
оцінкою «_____»

Секретар ДЕК _____
«_____» _____ 2021 р.

Київ – 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТСТВА У ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ НЕДЕРЖАВНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ	7
1.1. Теоретичні основи категорій «лідерство», «лідерські якості», «психологічні особливості лідерства»	7
1.2. Характеристика молодості як етапу вікового розвитку	11
1.3. Психологічні особливості розвитку лідерських якостей у студентства	13
Висновки до першого розділу	19
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ У ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ НЕДЕРЖАВНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ	20
2.1. Загальна характеристика методів і методик дослідження	20
2.2. Результати емпіричного дослідження особливостей розвитку лідерських якостей у студентів у процесі діяльності недержавних громадських організацій.	21
Висновки до другого розділу	39
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТСТВА В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ НЕДЕРЖАВНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	40
3.1. Загальні практичні рекомендації щодо розвитку лідерських якостей у студентства в процесі діяльності недержавних громадських організацій.....	40
Висновки до третього розділу	47
ВИСНОВКИ	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	50

ДОДАТКИ	55
---------------	----

ВСТУП

Інтеграція України в європейський освітній простір, процес реформування вищої професійної освіти вимагають спрямованості на адаптацію освітнього процесу до запитів та потреб особистості, активне освоєння майбутнім фахівцем досвіду професійної діяльності; забезпечення можливостей його саморозвитку. ЗВО мають створити умови для підготовки конкурентоспроможного, відповідального, компетентного фахівця – лідера, для якого характерна активна життєва позиція, такого фахівця, який здатен приймати адекватні управлінські рішення.

Вітчизняні та зарубіжні дослідники зверталися до аналізу проблеми розвитку лідерства. Учених цікавили процеси прояву лідерства дітей та підлітків (О. Ануфрієв, Н. Жеребова та інші) [4; 13].

Умови розвитку лідерських якостей, формування активної соціальної позиції особистості – предмет наукових розвідок Д. Алфімового, Л. Локошко, Т. Прохоренко, В. Татенко та інших.

В інноваційних умовах сучасного світу, надзвичайно вагомою стає проблема формування лідерської особистості. Багато вітчизняних і закордонних психологів, педагогів та соціологів звертають серйозну увагу на проблему лідерства та лідерських якостей особистості. Особливо гостро питання лідерства постає серед студентів, які хочуть знайти способи розвинути свої лідерські якості. Саме тому, участь студентів у діяльності недержавних громадських організацій стає все більш популярною останнім часом. «Громадське об'єднання - це добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного

права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів»[15]. Згідно Закону України «Про діяльність недержавних громадських організацій», громадські об'єднання утворюються і діють на принципах:

- 1) добровільності;
- 2) самоврядності;
- 3) вільного вибору території діяльності;
- 4) рівності перед законом;
- 5) відсутності майнового інтересу їх членів (учасників);
- 6) прозорості, відкритості та публічності [15].

Про актуальність теми дослідження також свідчить багата база на законодавчому рівні, зокрема Законодавством як України так і інших держав передбачено, що участь у діяльності громадських організацій, що також можна назвати волонтерством, має широкий спектр застосування. Незважаючи на гармонізацію нормативно-правових актів вітчизняного законодавства, в Україні волонтерська діяльність знаходиться на етапі становлення і потребує значної уваги, з огляду на сучасні запити суспільства, розширення сфери застосування волонтерської діяльності за напрямками, серед яких: формування національної свідомості; наука, освіта та виховання; культура та мистецтво та багато інших аспектів. Окремі сфери знаходять своє відображення у діяльності різних неприбуткових громадських організацій, що втілюють у життя різноманітні концепції у галузі освіти, науки, мистецтва.

Об'єкт наукового дослідження – процес розвитку лідерських якостей у студентів.

Предмет наукової розвідки – дослідження психологічних особливостей розвитку лідерських якостей у студентства в процесі діяльності недержавних громадських організацій.

Мета роботи – визначити психологічні особливості розвитку лідерських якостей у студентства в процесі діяльності недержавних громадських організацій.

Гіпотеза наукової роботи у тому, що участь студентства у діяльності недержавних громадських організацій піднімає на більш високий рівень розвитку лідерські якості.

Відповідно до мети та гіпотези дослідження було визначено такі **завдання**:

1. Проаналізувати основні поняття відносно теми дослідження.
2. Провести емпіричне дослідження щодо виявлення та визначення психологічних особливостей розвитку лідерських якостей студентства в процесі діяльності недержавних громадських організацій.
3. Сформулювати практичні психологічні рекомендації щодо особливостей розвитку лідерських якостей студентства в процесі діяльності недержавних громадських організацій.

Наукова новизна нашого дослідження полягає у тому, що проаналізовано основні психологічні особливості розвитку лідерських якостей у студентства, розроблено власну анкету «Участь у діяльності громадських організацій та розвиток лідерських якостей студентства» для визначення психологічних особливостей розвитку лідерських якостей у студентства; доповненні вже наявних досліджень розвитку лідерських якостей у молоді та встановленні взаємозв'язку між рівнем розвитку лідерських якостей та психологічними особливостями лідерства у молоді.

Практична значущість наукової роботи полягає у формулюванні на основі результатів теоретичного та емпіричного дослідження практичних психологічних рекомендацій щодо особливостей розвитку лідерських якостей у студентства для кураторів груп, керівників ЗВО, психологів ЗВР, керівників недержавних громадських організацій та соціальних працівників.

Апробація нашого дослідження з теми «Розвиток лідерських якостей у студентів в процесі діяльності недержавних громадських організацій» відбулася на Науково-практичній конференції «Особистість в просторі проблем ХХІ століття» : програма і матеріали, 25 лютого 2021 р., Київ, Україна. Національний університет «Києво-Могилянська академія», кафедра психології та педагогіки / наук. керівник В. М. Чернобровкін. Україна. Київ, 2021. С. 42-46.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТСТВА У ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ НЕДЕРЖАВНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

1.1. Теоретичні основи категорій «лідерство», «лідерські якості», «психологічні особливості лідерства»

Вітчизняними психологами та педагогами зроблено значний внесок в конкретизацію термінів «лідер», «лідерство», «лідерський потенціал», «лідерська креативність», «лідерські якості». Зрозуміло, що існує велика кількість різних визначень цих понять. В. Зацепін визначає лідера «як людину, яка свідомо й активно веде інших до досягнення певної мети» (*переклад з російської тут та далі наш – З. З.*) [14, с. 78-93].

На думку Н. Жеребової, «лідер – представник малої групи, який висувається в результаті взаємодії її членів, або організує навколо себе групу при відповідності його норм і ціннісних орієнтацій з груповими, і організовує та керує цією групою задля досягнення групових цілей» [13, с.36-38]. Л. Уманський підкреслює, що «лідером може стати особистість, яка від народження має певні задатки» [36], однак для цього людина повина опанувати культурними цінностями, перебувати на певному інформаційному рівні та т. і. Сутність діяльності лідера полягає не тільки й не стільки в управлінні, що характерно для менеджера, а в продукуванні нових ідей та в емоційності. Лідер зобов'язаний відчувати основний напрям, зберігати єдність команди, підтримувати її моральний дух, виявляти турботу до кожного в команді [10, с. 89-96]. «Лідерські якості особистості – це певні риси людини, характерні для особи, яка здатна управляти іншими для досягнення цілей» [17]. На базі аналізу теорій лідерства Н. Кубарькова пише, що існує близько 70 особистісних якостей, які відповідають критеріям лідерства [23]. Підґрунтям для прояву якостей

лідерства у студентства є сукупність таких якостей, як товариськість, активність, ініціативність, наполегливість, самовладання, працездатність, спостережливість, організованість, самостійність, уміння переконувати, рішучість, ерудованість, впевненість у собі, емоційна привабливість, уміння налагоджувати позитивну атмосферу в колективі [17, с. 20]. Вивченням феномену лідерства, його природи, структури, умов формування займалася низка відомих науковців. Серед них: теорія рис лідера Е. Богардуса, В. Бінхама, теорія ситуаційного лідерства Г. Персона, М. Белбіна, П. Друкера, системна теорія лідерства Ф. Фідлера та інші.

Історично вивчення понять «лідер» та «лідерство» активно розпочинається ще в середині минулого століття. Сам термін «лідер», як свідчать факти, був запозичений з давньогрецької мови «ἡγέτης», в перекладі означає саме «той, що веде» або іншими словами - провідник. Поняття «лідерство» з'явилося пізніше й означало вже існуючу позицію лідера в тому чи іншому колективі. Значний внесок у розвиток обох понять зробили такі науковці, як Дж. Геррі, Е. Берн, Р. Танненбаум, І. Вегнер та інші. Сучасні психолого-педагогічні підходи показують, що поняття «лідерство» є багатограним та знаходить своє зображення в різних науках: психології, соціології, педагогіці та політології. [6, с. 136-138].

Вітчизняні науковці також зверталися до аналізу даної проблеми. Їх цікавили процеси прояву лідерства як дітей, так і підлітків. Умови розвитку лідерських якостей, формування активної соціальної позиції особистості – це все предмет наукових розвідок Д. Алфімової, Л. Локошко, Т. Прохоренко. Розвиток професійних та особистісних якостей майбутніх фахівців досліджували О. Абдалова, А. Алексюк, Н. Альохіна, І. Доброскок, Л. Кайдалова, В. Коцур, В. Ільїна, С. Нікітчина, Н. Щокіна [19, с. 34-37].

Однією з важливих складових розвитку особистості, визначення її ідентичності, соціального статусу та інших складових у період юнацтва є розвиток та прояв лідерських якостей. Завданням пояснення поняття лідерських якостей, дослідження цього феномену, а також визначення основних його складових займалися низка вітчизняних та зарубіжних науковці, серед них: Д. Алфімов, Н. Сушик, В. Ягоднікова та інші. [3 ; 37; 41].

Знаючи коректне тлумачення цього терміну, а також складові індивідуальних особливостей особистості, що входять у спектр лідерських якостей, можна чітко стверджувати про високий ступінь актуалізації особистості у суспільстві, зокрема у певній групі людей, успішність в отримання керівних посад, вміння брати на себе відповідальність та виконання складних завдань у ході професійної діяльності, здатність до організації та управління великою групою людей та привнесення соціально корисних вчинків. [32, с. 202-206].

У другій половині XX століття явищам лідерства та лідерським якостям почала приділятися велика увага зі сторони зарубіжних науковців. Під час дослідження подібних за собою, проте абсолютно різних із теоретичної точки зору, феноменів потреба у розробці спеціальних методик виявилася очевидною. У результаті проведених досліджень виявилось, що не існує однієї конкретної лідерської якості, розвинувши яку особистість могла би претендувати на статус лідера групи. У 1950-1970 роках поняття лідерства та лідерських якостей розглядалися у рамках трьох різних концепцій: ситуаційної, особистісної та інтеракціоністської. Представники ситуаційної концепції (Т. Хейлін, Т. Адорно) [2; 47] підкреслювали важливість таких факторів, як авторитет і свобода дій лідера, установки групи, характер роботи, а також характер зовнішнього середовища. У цих дослідженнях утворились два напрями. Перший – теорія харизматичного лідера (термін харизматичного лідерства був введений

М. Вебером в 1990 році), яка простежувала зв'язок між особистісними якостями лідера і довільністю праці групи [8, с. 131-133].

