

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології
Кафедра педагогіки та психології**

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА «ЕКОНОМІЧНА ТА БІЗНЕС-ОСВІТА»
ПРОГРАМА**

Галузь знань

01 «Освіта/Педагогіка»

Спеціальність

015 «Професійна освіта (Економіка)»

Форма навчання: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

**на тему: «ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ЗДОБУВАЧІВ
ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ В ПРОЦЕСІ ВИКЛАДАННЯ
ЕКОНОМІЧНИХ ДИСЦИПЛІН»**

Здобувачки: Уманець Софії Костянтинівни

(підпис)

Науковий керівник: к.пед.н., доцент Саркісова О.Ю.

(підпис)

**Робота допущена до захисту перед Екзаменаційною комісією
з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)**

Завідувач кафедри: д.пед.н., професор Артюшина М.В.

(підпис)

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології
Кафедра педагогіки та психології**

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
«ЕКОНОМІЧНА ТА БІЗНЕС-ОСВІТА»
Галузь знань 01 «Освіта/Педагогіка»
Спеціальність 015 «Професійна освіта (Економіка)»
Форма навчання: денна**

<p>ПОГОДЖЕНО Керівник проектної групи (гарант) освітньо-професійної програми _____ О.Ю. Саркісова _____ 2024 р.</p>	<p>ЗАТВЕРДЖУЮ Завідувачка кафедри _____ М.В. Артюшииа _____ 2024 р.</p>
--	--

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачці вищої освіти Уманець Софія Костянтинівна
денної форми навчання

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему «Формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти в процесі викладання економічних дисциплін»

Тему затверджено наказом ректора Університету від " 02 " листопада 2022 р. № 1921-ст

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана та Фахового економічного коледжу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, наукової літератури відповідної тематики із застосуванням загальнонаукових, теоретичних й емпіричних методів пізнання.

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ
Розділ 2	ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ СФОРМОВАНОСТІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ
Об'єкт дослідження:	Формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти
Предмет дослідження:	Процес викладання економічних дисциплін
Мета бакалаврської дипломної роботи:	Дослідження лідерських якостей та розроблення методичних рекомендацій лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти в процесі викладання економічних дисциплін

Конкретні завдання, які студент повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1	Проаналізувати сутність ключових понять дослідження: «лідерство», «лідерські якості», «лідерська компетентність». Дослідити особливості формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти
У розділі 2	Проаналізувати можливості формування лідерських якостей в процесі викладання економічних дисциплін. Підібрати ефективні форми та методи формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти. Розробити методичні рекомендації щодо формування лідерських якостей в процесі викладання економічних дисциплін.

**Завдання підготував
науковий керівник**

(підпис)

О.Ю.Саркісова

(ініціали, прізвище)

« 06 » лютого 2024 р.

**Завдання одержав
студент**

(підпис)

С.К.Уманець

(ініціали, прізвище)

« 06 » лютого 2024 р.

Реферат

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 69 сторінок, 1 таблицю, 11 рисунків, список використаних джерел з 57 найменувань.

«Формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти в процесі викладання економічних дисциплін»

Предметом дослідження є процес викладання економічних дисциплін.

Об'єктом дослідження є формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти.

Мета дипломної роботи є дослідження лідерських якостей та розроблення методичних рекомендацій щодо формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти в процесі викладання економічних дисциплін.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання:

1. Проаналізувати сутність ключових понять дослідження: «лідерство», «лідерські якості», «лідерська компетентність».
2. Розглянути особливості формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти.
3. Дослідити рівень сформованості лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти.
4. Проаналізувати можливості формування лідерських якостей в процесі викладання економічних дисциплін.
5. Підібрати ефективні форми та методи формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти.
6. Розробити методичні рекомендації щодо формування лідерських якостей в процесі викладання економічних дисциплін.

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. Теоретична значущість результатів дослідження полягає у аналізі підходів до можливостей формування лідерських якостей, аналізі ключових понять як лідерство, лідерські якості, лідерська компетентність, лідерський потенціал. Також було проаналізовано досвід декількох закладів передвищої освіти.

декількох закладів передвищої освіти. Також було підходів до можливостей формування лідерських якостей.

Методична значущість отриманих результатів пов'язана із підбором великої кількості інтерактивних методів таких як ділові ігри, вправи, кейси, що можуть бути використані викладачами економічних дисциплін для покращення проактивної роботи.

Практична значущість полягає у підборі методів формування лідерських якостей в процесі викладання економічних дисциплін, використовуючи різноманітні вправи, тренінги, методичні розробки для розвитку та формування лідерських якостей.

Рік виконання роботи: 2024.

Рік захисту роботи: 2024.