У другому напрямі виявляють опосередковану роль ситуаційних чинників між установками лідера, рисами особистості, поведінкою і показниками його ефективності – теорія імпліцитного лідерства [11].

Представниками особистісної концепції (найвідоміші серед них: Б. Хілтон, Р. Стогдилл, Б. Мак-Лена, Д. Стенг) [34]. Було продовжено вивчення лідерських якостей. Розрізнялися: ефективні й неефективні лідери, лідери різних рівнів управління, лідери в різних групах, що використовують різні лідерські стилі (виділені К. Левін) і належать до різних типів [11].

Серед компонентів лідерських якостей В. Ягоднікова віокремлює: 1) мотиваційний (упевненість у собі, потреба в досягненні, прагнення до самоствердження та самореалізації); 2) емоційно-вольовий (урівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття, наявність вольових якостей); 3) особистісний (вплив на інших, оригінальне, творче мислення, комунікативні та організаторські здібності); 4) діловий (уміння приймати правильне рішення в непередбачених ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність, знання, уміння та навички організаторської роботи) [41].

Лідерські якості умовно поділяються на три групи, а саме: 1) загальні управлінські (професійна компетентність, практичне мислення, комунікативність, організаційні здібності, працелюбність, сила волі, здоровий спосіб життя, стресостійкість, колективізм); 2) власне лідерські (харизматичність, творчість, ініціативність, емпатія, моральність); 3) специфічні – характерні для певної галузі [36, с. 43-49]. У силу своїх психічних особливостей саме студентський вік є сензитивним для формування таких лідерських якостей.

Отже у результаті тривалих теоретичних та емпіричних досліджень учені дійшли до таких висновків: не існує поодиноких особистісних лідерських

якостей, а існує певна гармонічна комбінація таких рис; крім особливостей особистості лідера на його успіх впливає також особливість конкретної ситуації; особистість лідера культурно детермінована.

1.2. Характеристика молодості як етапу вікового розвитку

На відміну від більш ранніх стадій вікового розвитку, молодість як етап онтогенезу особистості має певну хронологічну невизначеність, що обумовлено ненормативним характером криз, складністю цього етапу життя людини. За Д. Ельконіним межі молодості припадають на проміжок від 20-23 до 28-30 років [40]. У Р. Гаулда, Д. Вейланта, Д. Левінсона, період молодості припадає на межі 23-28 років і характеризується усвідомленням особистістю себе як дорослої людини, з правами та обов'язками, а також сформованістю уявлень майбутнього життя і роботи, укладанням шлюбу [20]. Період 29-32 роки називають перехідним, тому що він характеризується зміною уявлень про життя. Дж. Біррен розглядає ранню дорослість, або ж зрілість як період від 17 до 25 років, що характеризується формуванням власного способу життя, залученням до різних видів соціальної активності, засвоєнням професійних ролей, тощо [29].

Якщо взяти до уваги класифікацію Д. Бромлей, то цикл дорослості складається із чотирьох стадій, де рання дорослість припадає на період від 21 до 25 років [29]. У Ш. Бюлер період від 16-20 до 25-30 років розглядається в контексті проблеми попереднього самовизначення та вибору шлюбного партнера. Вибір головних життєвих цілей, потяг до великих вчинків супроводжується драматичними пошуками та самовипробуваннями у різних видах діяльності [26].

Г. Абрамова період молодості називає «стадією дорослішання, якій відповідає вік у 23-30 років» [1, С. 42-43]. У періодизації В.Ф. Моргуна молодість

припадає на 24-30 років і характеризується формуванням індивідуальності, становленням більш конкретних уявлень про майбутнє життя та усвідомленням нереальності юнацьких мрій [12].

На думку А. Реана, ситуація невизначеності чітких меж ранньої дорослості обумовлена суб'єктивним самовідчуттям та об'єктивними показниками найвищого розвитку особистісних ресурсів, що визначаються не стільки хронологічним віком, скільки різними чинниками: соціоекономічним статусом, освітнім рівнем, специфікою професійної діяльності тощо [31, С. 78-82].

Стадія молодості у більшості вікових періодизацій відноситься до періоду ранньої дорослості й характеризується отриманням виборчого права, повної юридичної та економічної відповідальності, включенням в усі види соціального та суспільного життя країни [14]. На стадії молодості особистість приймає життєво важливі рішення, отримує професійну освіту, створює сім'ю, засвоює професійні ролі та складає основне коло спілкування. На думку Н. Бітянкової, «головною метою молодості є реалізація можливостей саморозвитку» [7, С.35-38]. Дорослість передбачає структурування і переструктурування власної особистісної, професійної та сімейної ідентичності в міру того, як змінюється внутрішній і зовнішній світ особистості [16, С. 35-44].

Проблематика ідентичності у період молодості розглядається в дослідженнях І. Кона, яким було відмічено, «що перехід від юності до дорослості здебільшого супроводжується спрощенням, кристалізацією почуття своєї особистої ідентичності» [20, С. 76-84].

Отже сприйняття власної дорослості особистістю у період молодості залежить від особистісних особливостей, хоча спільною рисою такого процесу для всіх представників цього періоду є його оптимістична природа: не дивлячись на труднощі, що можуть виникати на цьому життєвому етапі, вони все ж не здаються їй непереборними [12, С. 85-93]. Як зазначено М. Гамезо, «хвилини

відчаю невпевненість, сумніви, у період молодості є короткочасними та проходять в бурхливому потоці життя, в процесі засвоєння все нових можливостей»[8, С. 52-56].

Протягом періоду молодості до людини приходить відчуття стійкості свого ставлення до світу, соціального і професійного «Я», відбувається включення в усі види соціальної активності та оволодіння різними соціальними ролями [30]. Однак перебуваючи хронологічно у віці дорослості, це ще не означає, що людина є зрілою. Поняття «дорослості» не означає «зрілість». Зрілість виступає найбільш соціально активним і продуктивним періодом життєдіяльності; тим періодом дорослості, коли людина прагне до досягнення найвищого рівня розвитку інтелекту й особистості. Зріла особистість демонструє в кожній ситуації, яка виникає на її життєвому шляху, здатність знаходити оптимальне рішення і вміння його здійснювати. Отже зрілість особистості пов'язана із її усвідомленням своєї спонтанності і що до неї призводить та як її досягти [30].

Отже не можна ототожнювати зміст понять «дорослість» та зміст поняття «зрілість». Навіть, якщо особистість досягла дорослості хронологічно, це ще не означає, що ця особистість є зрілою. Зрілість характеризується свідомим вибором оптимального варіанту поведінки, вмінням досягати мету, відповідати за наслідки та результати на життєвому шляху. Зрілість – найбільш соціально активний та продуктивний періодом життєдіяльності; це такий періодом дорослості, коли людина може досягти найвищого рівня розвитку власної особистості.

1.3. Психологічні особливості розвитку лідерських якостей у студентства

Саме студентський вік є сензитивним для формування лідерських якостей в силу своїх психічних особливостей, оскільки в юнацькому віці починається процес життєвого та професійного самовизначення людини, з'являється потреба в суспільно корисній діяльності, формуються переконання, почуття обов'язку та відповідальності, досягають певного рівня розвитку такі вольові якості, як самостійність, ініціативність, наполегливість та т. і. [9, С 64-67].

Лідери відіграють основну роль у вирішенні завдань, поставлених перед студентською групою, в реалізації освітньої, трудової діяльності. Слово «лідер» (leader) з'явилося в англійській мові приблизно в 1330, а лідерство (leadership) – близько 1800 року, але до цих пір йде відповідний словотвір – пошук термінів, які відображали б різні сторони цього явища [25, С.154-158].

До якостей, пов'язаних з успішним лідерством, можна віднести: високий рівень енергійності і стійкість до стресу, емоційна зрілість, чесність, впевненість у собі [38].

Суспільству необхідні громадяни, здатні по-новому дивитися на вирішення існуючих проблем, повести за собою. У зв'язку з цим, першорядну важливість набуває вивчення процесу лідерства серед студентства, так як саме в цьому віці активно формується лідерський потенціал. Відповідно до дослідження Р. Гарольда, вміння можуть бути розвинені через участь у студентських організаціях та громадській діяльності [27, С. 206-210].

Л. Казанцева, Є. Жигарева у своєму дослідженні визначають лідерські якості студентів як динамічне професійно-особистісне утворення, яке сформоване в процесі професійної підготовки та включає такі компетентності: – індивідуально-лідерську як здатність реалізувати природні задатки лідера, вміння презентувати себе і мобілізувати свій індивідуальний потенціал;

- управлінсько-лідерську як здатність впливати на інших людей, вміння ставити цілі і визначати шляхи їх досягнення у сфері внутрішньогрупових, емоційних відносин;
- комунікативно-прогностичну як здатність будувати продуктивні ділові та емоційні взаємини, реалізувати власний лідерський потенціал і потенціал інших.[18].

Студентство отримує різні переваги завдяки формуванню лідерських навичок. Лідерські якості надихають студентство вчитися ще краще та застосовувати навички з розвитку кар'єри. Використовуючи ці навички, студенти можуть оптимізувати свої звички, навчання та використання часу. Розвиваючи лідерські якості, навчальна діяльність студенток та студентів стає більш продуктивною та спрямованою, формується мотивація для досягнення власних цілей. [37, С.126-132]. Наявність лідерських якостей покращує навички тайм-менеджменту особистості. «Лідерство розвиває обізнаність у поінформованості в різних сферах суспільного життя, допомагає студентам усвідомити свої права та обов'язки. При цьому, студенти отримують можливість краще пізнавати світ, думати про свої мрії та цілі та бути більш впевненими у собі. Крім того, лідерство допомагає студентам розвивати соціальні навички». «Майже всі лідери – це хороші комунікатори, вони обирають високоякісні методи для спілкування з іншими» [44].

Студентські роки – це період усвідомлення власних дій та вчинків, період формування особистісних понять, оцінки власних дій тощо. Студентська молодь намагається шукати відображення моральних якостей у вчинках оточуючих людей, а потім починає проєктувати ці якості на себе. Саме таким чином відбувається формування моральних якостей особистості. [24, С. 63-65].

Формуючи моральний потенціал молодої особистості, необхідно намагатися давати не тільки уявлення про найкращі людські цінності, але й

допомогти усвідомленню даних цінностей у власному житті, що в свою чергу дає можливість жити відповідно до них, формувати духовні потреби, які забезпечують мотивацію життєдіяльності молодій людині. Такою мотиваційно-практичною діяльністю для студентської молоді може стати волонтерська діяльність, в основі якої закладені такі цінності, як гуманізм, альтруїзм, милосердя. [44].

«Волонтерство є одним із тих явищ, яке, незважаючи на обмежену кількість людей, що беруть участь у ньому, важливе для нормального функціонування суспільства. Насправді волонтерство та активна участь у волонтерських асоціаціях вважаються ключовими компонентами громадянського суспільства; Також вважається, що вони породжують соціальну згуртованість та соціальне саморегулювання, що є надзвичайно важливим для розвитку як суспільства, так і особистості» [48].

Сьогодні волонтерська діяльність значно більш поширена в середовищі студентської молоді. Студенти закладів вищої освіти із різних країн світу, з різною спеціалізацією, рівнем професійної підготовки стають активними учасниками волонтерської діяльності. Волонтерство – це передусім здатність людини безкорисливо допомагати іншому; Волонтерська діяльність дає можливість виявити себе в самостійній творчій роботі. Саме в ній волонтер є соціально активним, робить власний внесок у життя суспільства, формує активну громадянську позицію. Зважаючи на це, в усіх розвинених країнах одним із нагальних завдань молодіжної політики є вдосконалення освітнього процесу у закладах вищої освіти, сприяння професійній і соціальній зрілості студентської молоді, включаючи можливості соціально-педагогічної роботи з цією категорією, де однією із найефективніших технологій є волонтерська діяльність. Залучення особистості до сфери волонтерської діяльності зумовлює позитивні зміни у світогляді молодій людині, її комунікативній свідомості, що приводить

до таких особистісних новоутворень, як соціальна та інтелектуальна активність, соціальна компетентність та уміння діяти у нестандартних життєвих ситуаціях. [49].

Предметом змін у волонтерській діяльності є сам суб'єкт, який здійснює цю діяльність. Волонтерська діяльність та підготовка до неї створює оптимальні умови для розвитку та самовдосконалення особистості молодого людини. Волонтерська діяльність студентської молоді – це не тільки один із шляхів формування та розвитку активної громадянської позиції, а також дієва форма активізації, організації та самореалізації молоді. [50].

Залучення студентів до громадської роботи здійснює великий вплив на розвиток лідерських якостей, у першу чергу, на пізнавальний та емоційний розвиток підростаючої особистості. Згідно з дослідженням Р. Гарольда завдяки волонтерській діяльності може бути розвинена велика кількість специфічних якостей, зокрема – лідерські якості, якості міжособистісної взаємодії, планування програм, здатність приймати рішення, вирішення проблем та т. і. [45].

В. Тименко підкреслює, що волонтерство розвиває у студентства вміння вирішувати конфлікти, здатність до критичного мислення, здатність до постановки цілей, делегування повноважень, посередництво, управлінські якості тощо [35].

Отже студентський вік є сензитивним для формування лідерських якостей в силу своїх психічних особливостей, оскільки в юнацькому віці починається процес життєвого та професійного самовизначення людини.

Лідерські якості студентства це – динамічне професійно-особистісне утворення, яке формується в процесі професійної підготовки у ЗВО та включає низку компетентностей.

Участь у волонтерських програмах дає можливість молоді практикувати особистісну громадянську відповідальність через співробітництво з іншими та розвивати такі цінності, як чесність, громадянська самосвідомість, емпатія тощо. Це дає можливість молодим людям стати в майбутньому справжніми лідерами, які відповідають духу сучасного світу.

Висновки до першого розділу

Низка відомих науковців займалася вивченням феномену лідерства, його природи, структури та умов формування. Ми приєднуємося до думки В. Зацепіна, що визначає лідера як людину, яка свідомо й активно веде інших до досягнення певної мети. Ми притримуємося думки, що лідерські якості особистості – це певні риси людини, характерні для особи, яка здатна управляти іншими для досягнення цілей.

Саме студентський вік є сензитивним для формування та розвитку лідерських якостей. На відміну від більш ранніх стадій вікового розвитку, молодість як етап онтогенезу особистості має певну хронологічну невизначеність, що обумовлено ненормативним характером криз, складністю цього етапу життя людини. За Д. Ельконіним, межі молодості припадають на проміжок від 20-23 до 28-30 років. Ми приєднуємося до думки Н. Бітянової, що головною метою молодості є реалізація можливостей саморозвитку.

Нам вдалося дослідити, що участь у волонтерських програмах дає можливість молоді практикувати особистісну громадянську відповідальність та розвивати такі цінності, як чесність, громадянська самосвідомість, емпатія тощо. Що в майбутньому дає можливість молодим людям стати справжніми лідерами, які відповідають духу сучасного світу.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ У ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ НЕДЕРЖАВНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

2.1. Загальна характеристика методів і методик дослідження

Для визначення рівня розвитку лідерських якостей, а також рівня прояву комунікативних та організаторських здібностей нами було обрано дві діагностичні методики у форматі опитувальників. Також створено власну анкету для кращого розуміння як саме участь у діяльності недержавних громадських організацій впливає на розвиток лідерських якостей у студентів. Діагностичні методики, що були обрані – це Методика №1 «КОЗ» розроблена В.В. Синявським та Ф.Б. Федоришиним та Методика №2 «Діагностика лідерських здібностей», що розроблена Є.Жаріковим та Є. Крушельницьким.

Методика №1 «КОЗ» дозволяє визначити рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей серед студентів. Методика розроблена В.В. Синявським та Ф.Б. Федоришиним і представлена у вигляді опитувальника, який складається з сорока тверджень з варіантами відповіді «так» або «ні». Після відповіді на запитання студент заповнює спеціальний бланк, де експериментатор підраховує набрану кількість балів згідно з ключем до опитувальника. Отримані бали по кожному з параметрів діляться на 20, після чого отримані коефіцієнти співставляються з відповідною шкалою. K_x та O_x — кількість співпадаючих з дешифратором відповідей, відповідно до комунікативних та організаційних схильностей. Усього в інтерпретації до методики пропонується п'ять рівнів прояву комунікативних та організаторських здібностей: низький, нижче середнього, середній, високий та дуже високий.

Методика №2 «Діагностика лідерських здібностей», розроблена Є.Жаріковим та Є. Крушельницьким дозволяє визначити рівень прояву

лідерських якостей у студентів. Методика складається з п'ятидесяти тверджень з варіантами відповіді «так» або «ні». Після проходження студентом методики, отримані відповіді співставляються з ключем, підраховується кількість збігів з ключем та визначається рівень прояву здібностей. У цій методиці пропонуються такі рівні прояву лідерських здібностей: слабкий рівень, помірний, сильний та схильний до диктату.

Методика №3 «Участь у діяльності громадських організацій та розвиток лідерських якостей у студентів». Нами була розроблена анкета для визначення впливу участі у діяльності громадських організацій на розвиток лідерських якостей у студентства. Анкета складається з десяти запитань, що направлені на визначення впливу діяльності студентів у громадських організаціях на рівень розвитку їхніх лідерських якостей. Завдяки даній анкеті ми хочемо дослідити як саме діяльність у НГО впливає на життєвій досвід учасників, чи змогли вони розвинути в собі нові вміння та навички, та які саме. Також для нас важливо визначити, чи знадобляться учасникам громадської діяльності набуті вміння та навички у майбутньому. І найголовніше - чи можуть учасники НГО стверджувати, що участь у діяльності громадських організацій розвиває лідерські якості базуючись на власному досвіді діяльності у недержавних громадських організаціях.

2.2. Результати емпіричного дослідження особливостей розвитку лідерських якостей у студентів у процесі діяльності недержавних громадських організацій.

У нашому дослідженні взяли участь 56 студентів закладів вищої освіти віком від 18 до 27 років. Вибірка складалася з 85% студенток (48 осіб) віком від 18 до 23 років та 15% студентів (8 осіб) віком від 18 до 27 років. Серед наших респондентів 71,4% беруть участь у діяльності громадських організацій (40 осіб)

та, відповідно 28,6% не задіяні до громадської діяльності (16 осіб). Середній вік респондентів 20 років.

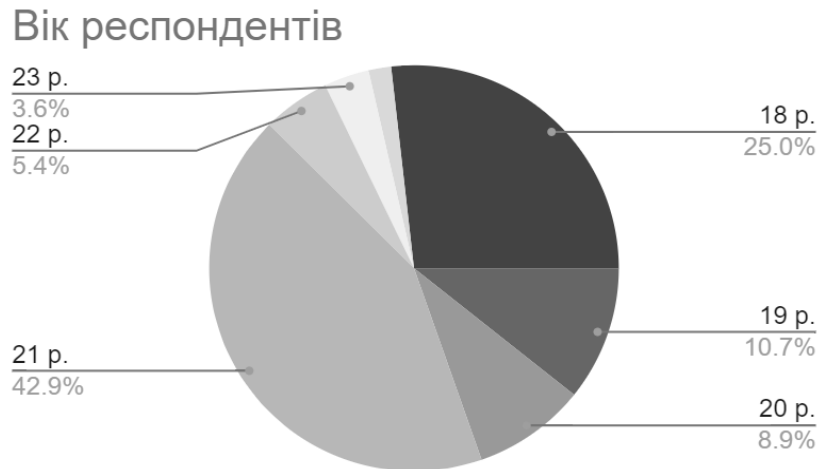


Рис. №1. Діаграма «Вік респондентів»

Методика №1 “КОЗ”

Для дослідження комунікативних та організаторських здібностей ми обрали методику “КОЗ”, розроблену Ф.Б. Федоришиним та В.В. Синявським. Згідно з отриманими та опрацьованими даними, маємо такі результати: у найбільшій кількості респондентів, а саме у 42,9% вибірки (24 особи) визначено низький прояв комунікативних здібностей, 26,8% - нижче середнього (15 особи), у 28,6% (16 особи) продіагностовано середній рівень прояву таких здібностей, у 1,8% - високий. Дуже високий рівень прояву комунікативних здібностей не виявлено у жодного з респондентів.



Рис. №2. Діаграма «Рівень прояву комунікативних здібностей»

Низький рівень комунікативних здібностей у студентів говорить про певну неініціативність у комунікації з іншими. Скоріше за все їм важко заводити нові знайомства та будувати комунікацію та зв'язки з іншими. Вони частіше за інших надають перевагу проведенню часу наодинці з собою, обмежують свої знайомства. Їм важко встановлювати нові контакти з людьми.

26,8% - нижче середнього (15 особи) Скоріше за все їм важко заводити нові знайомства та будувати комунікацію з іншими. Хоча, на відміну від студентів з низьким рівнем прояву комунікативних здібностей, вони можуть надавати перевагу як проведенню часу наодинці з собою, так і спілкуванню з іншими людьми. Так само, як і студенти з низькими показниками прояву комунікативних здібностей, вони обмежують свої знайомства. Показник нижче середнього рівню прояву комунікативних здібностей свідчить про ситуативний прояв таких здібностей. Також такі студенти можуть відчувати труднощі у встановленні нових контактів з людьми і відчувати страх перед публічними виступами перед аудиторією.

У 28,6% (16 особи) продіагностовано середній рівень прояву комунікативних здібностей. Такі студенти частіше за все прагнуть до

спілкування, почувають себе доволі вільно та впевнено у новій компанії, колективі, надають перевагу проводити час у компанії, можуть заводити нові знайомства, не відчують труднощів у встановленні нових контактів з людьми. Вони не бояться побути наодинці з собою, коли їм це необхідно, але й у соціумі почувають себе досить впевнено.

У 1,8% виявлено високий рівень прояву комунікативних здібностей. Для таких особистостей спілкування та нові знайомства не є проблемою. Вони прагнуть розширити коло знайомих та проявляють ініціативу у спілкуванні. Для них не притаманний страх перед публічним виступом, вони не обмежують своє коло знайомих, а навпаки – знаходять нові знайомства.