Ключові слова: лідер, лідерські якості, лідерська компетентність, лідерський потенціал, фахова передвища освіта.

В і д г у к
про кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувача факультету Управління персоналом, соціології та психології
освітньо-професійної програми «Економічна та бізнес-освіта»
Уманець Софії Костянтинівни

на тему: «Формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти в процесі викладання економічних дисциплін»

1. Актуальність теми: Ситуації невизначеності, воєнного стану, в якому знаходиться Україна, впливають на всі сфери життєдіяльності суспільства. Значимим та очевидним на сьогодні є вектор розвитку суспільства, спрямований на відстоювання демократичних цінностей, свободи та незалежності. Адаптивність, мобільність, гнучкість, готовність до взяття на себе відповідальності та готовність до об'єднання з іншими стають затребуваними характеристиками особистості взагалі і майбутніх фахівців зокрема. Розвиток лідерського потенціалу майбутніх фахівців стає актуальним завданням сучасної освіти. Формування лідерських якостей під час навчання в закладах освіти має стати обов'язковим завданням, а викладачі різних дисциплін мають створювати умови для накопичення лідерського досвіду, застосовуючи різноманітні форми та методи навчання та організуючі різні види навчально-виховної діяльності. Підлітковий та юнацький вік, за думкою багатьох дослідників, є найбільш сприятливим періодом для розвитку лідерських якостей. Саме тому на сьогодні особливої актуальності набуває аналіз можливостей та розроблення підходів до формування лідерських якостей в процесі вивчення різноманітних навчальних дисциплін.

2. Позитивні риси кваліфікаційної бакалаврської роботи: Зміст бакалаврської роботи відповідає затвердженій темі, меті та завданням. У даній роботі досліджено проблему формування лідерських якостей, особливості формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти, можливості формування лідерських якостей в процесі викладання економічних дисциплін. Емпіричне дослідження здійснювалося за розробленою програмою та необхідним психодіагностичним інструментарієм. Робота містить багато розроблених рекомендацій, адаптованих до різноманітних економічних дисциплін. Здобувачкою здійснено спробу інтеграції тем, пов'язаних з лідерством у навчальні програми економічних дисциплін. Здобувачкою підібрано велику кількість інтерактивних методів: ділових ігор, вправ, кейсів, моделювання реальних ситуацій, які можуть бути використані викладачами економічних дисциплін, що говорить про практичну значущість роботи.

3. Наявність самостійних розробок автора: Уманець Софією зроблена спроба розроблення програми тренінгу щодо формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти на прикладі дисципліни «Організаційна поведінка» та запропоновані методичні рекомендації щодо формування

лідерських якостей у здобувачів освіти. Здобувачка самостійно провела дослідження лідерських якостей здобувачів фахової передвищої освіти у вигляді емпіричного дослідження, систематизувала отримані результати та зробила відповідні висновки. Здобувачкою розроблено рекомендації щодо організації практичних занять та тренінгів, спрямованих на розвиток комунікативних навичок, командної роботи та лідерства.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій: Отримані здобувачкою результати та зроблені висновки мають як теоретичне, так і практичне значення, тому можуть бути впроваджені у закладах фахової передвищої освіти. Розглянуті форми та методи можуть сприяти формуванню даних якостей у здобувачів фахової передвищої освіти в процесі викладання економічних дисциплін. Отримані дані дають можливість збагатити методику викладання економічних дисциплін за рахунок збагачення їх комплексом завдань з формування лідерських якостей здобувачів фахової передвищої освіти. Доведено, що у сучасних умовах посилюється значимість формування лідерських якостей особистості протягом всього циклу отримання освіти, що підвищує конкурентоспроможність майбутніх фахівців та сприяє виробленню ключових лідерських якостей: стратегічного мислення, комунікативних навичок, управління змінами, емоційного інтелекту, етичних принципів. Визначено, що пріоритетними для навчання здобувачів виступають інтерактивні методи, спрямовані на розвиток стратегічного і критичного мислення, самостійний пошук інформації, вироблення навичок командної роботи, формування ініціативи та відповідальності.

5. Наявність недоліків: Роботу підготовлено на належному науковому рівні, однак, поряд з цим, є окремі технічні, орфографічні та стилістичні недоліки, які не впливають на загальну якість роботи. Результати психодіагностичних методик потребують певного уточнення та конкретизації.

6. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК: Подана до захисту кваліфікаційна бакалаврська робота в цілому відповідає існуючим вимогам, що ставляться до кваліфікаційних робіт першого (бакалаврського) рівня за спеціальністю «Професійна освіта (Економіка)», може бути рекомендована до захисту перед екзаменаційною комісією і заслуговує позитивної оцінки з урахуванням усіх аспектів, пов'язаних з її захистом.