Згідно з отриманими та опрацьованими даними, маємо такі результати прояву організаторських здібностей : у 42,9% вибірки (24 особи) визначено низький прояв комунікативних здібностей, також сама кількість студентів 42,9% має рівень прояву організаторських здібностей нижче середнього (24 особи), у 5,4% (3 особи) виявлено середній рівень прояву таких здібностей, у 8,9% (5 осіб) високий. Дуже високий рівень прояву організаторських здібностей не виявлено у жодного з респондентів.

Якщо ж говорити про рівень прояву організаторських здібностей, то маємо такі показники: у 42,9% (24 особи) визначено низький рівень прояву. Низький рівень прояву організаторських здібностей говорить про небажання, або неготовність особистості займатися діяльністю, що пов'язана з відповідальністю організації певної діяльності. Вони не хочуть брати на себе відповідальність та нададуть перевагу підпорядковуватися лідеру (організатору) і виконувати завдання, що їх попросять зробити.

Такий самий показник, а саме: 42,9% (24 особи) - рівень прояву організаторських здібностей нижче середнього. Такий рівень прояву організаторських здібностей вказує на готовність особистості брати на себе

відповідальність за організацію певної діяльності для групи/ колективу, але якщо буде можливість не займатися таким видом діяльності, скоріше за все, вона так і зробить.

5,4% (3 особи) з досліджуваних мають середній прояв організаторських здібностей. Це говорить про достатній рівень розвинутості у особистості організаторських здібностей, а також готовність брати на себе відповідальність за організацію групової діяльності. Такі особи мають достатньо умінь для залучення колективу до групової діяльності та організації процесу діяльності. Тим не менш, у них можуть виникати певні складнощі у процесі діяльності, тому варто підвищити свій рівень організаторських здібностей для досягнення ще кращих результатів.

У 8,9% (5 осіб) ми визначили високий рівень прояву організаторських здібностей. Такий високий показник свідчить про готовність особистості брати на себе відповідальність за організацію певної діяльності для групи/ колективу. Вона не боїться відповідальності та готова бути залученою до організації процесу діяльності як лідер групи. Такі особи мають більш ніж достатньо умінь для залучення колективу до групової діяльності та організації процесу діяльності в цілому. Вони є гарними організаторами і такий вид діяльності дається їм легко.

Дуже високий рівень прояву організаторських здібностей не виявлено у жодного з респондентів.

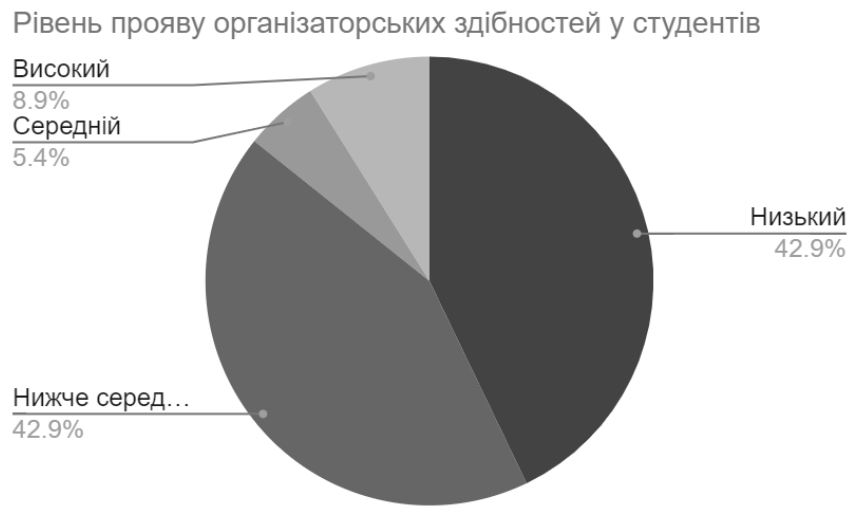


Рис. №3. Діаграма «Рівень прояву організаторських здібностей»

Більш детально розглянемо усі можливі комбінації прояву комунікативних та організаторських здібностей, які зустрічаються у нашому дослідженні.

У 23,2% (13 осіб) виявлено низький рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Скоріше за все їм важко заводити нові знайомства та будувати комунікацію та зв'язки з іншими. Вони частіше за інших надають перевагу проведенню часу наодинці з собою, обмежують свої знайомства. Їм важко встановлювати нові контакти з людьми. Низький рівень прояву організаторських здібностей говорить про небажання, або скоріше неготовність особистості брати на себе відповідальність. Вона краще надасть перевагу підпорядковуватися лідеру (організатору) і виконувати завдання, що її попросять зробити.

16% (9 осіб) низький рівень прояву комунікативних, але організаційні схильності нижче середнього рівня. Низький рівень прояву комунікативних здібностей говорить про те, що таким особистостям важко встановлювати нові контакти з людьми, заводити нові знайомства. А ось рівень прояву організаційних здібностей говорить про ситуативну готовність особистості

брати на себе відповідальність за організацію певної діяльності для групи/колективу.

1,8% (1 особа) низький рівень прояву комунікативних та середній рівень прояву організаторських схильностей. Така особа має певні труднощі з встановленням нових контактів з людьми, вона б краще обрала бути наодинці. Хоча середній рівень прояву організаторських здібностей говорить про готовність брати на себе відповідальність за організацію певної діяльності, а також за колектив, що буде залучений до такої діяльності.

9% (5 осіб) мають комунікативні схильності нижче середнього рівня, але з низьким рівнем організаторських схильностей. Вони не прагнуть до спілкування, часто почувають себе скuto у новій компанії, колективі. Низький рівень прояву організаторських здібностей говорить про небажання, або скоріше неготовність брати на себе відповідальність. Такі особистості не проявляють ініціативи і оберуть підпорядковуватися лідеру (організатору) і виконувати завдання, що їм скажуть зробити.

14,2% (8 осіб) мають комунікативні та організаційні схильності нижче середнього рівня. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скuto у новій компанії, колективі, надають перевагу проводити час наодинці, обмежують свої знайомства, відчують труднощі у встановленні контактів з людьми і у виступах перед аудиторією, погано орієнтуються у незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи. У багатьох справах вони намагаються уникати прояву самостійних рішень та ініціативи.

3,6% (2 особи) мають комунікативні схильності нижче середнього рівня, але з високим рівнем прояву організаторських схильностей. Такий рівень прояву комунікативних здібностей говорить про те, що таким особистостям достатньо просто встановлювати нові контакти з людьми, заводити нові знайомства, але якщо виникає потреба, вони можуть відмовитися проявляти ініціативу у нових

знайомствах та оберуть провести певний час наодинці з собою. А ось організаторські здібності проявляються у таких особистей на високому рівні. Вони готові брати на себе відповідальність, не бояться проявляти ініціативу у роботі та вміло можуть організувати діяльність та залучити групу до цієї діяльності.

Для 9% (5 осіб) характерний середній рівень прояву комунікативних, але низький рівень прояву організаторських схильностей. Такі особистості швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло знайомих, їм легко вдається почати розмову з незнайомою людиною, вони не бояться проявити ініціативу у спілкуванні. А ось займатися організацією певної діяльності для них є важким завданням. Вони краще будуть виконувати вказівки більш авторитетної людини, аніж візьмуть відповідальність за організацію процесу діяльності та залучення колективу до певного виду діяльності на себе.

Для 16% (9 осіб) характерний середній рівень прояву комунікативних, але організаційні схильності нижче середнього рівня. Такі особистості постійно прагнуть розширити коло знайомих, їм легко вдається почати розмову з незнайомою людиною, вони не бояться проявити ініціативу у спілкуванні. А ось рівень прояву організаційних здібностей говорить про ситуативну готовність особистості брати на себе відповідальність за організацію певної діяльності для групи/ колективу. Якщо вони матимуть можливість не брати відповідальність на себе, то, скоріше за все, скористаються нею.

Для 1,8% (1 особа) характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Така особистість прагне до контактів з людьми, не обмежує коло своїх знайомств, відстоює свою думку, планує свою роботу, готова брати на себе відповідальність за свою діяльність та діяльність колективу, що до неї залучений.

Для 3,6% (2 осіб) характерний середній рівень прояву комунікативних з високим рівнем прояву організаторських схильностей. Такі особистості частіше за все не губляться у новій обстановці, швидко знаходять нових друзів, постійно прагнуть розширити коло знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, проявляють ініціативу у спілкуванні, з задоволенням беруть участь у організації певних заходів, можуть приймати самостійні рішення у важкій ситуації та брати на себе відповідальність.

1,8% (1 особа) відноситься до групи з високим рівнем прояву комунікативних та низьким рівнем прояву організаторських схильностей. Хоча спілкування та нові знайомства не є проблемою для такої особистості, вона прагне розширити коло знайомих та проявляє ініціативу у спілкуванні, все ж організація заходів, відповідальність за свою роботу, ініціативність у роботі – це не про неї. Вона радше передасть право керувати авторитетній особистості і буде виконувати її вказівки, замість самостійного керування групою людей.

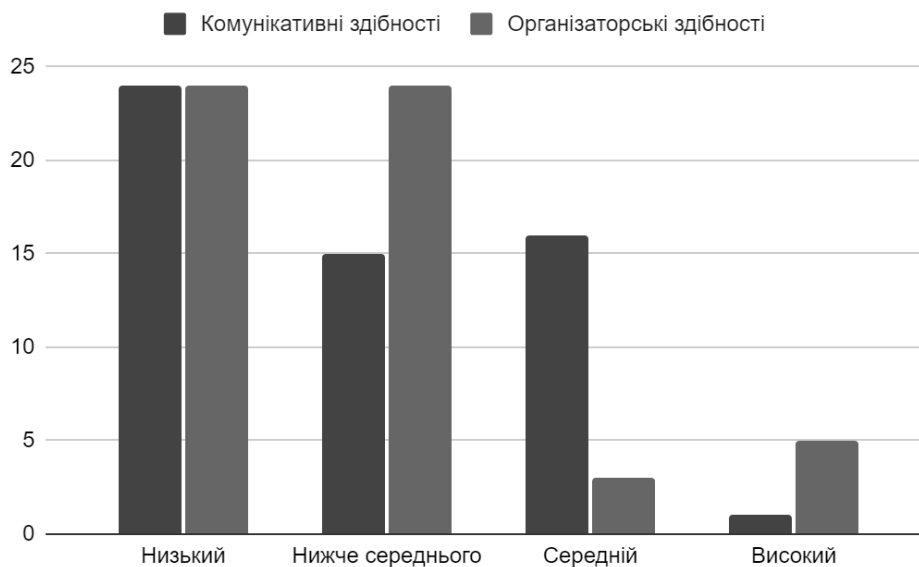


Рис. № 4. Діаграма «Порівняння рівнів прояву комунікативних та організаторських здібностей у студентів».

Комунікативні та організаторські схильності являють собою важливий компонент лідерських якостей, які пов'язані зі спілкуванням з людьми, з організацією колективної роботи.

Бажання займатись організаційною діяльністю та спілкуватись з іншими людьми залежить і від змісту відповідних активностей, і від особливостей самої особистості в цілому.

Загалом, за результатами проведення даної методики, ми можемо сказати, що найчастіше зустрічаються середні показники рівнів прояву комунікативних та організаторських здібностей. Вони притаманні особистостям, що частіше за все не губляться у новій обстановці, швидко знаходять нових друзів, постійно прагнуть розширити коло знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, проявляють ініціативу у спілкуванні, з задоволенням беруть участь у організації певних заходів, можуть приймати самостійні рішення у важкій ситуації та брати на себе відповідальність.

Цікавим є спостереження, що за результатами дослідження до студентів з низьким проявом комунікативних здібностей відносяться як студенти, що беруть участь у діяльності недержавних громадських організацій, так і студенти, що не залучені до громадської діяльності. Але, якщо порівняти, то низький прояв комунікативних здібностей частіше спостерігається у респондентів, що не залучені до громадської діяльності. Це свідчить про те, що не у всіх учасників громадських організацій рівень прояву комунікативних здібностей високий, хоча, тим не менш, вони можуть покращити його продовжуючи свою діяльність, якщо будуть і надалі залучені до діяльності громадських організацій. Достатньо часто схильності з'являються у ході таких видів діяльності і спілкування, які спочатку людині байдужі, але по мірі включення в них стають значущими. Тому важливі власні зусилля та подолання комунікативних бар'єрів, які можливі, якщо особистість ставить собі за свідому мету саморозвиток.

Методика № 2 «Діагностика лідерських здібностей»

Для діагностики рівня прояву лідерських якостей ми застосували методику, розроблену Є. Жаріковим та Є. Крушельницьким, що дозволяє визначити рівень прояву лідерських якостей у студентів.

Згідно з отриманими нами результатами, більша половина вибірки, а саме: 51,8% (29 осіб), мають помірний рівень розвитку та прояву лідерських якостей. Більшість цієї групи складають студенти віком 21 року. Такий показник говорить про достатню вираженість прояву лідерських якостей у студентів. У них лідерські якості проявляються ситуативно, але добре розвинуті. Такі студенти можуть стати хорошими керівниками групи осіб, бути авторитетами для цієї групи. Вони, можливо, не так легко ідуть на контакт, порівняно зі студентами, у яких виявлено високий рівень прояву лідерських якостей, але за необхідності вони заводять нові знайомства і їм це вдається простіше ніж студентам зі слабким рівнем прояву лідерських якостей. Такі студенти можуть як слідувати за кимось більш авторитетним, так і самостійно займати лідерську позицію. Не зважаючи на помірні показники прояву лідерських якостей, такі особи можуть бути хорошими лідерами групи та займати керівні позиції. Вони легко можуть працювати у колективі, комунікація з іншими учасниками групи їх не турбує, а приносить задоволення. Хоча, якщо буде потрібно, такі особистості зможуть працювати самостійно, без керівників. Також, якщо такі студенти матимуть потребу, вони легко зможуть покращити свої показники, за наявності достатньої мотивації. Такий тип особистості доволі «універсальний» у своїх проявах, адже залежно від ситуації і обставин, вони можуть обирати бути керівником групи і брати відповідальність за інших на себе, чи підпорядковуватися керівництву та бути частиною групи.

Слабкий рівень прояву лідерських якостей ми визначили у 30,4% від усієї групи респондентів (17 осіб). Скоріше за все особи з такими показниками не прагнуть бути лідерами певною групу людей, лідерські якості у них розвинуті слабо. Студентам зі слабким рівнем прояву лідерських якостей частіше за все складно керувати іншими людьми, вони не зможуть, або відмовлятимуться брати відповідальність за групу на себе. Такі особи не можуть приймати самостійні рішення, частіше за все вони не ініціативні або ж бояться проявляти ініціативу. Таким особам часто важко налагоджувати контакт з оточуючими, заводити нові знайомства. Вони виберуть слідувати за кимось більш авторитетним, а не займати лідерську позицію. Тим не менш такі особи можуть бути хорошими виконавцями завдань та доручень за вказівками лідера групи. Хоча показники вираженості лідерських якостей низькі, доклавши певних зусиль лідерські якості можна розвинути, а низькі показники покращити. Все буде залежати від того, наскільки замотивованими будуть студенти зі слабкими показниками вираженості лідерських якостей для розвитку цих якостей у собі. Якщо ж не розвивати лідерські якості, то, скоріше за все, такі студенти зможуть стати хорошими виконавцями доручень та завдань у майбутньому. Для цього їм не потрібно розвивати свої лідерські якості, але потрібно сфокусуватися на розвитку та покращенню так званих спеціалізованих навичок, щоб стати компетентними спеціалістами у майбутньому.

У 16,1% групи (9 осіб) ми діагностували високий рівень прояву лідерських якостей. Студенти з високим рівнем прояву лідерських якостей частіше за все вміють керувати іншими людьми. У них це виходить легко і природньо. Такі особи готові брати відповідальність за групу на себе, вони не бояться ризикувати та бути відповідальними за інших. Вони не виберуть слідувати за кимось більш авторитетним, а самі будуть займати лідерську позицію. Таким особам краще за інших вдається бути хорошими керівниками, а не просто виконавцями завдань

та доручень за вказівками лідера групи. Студенти з високим рівнем прояву лідерських якостей зазвичай самотійні у прийнятті рішень та виконанні завдань, їм легко проявляти свою ініціативу, вони не бояться публічності та можуть легко налагодити контакт з оточуючими, комунікація з іншими та побудова зв'язків для таких особистостей не проблема. Вони частіше за інших займають керівні посади, ідуть на ризик та вміють делегувати завданням іншим учасникам групи заради отримання якнайкращого результату роботи усієї групи.

Схильність до диктату ми виявили в одній людині (1,8% від вибірки). Такий показник свідчить про схильність до авторитарного стилю управління, такі особистості часто можуть бути доволі категоричними у своїх діях, не сприймають порад та вказівок від інших та ставляться до них дуже гостро. Такі особистості завжди оберуть самотійно приймати усі рішення. Їм краще працювати окремо, не підпорядковуючись керівництву. Вони оберуть працювати самотійно, і не проявлятимуть себе у колективі, адже їм важко налагоджувати контакт з оточуючими, заводити нові знайомства вони не мають бажання. Це доволі важкий тип особистості для роботи в команді та й загалом для співробітництва. Та не зважаючи на категоричність та певну відлюдкуватість такого типу особистості, вони можуть бути хорошими працівниками, що показують високі результати у роботі і для цього їм не потрібно підпорядковуватися керівництву та бути частиною групового проекту чи частиною колективу в цілому.

Рівень прояву лідерських якостей серед студентів

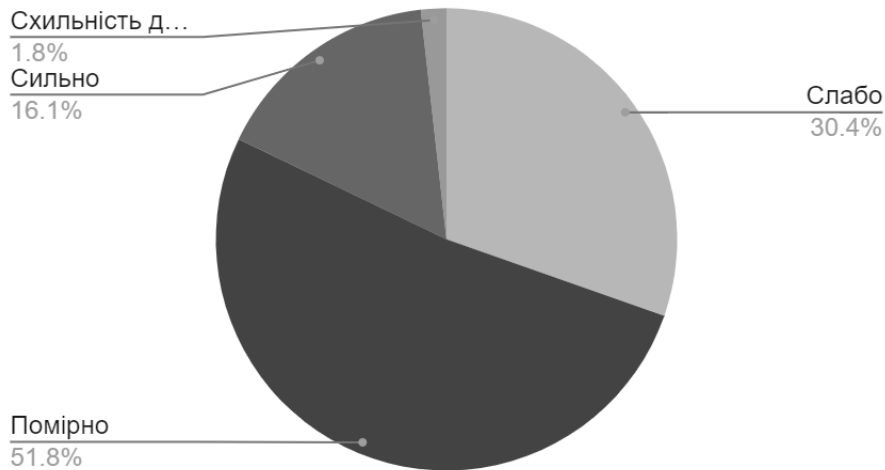


Рис. №5. Діаграма «Рівень прояву лідерських якостей»

Загалом, за результатами проведення цієї методики, ми можемо сказати, що найільше з нашої вибірки трапляється помірний рівень розвитку та прояву лідерських якостей. Цей показник говорить про достатню вираженість прояву лідерських якостей у студентів. У них лідерські якості проявляються ситуативно, але добре розвинуті. Такі студенти можуть стати хорошими керівниками групи осіб, бути авторитетами для цієї групи. Вони, можливо, не так легко ідуть на контакт, порівняно зі студентами, у яких виявлено високий рівень прояву лідерських якостей, але за необхідності вони заводять нові знайомства і їм це вдається простіше ніж студентам зі слабким рівнем прояву лідерських якостей. Такі студенти можуть як слідувати за кимось більш авторитетним, так і самотійно займати лідерську позицію.

Методика №3 Анкета «Участь у діяльності громадських організаціях та розвиток лідерських якостей студентства»

Для розуміння як саме впливає на студентів участь у діяльності недержавних громадських організаціях ми розробили власну анкету за якою проводили дослідження. З нашої вибірки респондентів, 71,4% (40 осіб) – це студенти, що задіяні до громадської діяльності, тобто учасники недержавних громадських організацій. Перш за все, нам було цікаво дізнатися, чи вважають учасники, що задіяні до діяльності громадських організацій, що участь у НГО позитивно вплинула на їхній життєвий досвід.

Ми отримали такі результати: 75,6% респондентів вказали, що для них це був корисний та цікавий досвід, 20% зазначили лише, що досвід був цікавим, 2,2% що такий вид діяльності був для них не цікавим та 2,2% вказали, що участь у діяльності НГО була для них марною тратою часу. Далі для нас було цікаво дослідити, чи можна стверджувати, що в процесі волонтерства учасники НГО змогли розвинути в собі нові вміння та навички. 97,8% з респондентів підтвердили, що участь у діяльності НГО сприяла розвитку нових вмінь та навичок, але 2,2% вказали, що участь у діяльності НГО ніяк не сприяла такому розвитку. Наступним кроком нашого дослідження було дізнатися, які саме вміння та навички змогли розвинути в собі учасники НГО. За результатами, які ми отримали, виявилось, що 42,5% (17 осіб) змогли покращити самосвідомість, 87,5% (35 осіб) вказали, що покращили такий вид вмінь як самоорганізація. Відповідальність змогли розвинути 90% (36 осіб). Найкраще вдалося розвинути Комунікативні здібності, адже про це вказали всі 100% (40 осіб) респондентів. Орієнтацію діяльності на результат, як зазначили респонденти, вдалося розвинути 47,5% (19 осіб). Організаційні здібності вдалося розвинути 77,5%, респондентів. М'які навички (soft skills) покращили 60% учасників НГО, а ось спеціалізовані навички (hard skills) лише 32,5% (13 осіб).

Також цікавим є те, що 1 учасник у діяльності недержавних громадських організацій (2,5% від вибірки) зазначив, що йому вдалося розвинути або покращити всі з наведених якостей разом. Також усі перелічені вище навички та вміння можна віднести до лідерських якостей. Отримавши такі високі показники по кожному з пунктів, можна зробити висновок, що громадська діяльність не тільки позитивно впливає на студентів в загальному, а також сприяє розвитку або ж покращенню певних вмінь та навичок, що є важливим аспектом розвитку особистості як лідера.