Науковий керівник :

к.пед.н, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології

Саркісова О.Ю.

14. 06. 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ.	11
1.1. Сутність та структура ключових понять «лідер», «лідерство», «лідерські якості» та їх роль у розвитку особистості.....	11
1.2. Лідерські якості та перехід до лідерської компетентності: зміст, форми та методи.	22
1.3. Особливості формування лідерських якостей здобувачів фахової передвищої освіти.	26
РОЗДІЛ 2: ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ СФОРМОВАНOSTІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ.	33
2.1. Аналіз стану сформованості лідерських якостей здобувачів фахової передвищої освіти.	33
2.2. Методи та форми формування лідерських якостей здобувачів фахової передвищої освіти в процесі вивчення економічних дисциплін.	45
2.3 Методичні рекомендації щодо формування лідерських якостей на прикладі дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів фахової передвищої освіти.	51
ВИСНОВКИ.....	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	62
ДОДАТКИ.....	69

ВСТУП

Актуальність теми. Формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти в процесі викладання економічних дисциплін надзвичайно важлива в сучасному світі з його швидкими темпами змін, економічною нестабільністю та різноманітними викликами. В умовах глобальної економіки та конкуренції виникає потреба в компетентних лідерах, які можуть ефективно адаптуватися до змін в економічному середовищі, приймати стратегічні рішення та керувати успішними командами. Сучасні економічні виклики, такі як глобальні кризи, технологічні зміни та економічні перетворення, вимагають від лідерів глибокого розуміння економічних процесів та здатності приймати обґрунтовані рішення в умовах невизначеності. Ефективні лідери сьогодення повинні мати розуміння не лише економіки, а й інших галузей, таких як технології, політика та соціальні науки, щоб надати відповідь на складні міжнародні проблеми.

Сучасне суспільство вимушено переглянути вимоги до майбутніх фахівців та переорієнтуватися на підготовку фахівців нової генерації, які зможуть адекватно реагувати та швидко адаптуватися до змін, будуть здатні приймати самостійні рішення та брати на себе відповідальність, мати навички командної роботи, бути готовими до об'єднання з іншими для реалізації різноманітних форм спільної діяльності, а також бути свідомими членами демократичного суспільства.

Для реалізації таких завдань мають відбуватися зміни і в системі освіти, завданням якої стає формування вільної особистості, яка є стійкою, рішучою, самостійною, впевненою в своїх силах, гнучкою та такою, що прагне до самовдосконалення та розуміє свою цінність. В такому сенсі важливим стає не лише засвоєння фахових знань, але й формування лідерських якостей, формування яких має починатися ще з початкової школи і продовжуватися протягом всього освітнього процесу. Викладачі економічних дисциплін теж мають можливість не лише передавати знання, але й виступати в якості менторів, які сприяють формуванню лідерських якостей у здобувачів освіти. Таким чином

викладання економічних дисциплін стає не лише процесом засвоєння конкретних знань з економіки, але й платформою для формування майбутніх лідерів, які здатні не стільки адаптуватися до економічних змін, але й активно на них впливати. Процес викладання економічних дисциплін відкриває унікальну можливість для здобувачів освіти не лише засвоювати теоретичні знання, а й розвивати критичне мислення, аналітичні навички та здатність до прийняття стратегічних рішень. Практичні завдання, вирішення кейсів, дискусії та проекти дозволяють здобувачам освіти активно взаємодіяти та вирішувати реальні проблеми, що підвищує їхню впевненість у власних силах та підвищує спроможність брати на себе відповідальність.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми формування лідерських якостей дозволяє стверджувати, що тема є досить актуальною протягом тривалого часу, відповідно, накопичений великий досвід формування лідерських якостей у учнів та студентів закладів освіти різних типів та різних освітньо-вікових категорій. Так, дослідження лідерських якостей в загальноосвітніх закладах присвячені дослідження О. Василькової та С. Походенко, Б. Головешко (підлітковий вік), В. Ягодникової (старшокласники); в закладах вищої освіти – праці І. Краснощок, А. Куриці, Д. Куриці, Н. Мараховської, Савельєвої О. та Н. Семченко (студентський вік). Проблемі формування лідерських якостей у студентів фахових коледжей присвячені роботи Кошіль О., Спіріна Т. [20]. Найчастіше в наукових працях описується процес формування лідерських якостей шляхом запровадження учнівського чи студентського самоврядування, організації адміністрацією навчальних закладів та кураторами студентських груп навчально-виховних заходів або в процесі вивчення спеціальних дисциплін, наприклад, таких як «Лідерство та командоутворення», «Лідерство та управління командами» і т.п. Рекомендацій стосовно формування лідерських якостей в процесі вивчення економічних дисциплін нами знайдено не було. Вибір теми кваліфікаційної бакалаврської роботи був зумовлений протиріччям між потребами сучасного суспільства в майбутніх фахівцях нової генерації, які здатні реалізовувати себе у

якості лідера у всіх сферах життя та недостатнім використанням можливостей формування лідерських якостей протягом навчання в закладах фахової передвищої освіти в процесі вивчення економічних дисциплін. [20].