Навички, які розвинули студенти під час участі у діяльності НГО

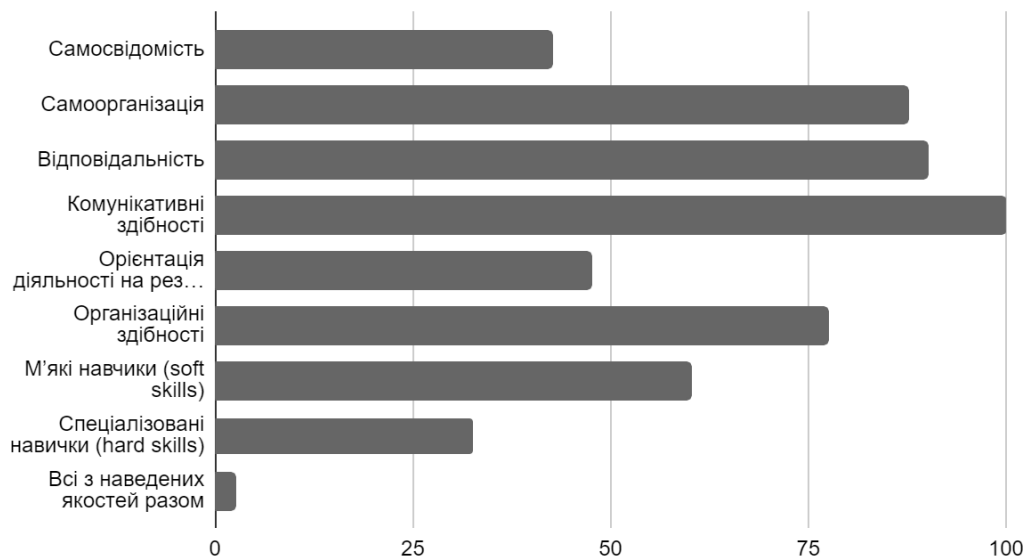


Рис. №6. Діаграма «Навички, які розвинули студенти під час участі у діяльності НГО»

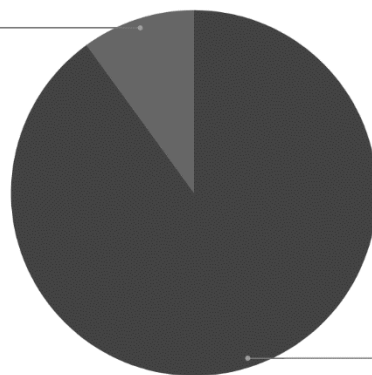
Наступним завданням нашої анкети, ми хотіли дізнатися, чи вважають учасники НГО, що всі перелічені вище якості, які їм вдалося розвинути в процесі діяльності недержавних громадських організацій, знадобляться їм в майбутньому. На що ми отримали такі відповіді: 93,6% зазначили, що будуть в майбутньому використовувати набуті вміння та навички, а 6,4% вказали, що ще не знають, чи набуті вміння та навички знадобляться їм в подальшому. Також,

хочемо зазначити, що жоден з респондентів не зазначив, що набуті в процесі громадськеї діяльності вміння та навички не знадобляться їм в майбутньому. Далі ми визначали, чи можуть учасники НГО підтвердити, що участь у діяльності громадських організацій розвиває лідерські якості. З цього отримали такі результати: 69,4% респондентів зазначили, що погоджуються з твердженням, що участь у діяльності громадських організацій розвиває лідерські якості, а 30,4% вказали, що не знають напевне. Жоден з учасників у діяльності НГО не зазначив, що не погоджується з твердженням, що участь у діяльності громадських організацій впливає на розвиток лідерських якостей.

Останнім запитанням нашої анкети ми хотіли дізнатися, чи рекомендуватимуть учасники у діяльності недержавних громадських організацій молоді, а саме своїм друзям, знайомим, колегам ставати учасниками громадських організацій.

Чи рекомендували б Ви своїм знайомим брати участь у діяльності НГО?

Важко сказати
10.0%



Так, однозначно
90.0%

Рис. №7. Діаграма «Чи рекомендували б студенти молоді, а саме своїм друзям, знайомим брати участь у діяльності НГО»

З чого отримали такі результати: 89,8% респондентів відповіли ствердно на це запитання, тим самим погоджуючись, що такий вид діяльності є корисним для молоді. 10,2% вказали, що їм важко відповісти на це запитання.

Отже, проаналізувавши відповіді усіх респондентів, що беруть участь у діяльності недержавних громадських організацій, ми можемо сказати, що така діяльність позитивно впливає на розвиток лідерських якостей студентів. Більш того більшість студентів самі вказали про покращення певних якостей у собі і вважають, що будуть використовувати набуті вміння та навички у майбутньому.

Висновки до другого розділу

1. Досліджено особливості розвитку лідерських якостей у студентства в процесі діяльності недержавних громадських організацій.
2. За результатами проведення методики «КОЗ», ми можемо сказати, що найчастіше зустрічаються показники нижче середнього рівнів прояву комунікативних та організаторських здібностей. Вони притаманні особистостям, що частіше за все не губляться у новій обстановці, швидко знаходять нових друзів, постійно прагнуть розширити коло знайомих, ситуативно можуть приймати самостійні рішення у важкій ситуації та брати на себе відповідальність.
3. Згідно з отриманими нами результатами за другою методикою, з'ясовано, що більша половина вибірки мають помірний рівень розвитку та прояву лідерських якостей. Більшість цієї групи складають студенти віком 21 року. Такий показник говорить про достатню вираженість прояву лідерських якостей у студентів. Такі студенти можуть як слідувати за кимось більш авторитетним, так і самостійно займати лідерську позицію. Не зважаючи на помірні показники прояву лідерських якостей, такі особи можуть бути хорошими лідерами групи. Вони легко можуть працювати у колективі, комунікація з іншими учасниками групи їх не турбує, а приносить задоволення.
4. Завдяки проведенню дослідження за власною анкетною, ми визначили, що 97,8% з респондентів підтвердили, що участь у діяльності недержавних громадських організацій сприяла розвитку нових вмінь та навичок.

РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНСТВА В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ НЕДЕРЖАВНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

3.1. Загальні практичні рекомендації щодо розвитку лідерських якостей у студентства в процесі діяльності недержавних громадських організацій

Проаналізувавши відповіді респондентів - учасників у діяльності недержавних громадських організацій, було визначено, що така діяльність позитивно впливає на розвиток лідерських якостей студентів. Саме тому, ми рекомендуємо як один зі способів сприяння розвитку лідерських якостей у студентства заснування громадської організації студентами в межах університету.

Згідно Закону України про діяльність недержавних громадських організацій, громадські об'єднання утворюються і діють на принципах:

- 1) добровільності – організатори та учасники будуть задіяні до діяльності лише з власного бажання;
- 2) самоврядності – вирішення основних питань, що пов'язані з діяльністю організації в межах компетенції організаторів;
- 3) вільного вибору території діяльності – в даному випадку університет «Києво-Могилянська Академія»;
- 4) відсутності майнового інтересу їх членів (учасників) – тут основне завдання - розвиток своїх лідерських якостей, а не матеріальне збагачення учасників.
- 5) прозорості, відкритості та публічності – звіти про діяльність усіх учасників пишуться за певний період та знаходяться у відкритому доступі.

Отже, громадська організація має бути обов'язково засновано на принципах, зазначених у законі України.

Назва нашої організації «Leadreship&Students».

Місією Організації ми визначили таку, що «Сприяє розвитку лідерських якостей у молоді та допомагає зробити світ кращим».

Основна діяльність організації направлена на пошук та кооперація з іншими організаціями задля залученості до волонтерських проєктів студентів у межах України. Проєкти можуть бути різнопланованими та не обмежуються конкретною тематикою.

Також громадська організація має бути забезпечена необхідними документами.

Документальне забезпечення організації:

- 1.Статут/ положення організації
- 2.Положення про структурні підрозділи
- 3.Інструкції
- 4.Правила
- 5.Політики

Всі перелічені документи є важливими для започаткування нової громадської організації.

Особливить такої організації полягає у забезпеченні комфортних та пом'якшених умов для студентів, де вони почуватимуть себе безпечно, що в свою чергу допоможе їм відкритися новому досвіду та не боятися спробувати себе у новій діяльності, розкритися та довіритися іншим учасникам групи. Саме для цього пропонуємо додати до основної діяльності організації, а саме пошуку та кооперація з іншими організаціями, залученість до волонтерських проєктів у межах України, додати обов'язкові зустрічі та тренінги для учасників організації. Саме на цих зустрічах обговорювати досягнення кожного учасниками, надавати учасникам можливість ділитися своїми переживаннями, щоб отримати зворотній зв'язок від команди.

Завдяки таким зустріччям учасники будуть бачити результати не тільки своєї діяльності, а й діяльності інших, розуміти краще переживання інших, вчитися емпатії та розвивати свій емоційний інтелект.

Також запровадити окремі зустрічі для проведення тренінгів для учасників. Ми пропонуємо особистісно-орієнтовані тренінги, а саме тренінги, що стосуються усвідомлення «Я» кожного члена групи і спрямовані на глибокі особистісні перетворення членів групи. Такі тренінги можуть проходити у форматі арт-терапії. Рекомендованими будуть проходження тестів для учасників групи, таких як тест Белбіна на роль в команді, тест на тип керівництва Адізеса та інші. Пройшовши тести такого типу студенти зможуть краще зрозуміти свою роль в команді, до якого типу керівництва вони схильні та краще зрозуміти себе. Найбільше уваги буде приділятися саме самопочуттю учасників організації, щоб під час участі у організації вони не тільки розвивали свої лідерські якості, а й змогли краще пізнати та зрозуміти себе. Також залученість до зустрічей допоможе практикувати організованість та самоорганізацію у студентів.

Можливість нашої організації у співробітництві з іншими недержавними громадськими організаціями та залученість до інших волонтерських проєктів нашої громадської організації забезпечить залученість ще більшої кількості учасників, що в свою чергу сприятиме використанню студентами на практиці своїх комунікативних та організаторських здібностей, причому як засновників організації, так і її учасників.

Участь у діяльності організації може допомогти студентам набуту впевненості у собі. Волонтерство може допомогти здобути впевненість, завдяки можливості спробувати щось нове та отримати нові досягнення. Також така діяльність дає змогу студентам зробити реальний та цінний позитивний вплив на інших людей, громади та суспільство загалом. Участь у такій діяльності також може допомогти студентам познайомитися з новими людьми, стати частиною

команди, спробувати себе у ролі лідера і завести нових друзів. Волонтерство надає унікальну можливість: воно пов'язує людей з дуже конкретними спільними цінностями, які готовні вийти за межі своєї зони комфорту, готові витратити час на зусилля громади, схильні до участі в командно-орієнтованій діяльності та бажають сприяти добробуту інших.

Це також може допомогти відчувати студентам себе частиною чогось особливого поза спілкування з друзями та родиною. Найголовніше – це те, що завдяки діяльності у громадській організації студенти матимуть змогу кинути виклик собі та спробувати щось нове для себе, досягти особистих цілей, потренуватися у використанні своїх навичок та виявити приховані таланти.

Під час навчання студенти розвивали соціальні та професійні навички, які сприяють особистим досягненням. Використання цих навичок практично може забезпечити саме діяльність у організації.

Для запровадження громадської організації «Leadreship&Students» було складено поетапний перелік дій обов'язкових для виконання.

Першим етапом постає підготовка і складання засновницького договору, що потрібно для визнання дієздатності організації. Наступним кроком ми визначили складання статуту організації, адже він є необхідним для нормативного регулювання організації. Третім етапом є підготовка необхідних документів таких як: основні положення, політики, інструкції, правила та ін. Четвертим етапом ми визначили розробку брендингу організації, що включає лого, бренд бук, цінності організації. Цей етап потрібен для подальшої впізнаваності організації. Наступним етапом є розробка місії та візії організації, щоб показати основну мету діяльності та наміри громадської організації. Підготовка тренінгових програм для учасників організації. Цей етап є важливим для забезпечення учасників організації необхідним матеріалами для проведення з ними психологічних тренінгів під час діяльності у громадської організації.

Наступним етапом ми визначили створення сторінок організації в соціальних мережах для поширення інформації про організацію та основні новини. Запровадження партнерств з іншими організаціями є наступним кроком для отримання підтримки від інших громадських організацій, а також залучення до різних волонтерських проектів наших учасників. Поширення інформації про набір до нової організації через локальні канали комунікації в університеті потрібне для розповсюдження новин про нашу організацію, а також, щоб викликати інтерес у студентів долучитися до неї. Наступним етапом ми визначили безпосередньо набір учасників організації, який буде складатися з декількох етапів. І останнім етапом стане допомога новим учасникам у адаптації до нової діяльності, їх підтримка та ознайомлення з діяльністю громадської діяльності. Усі етапи покроково записані у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Етапи створення громадської організації

Етап	Дата початку	Дата закінчення	Тривалість
Підготовка і складання засновницького договору	01.08.2021	04.08.2021	4
Складання статуту	04.08.2021	05.08.2021	2
Підготовка необхідних документів	05.08.2021	09.08.2021	5
Розробка брендингу	09.08.2021	10.08.2021	2
Розробка місії та візії організації	10.08.2021	12.08.2021	3
Підготовка тренінгових програм для учасників організації	12.08.2021	15.08.2021	4
Створення сторінок організації в соціальних мережах	15.08.2021	17.08.2021	3
Запровадження партнерств з іншими організаціями	17.08.2021	01.09.2021	16

Продовження таблиці 3.1.

Етап	Дата початку	Дата закінчення	Тривалість
Поширення інформації про набір до нової організації через локальні канали комунікації в університеті	01.09.2021	14.09.2021	14
Набір учасників організації	14.09.2021	20.09.2021	7
Допомога новим учасникам у адаптації до нової діяльності	20.09.2021	04.10.2021	15

Джерело: складено автором на основі власного дослідження

Після заснування громадської організації в межах університету, ми очікуємо наступний результат, а саме, що більшість студентів будуть зацікавлені взяти участь у її діяльності, оскільки будуть розуміти переваги для себе, а саме: розвиток чи покращення своїх лідерських якостей шляхом залучення до діяльності цієї організації. Ми очікуємо, що завдяки залученню до діяльності цієї організації студенти матимуть змогу на практиці застосувати свої вміння та навички, відкрити в собі нові здібності. Серед цих вмінь та навичок ми виділяємо наступні: самосвідомість, самоорганізація, комунікативні навички, орієнтація діяльності на результат, організаційні здібності, м'які навички (soft skills) та спеціалізовані навички (hard skills).

Розвиток та покращення самосвідомості допоможе студентам краще пізнати себе, свої потреби, інтереси, цінності, відслідковувати власну поведінку й переживання тощо. Самоорганізація допоможе студентам чітко планувати власну діяльність, швидко приймати рішення і брати відповідальність за них. Покращення комунікативних здібностей допоможе знаходити нові знайомства, розширити коло знайомств, будувати, так званий, нетворк. Організаційні здібності допомагають у організації діяльності, як власної, так і певної групи чи колективу. Саме організаційні здібності допомагають у започаткуванні нових проектів та залученні до його розробки певної групи людей. Орієнтація

діяльності на результат допомагає студентам ставити чіткі цілі та досягати реальних результатів. М'які навички (soft skills) та спеціалізовані навички (hard skills), які можна розвинути та покращити в процесі діяльності громадської діяльності дуже важливі як і у навчанні так і в подальшому у роботі.

Також, варто зазначити, що результат діяльності студентів та рівень розвитку лідерських якостей буде залежати ще й від рівня їхньої замотивованості у залученні до діяльності, а також власного бажання виходити з зони комфорту та розвивати себе.

Ми віримо, що створення та запровадження нової громадської організації в університеті допоможе студентам розвинути або покращити усі вище перелічені лідерські якості. Завдяки діяльності даної організації студенти отримають ряд переваг та зможуть не тільки сприяти власному розвитку, а й практично застосувати знання, уміння та навички в певному соціальному середовищі та, глобально, зробити світ кращим, адже студенти будуть залучені до волонтерських проектів.

Висновки до третього розділу

1. Ми рекомендуємо як один зі способів сприяння розвитку лідерських якостей у студентства заснування громадської організації студентами в межах університету згідно Закону України про діяльність недержавних громадських організацій.
2. Особливість цієї організації полягає у забезпеченні комфортних умов для студентів, де вони почуватимуть себе безпечно і готові відкритися новому досвіду та не боятися спробувати себе у новій діяльності, розкритися та довіритися іншим учасникам групи.
3. Створення та запровадження нової громадської організації в університеті допоможе студентам розвинути або покращити лідерські якості. Завдяки діяльності даної організації студенти отримають ряд переваг та зможуть не тільки сприяти власному розвитку, а й практично застосувати знання, уміння та навички в певному соціальному середовищі та, глобально, зробити світ кращим, адже студенти будуть залучені до волонтерських проектів.

ВИСНОВКИ

Під час виконання роботи було досягнуто мету та підтверджено гіпотезу, яка полягала у тому, що участь студентства у діяльності недержавних громадських організацій піднімає на більш високий рівень розвитку лідерські якості підтвердилася.

Проаналізовано роботи відомих науковців, що займалися вивченням феномену лідерства, його природи, структури, умов формування. Саме студентський вік є сензитивним для формування та розвитку лідерських якостей. І як визначає Н. Бітянова, головною метою молодості є реалізація можливостей саморозвитку.

Завдяки проведеному емпіричному дослідженню з'ясовано, що більша половина вибірки має помірний рівень розвитку та прояву лідерських якостей. Такий показник говорить про достатню вираженість прояву лідерських якостей у студентів. У них лідерські якості проявляються ситуативно, але добре розвинуті. Такі студенти можуть як слідувати за кимось більш авторитетним, так і самостійно займати лідерську позицію.

За результати дослідження за власною анкетною визначено, що завдяки діяльності у недержавних громадських організаціях, студенти змогли покращити свої лідерські якості та будуть використовувати ці навички та вміння в майбутньому.

На основі результатів дослідження розроблено практичні рекомендації, які полягають у заснуванні громадської організації студентами в межах університету згідно Закону України про діяльність недержавних громадських організацій. Завдяки діяльності у організації студенти зможуть розвинути лідерські якості. Серед них ми виділяємо наступні: самосвідомість, самоорганізація, комунікативні навички, орієнтація діяльності на результат,

організаційні здібності, м'які навчки (soft skills) та спеціалізовані навички (hard skills).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова Г. С. Возрастная психология : учебное пособие для студентов вузов. Москва : Изд. центр «Академия», 1997. 704 с.
2. Адорно Т. Исследование авторитарной личности. Москва : Серебряные нити, 2001. 416 с.
3. Алфімов Д. В. Організація учнівського самоврядування: досвід і проблеми / Д. В. Алфімов // *Наукові праці Вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет»*. Серія : «Педагогіка, психологія і соціологія». 2013. № 1. 12 с.
4. Ануфриев А. Ф. Психодиагностика: основы решения диагностических задач : учебное пособие / Александр Федорович Ануфриев, 2011. 143 с.
5. Белбин Р. Мерedit. Типы ролей в командах менеджеров. М. : НРРО, 2003. — 232 с.
6. Берн Э. Лидер и группа: о структуре и динамике организаций и групп / Э. Берн. Москва : Эксмо, 2009. 512 с.
7. Битянова Н. Р. Проблема саморазвития личности в психологии. : Моск. психол. соц. институт; Флинта, 1998. 48 с.
8. Гамезо М. В., Герасимова В. С., Горелова Г. Г., Орлова Л. М. Возрастная психология: личность от молодости до старости: учебное пособие. Москва : Педагогическое общество России, 2001. 272 с.
9. Головаха Е. И. Жизненные перспективы и ценностные ориентации личности. СПб.: Питер, 2001. 269 с.
10. Головешко Б. Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів [Текст] / Б. Р. Головешко // Сборники научных работ НТУ «ХПИ»: Проблемы та перспективи формування нац. гуманітарно-технічн. еліти. Вестник НТУ «ХПИ». № 32. 2012. С. 89-96.
11. Гриник А. А. : «Особенности развития лидерских качеств у старшеклассников» [Електроний ресурс] – Режим доступу: <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/2945/1/07Grinik.pdf>
12. Деркач А.А., Орбан Л.Э. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости личности: монография. Москва : РАУ, 1995. 208 с.

13. Жеребова Н. С. Лидерство в малых группах как объект социально психологического исследования / Н. С. Жеребова // Руководство и лидерство: опыт социально-психологического исследования. Л. : Лениздат, 1973. 194с.
14. Зацепин В. К вопросу о структуре вертикального общения в коллективе / В. И. Зацепин // Руководство и лидерство (опыт социально-психологического исследования) : сб. науч. труд.; под ред. Б. Парыгина. Л. : Изд-во ЛГУ, 1973. С. 78-93.
15. Згідно із Законами [№ 767-VII від 23.02.2014](#), [№ 317-VIII від 09.04.2015](#) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#Text>
16. Зеер Е. Ф., Сыманюк Э. Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. 1981. Т. 18, № 6. С. 35-44.
17. Зорина А. В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза : автореф. дис. на соиск. научн. звания канд. пед. наук : «Общая педагогика, история педагогики и образования» / А. В. Зорина. Нижний Новгород, 2009. 20 с.
18. Казанцева Л. С., Жигарева Е. Ю. // Материалы III Студенческой международной заочной конференции «Молодежный научный форум : гуманитарные науки». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nauchforum.ru/ru/node/658>
19. Кайдалова Л., Альохіна Н. та Щокіна Н.: «Формування лідерських якостей на основі інноваційних методів навчання» // East European Scientific Journal. Педагогіка 2016. № 7. С. 34-37.
20. Кон И. С. В поисках себя: Личность и её самосознание. Москва : Политиздат, 1984. 335 с.
21. Кон И. С. Открытие «Я» / И.С.Кон. – Москва : Политиздат, 1978. 367с
22. Краткий психологический словарь / под ред. Петровского А.В., Ярошевского М.Г. – 2-е изд., расш., испр. и доп. - Ростов н/Д., 1998. 512 с.
23. Кубарькова Н. В. Лидерские качества педагога: сущность и структура [Электронный ресурс] / Н. В. Кубарькова // The Emissia.Offline Letters.

- Электронное научное издание, 2012. – Режим доступа: <http://www.emissia.org/offline/2012/1772.html>
24. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н.Леонтьев.– Москва : Смысл, 2005. 352 с.
 25. Менегетти А. Психология лидера. М. : ННБФ «Онтопсихология», 2004. 256с.
 26. Моргун В.Ф., Ткачева Н.Ю. Проблема периодизации развития личности в психологи. Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1981. 84 с.
 27. Москаленко В.В. Соціальна психологія. Підручник. Видання 2-ге, виправлене та доповнене. К. : Центр учбової літератури, 2008. 688 с.
 - Мошкина // Вестник Южно-уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. 2013. № 1. С. 131-133.
 28. Мошкина Л.Д. «Психология политического лидерства» /Л.Д.
 29. Муздыбаев К. Психология ответственности. Л. : Наука., 1983. 240 с.
 30. Основи психології: Підручник / О. В. Киричук, В. А. Роменець, І. П. Маноха та ін.; за ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. Київ : Либідь, 1995. 632 с.
 31. Павлін Д. О. Психологічні особливості розвитку спонтанності особистості у віці ранньої дорослості. Київ : 2016. 238 с.
 32. Петровский А.В. Развитие личности в системе межличностных отношений // Социальная психология / Под ред. А.В.Петровского. Москва : Просвещение, 1987. С. 91-113.
 33. Психология: Учебник для педагогических вузов. Под ред. Б. А. Сосновского. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. 480 с.
 34. Стогдилл, Р. Справочник по лидерству. Обзор теории и исследований / Р. Стог-дилл. Нью-Йорк, 1974. 319 с.
 35. Тищенко В. М. Засоби навчальної та науково-дослідної роботи. Випуск 39. 160 с.
 36. Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности школьников : учеб. пособие для студ. пед. ин- тов / Л. И. Уманский. Москва : Просвещение, 1980. 160с.

37. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17- модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации» / С.Р. Филонович. Москва : ИНФРА-М, 1999. Модуль 9. 328 с.
38. Чередниченко И. П, Тельных Н. В. Психология управления/ И. П. Чередниченко, Н. В. Тельных. Ростов на/Д. : Феникс, 2004. 608с.
39. Эйдемиллер Э. Г., Юстицкис В. Э. Психология и психотерапия семьи. СПб. : Питер, 2008. 672 с.
40. Эльконин Д. Б. К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте // Вопросы психологии. 1971. № 4.
41. Ягоднікова В. В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи: Автореф. дис... канд. пед. наук / В. В. Ягоднікова; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2006. 21 с.
42. Emory Bogardus Leaders and leadership, January 1, 1934. P. 325
43. Fred Edward. Fiedler A Theory of Leadership Effectiveness Textbook Binding – January 1, 1967 P.308
44. George Ellis Project Management in Product Development: Leadership Skills and Management Techniques to Deliver Great Products, September 2015. P. 400
45. Harrold R. How to volunteer // The Volunteer Bulletin. March, 2002. P. 45.
46. James E. Birren The Psychology of Aging Hardcover – January 1, 1964. P. 564
47. John Henry Holland Hidden Order: How Adaptation Builds Complexity, August 1995, P.185
48. Paul Dekker & Loek Halman The Values of Volunteering: Cross-Cultural Perspectives, January 2003. P. 212.
49. Robert Stebbins Volunteering as leisure/leisure as volunteering: an international assessment, April 2004. P. 288
50. Rochester, A E Paine, S Howlett Volunteering and Society in the 21st Century, January 2010, P. 274

ДОДАТКИ

Додаток А.

Анкета «Участь у діяльності громадських організаціях та розвиток лідерських якостей студентства»

1. Ви берете участь у діяльності недержавної громадської організації (далі - НГО)?
 - a. Так
 - b. Ні
2. Чи можете Ви сказати, що участь у НГО позитивно вплинула на ваш життєвий досвід?
 - a. Так, для мене це був корисний і цікавий досвід
 - b. Так, це було цікаво
 - c. Ні, це було нецікаво
 - d. Ні, для мене це було марною тратою часу
3. Чи можете Ви сказати, що участь у НГО негативно вплинула на ваш життєвий досвід?
 - a. Ні, для мене це був корисний і цікавий досвід
 - b. Ні, це було цікаво
 - c. Так, це було нецікаво
 - d. Так, для мене це було марною тратою часу
4. Чи можна стверджувати, що в процесі волонтерства Ви змогли розвинути в собі нові вміння та навички?
 - a. Так
 - b. Ні

5. Якщо Ваша відповідь «Так» на минуле запитання, вкажіть, які саме вміння та навички Ви змогли розвинути в собі?
- a. Самосвідомість
 - b. Самоорганізація
 - c. Відповідальність
 - d. Комунікативні здібності
 - e. Орієнтація діяльності на результат
 - f. Організаційні здібності
 - g. Soft skills
 - h. Hard skills
 - i. Інше
6. Як Ви вважаєте, чи знадобляться Вам набуті вміння та навички у майбутньому?
- a. Так, буду використовувати
 - b. Ні, не знадобляться
 - c. Не знаю
7. Чи можете Ви сказати, що участь у діяльності громадських організацій розвиває лідерські якості?
- a. Так, однозначно допомагає у розвитку лідерських якостей
 - b. Ні, точно не допомагає у розвитку лідерських якостей
 - c. Важко сказати
8. Чи рекомендували б Ви молоді (своїм друзям, знайомим, колегам) ставати учасниками громадських організацій?
- a. Так, однозначно
 - b. Ні, ні в якому разі
 - c. Важко сказати

Номер	Стать	Вік	«Діагностика лідерських здібностей»	«КОЗ»
Респондент 1	Ж	20	24 – слабо	К 0.55 -2 О 0.35 -1
Респондент 2	Ч	18	26 – помірно	К 0.75 -4 О 0.35 -1
Респондент 3	Ж	19	24 – слабо	К 0.45 -1 О 0.6 -2
Респондент 4	Ч	20	24 – слабо	К 0.5 -2 О 0.5 -1
Респондент 5	Ж	18	34 – помірно	К 0.45 -1 О 0.55 -1
Респондент 6	Ж	19	26 – помірно	К 0.5 -2 О 0.65 -2
Респондент 7	Ж	19	17 – слабо	К 0.45 -1 О 0.6 -2
Респондент 8	Ж	18	24 – слабо	К 0.5 -2 О 0.6 -2

Респондент 9	Ж	18	30 – помірно	K 0.6 -3 O 0.45 -1
Респондент 10	Ж	18	38 – сильно	K 0.45 -1 O 0.5 -1
Респондент 11	Ж	18	31 – помірно	K 0.3 -1 O 0.55 -1
Респондент 12	Ж	18	20 – слабо	K 0.4 -1 O 0.75 -4
Респондент 13	Ж	18	29 – помірно	K 0.4 -1 O 0.6 -2
Респондент 14	Ж	18	36 – сильно	K 0.4 -1 O 0.5 -1
Респондент 15	Ж	18	31 – помірно	K 0.45 -1 O 0.6 -2
Респондент 16	Ж	19	30 – помірно	K 0.5 - 2 O 0.65 -2
Респондент 17	Ж	18	21 – слабо	K 0.45 -1 O 0.6 -2
Респондент 18	Ч	18	28 – помірно	K 0.6 -3 O 0.6 -2
Респондент 19	Ж	18	36 – сильно	K 0.3 -1 O 0.35 -1
Респондент 20	Ж	18	18 – слабо	K 0.45 -1 O 0.65 -2
Респондент 21	Ж	19	18 – слабо	K 0.45 -1 O 0.55 -1
Респондент 22	Ж	19	21 – слабо	K 0.45 -1 O 0.5 -1
Респондент 23	Ж	20	35 – сильно	K 0.6 -3 O 0.6 -2
Респондент 24	Ж	21	29 – помірно	K 0.6 -3 O 0.55 -1
Респондент 25	Ч	26	26 – помірно	K 0.45 -1 O 0.75 -4
Респондент 26	Ж	21	32 – сильно	K 0.6 -3 O 0.75 -4
Респондент 27	Ж	21	30 – помірно	K 0.5 - 2 O 0.6 -2
Респондент 28	Ж	21	29 – помірно	K 0.45 -1 O 0.6 -2
Респондент 29	Ж	21	27 – помірно	K 0.5 - 2 O 0.65 -2
Респондент 30	Ж	21	35 – сильно	K 0.6 -3 O 0.65 -2
Респондент 31	Ж	21	27 – помірно	K 0.5 - 2 O 0.6 -2
Респондент 32	Ж	21	25 – помірно	K 0.6 -3

				O 0.6 -2
Респондент 33	Ж	21	29 – помірно	K 0.5 - 2 O 0.6 -2
Респондент 34	Ж	21	27 – помірно	K 0.45 -1 O 0.55 -1
Респондент 35	Ж	21	34 – помірно	K 0.5 -2 O 0.75 -4
Респондент 36	Ж	21	37 – сильно	K 0.5 - 2 O 0.6 -2
Респондент 37	Ж	21	25 – слабо	K 0.45 -1 O 0.5 -1
Респондент 38	Ж	21	24 – слабо	K 0.5 - 2 O 0.5 -1
Респондент 39	Ж	22	35 – сильно	K 0.6 -3 O 0.6 -2
Респондент 40	Ж	21	14 – слабо	K 0.6 -3 O 0.6 -2
Респондент 41	Ж	21	24 – слабо	K 0.45 -1 O 0.5 -1
Респондент 42	Ж	23	32 – помірно	K 0.4 -1 O 0.55 -1
Респондент 43	Ч	27	29 – помірно	K 0.5 -2 O 0.75 -4
Респондент 44	Ч	23	25 – помірно	K 0.6 -3 O 0.6 -2
Респондент 45	Ж	21	25 – помірно	K 0.6 -3 O 0.55 -1
Респондент 46	Ж	21	31 – помірно	K 0.4 -1 O 0.55 -1
Респондент 47	Ч	21	29 – помірно	K 0.4 -1 O 0.45 -1
Респондент 48	Ж	21	24 – слабо	K 0.5 - 2 O 0.45 -1
Респондент 49	Ж	20	31 – помірно	K 0.6 -3 O 0.6 -2
Респондент 50	Ж	21	41 – схильність до диктату	K 0.3 -1 O 0.7 -3
Респондент 51	Ж	21	39 – сильно	K 0.6 -3 O 0.65 -3
Респондент 52	Ж	21	33 – помірно	K 0.6 -3 O 0.55 -1
Респондент 53	Ж	22	31 – помірно	K 0.5 - 2 O 0.5 -1
Респондент 54	Ч	22	24 – слабо	K 0.6 -3 O 0.6 -2
Респондент 55	Ж	21	29 – помірно	K 0.6 -3 O 0.55 -1

Респондент 56	Ж	20	20 – слабо	К 0.4 -1 О 0.6 -2
---------------	---	----	------------	----------------------