Метою роботи є дослідження лідерських якостей та розроблення методичних рекомендацій формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти в процесі викладання економічних дисциплін.

Відповідно до мети були поставлені такі **завдання**:

1. Проаналізувати сутність ключових понять дослідження: «лідерство», «лідерські якості», «лідерська компетентність».
2. Розглянути особливості формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти.
3. Дослідити рівень сформованості лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти.
4. Проаналізувати можливості формування лідерських якостей в процесі викладання економічних дисциплін.
5. Підібрати ефективні форми та методи формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти.
6. Розробити методичні рекомендації щодо формування лідерських якостей в процесі викладання економічних дисциплін.

Об'єкт дослідження: процес викладання економічних дисциплін

Предмет дослідження: формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти.

В основу дослідження покладена гіпотеза, відповідно до якої в процесі викладання економічних дисциплін у закладах фахової передвищої освіти необхідно та можливо формувати лідерські якості у здобувачів освіти.

Методи дослідження: теоретичний аналіз методичної та психолого-педагогічної літератури; діагностичні методи; методи емпіричного дослідження (спостереження, опитування, діагностичний моніторинг); систематизація й узагальнення експериментальних даних.

Практичне значення одержаних результатів полягає у готовності до впровадження розроблених методичних рекомендацій щодо формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти в процесі викладання економічних дисциплін.

У структурі роботи виділяємо такі компоненти: вступ, основну частину (що складається з двох розділів), висновки, список літератури, список використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ.

1.1. Сутність та структура ключових понять «лідер», «лідерство», «лідерські якості» та їх роль у розвитку особистості.

Для розкриття суті проблеми формування лідерських якостей особистості необхідно звернутися до наукового визначення термінів «лідер» та «лідерство». Варто відзначити, що в психолого-педагогічній літературі поняття «лідер» та «лідерство» не були дуже поширеними до початку ХХ століття. Вони переважно розглядалися у політичному та економічному контексті та лише у 1930-х роках отримали значний розвиток у соціальній психології після публікації досліджень, проведених у США, зокрема К. Левіном та його колегами, що стосувалися теорії конфліктів.

За визначенням з довідників, лідер - це особистість, яка має найбільший авторитет і вплив у будь-якому колективі [9, с. 41]; це особа, яка займає провідне місце серед інших подібних [14, с. 59].

О. А. Ігнатюк зауважує, що різні галузі науки мають власне розуміння та визначення терміну «лідер», що обумовлено їхньою специфікою. У філософській літературі термін «лідер» зустрічається досить рідко і, в основному, описується однобічно та поверхово. Згідно цього підходу, лідером вважається особистість з найбільшим авторитетом у групі або організації, яка здатна відігравати ключову роль у різних соціальних ситуаціях [13, с. 243]. Однак деякі дослідники (О.

Кошіль, Т. Спіріна) вважають, що авторитет лідера зазвичай має неформальний характер і розвивається стихійно [20].

Тотожність термінів «лідер», «керівник», «вождь» та «вожак» є неправильною з семантичної точки зору, оскільки кожен з них має відмінне смислове навантаження. «Лідер» та «керівник» можуть перекриватися за змістом з неформальним і формальним лідерством. Керівник призначається офіційно, володіє певними правами та уповноваженнями, в той час як лідер може виступати неофіційно і не має формальних повноважень за законом. Лідер не несе персональної відповідальності перед законом за результати діяльності групи, що відрізняє його від керівника. Також, лідер може бути офіційним або неформальним, володіючи особистісними якостями та авторитетом, що дозволяють йому впливати на інших членів групи.

Поняття «лідерство» також має різні трактування. У довідниковій літературі воно визначається як становище, обов'язки та діяльність лідера або як першість у чомусь. З соціологічної точки зору, лідерство відображає соціальні відносини домінування і підкорення у групі, а також функції, які виконуються лідерами у плануванні, координації та контролі діяльності групи.

О. Кошіль, Т. Спіріна розглядають лідерство як більше, ніж просто набір виняткових якостей та здібностей лідера; вони підкреслюють його як особливий вид міжособистісних відносин [20]. Його вплив є усвідомленим і передбачуваним, характеризується тривалістю та динамікою.

На думку М.І. Пірен, існують дві основні ролі в лідерстві, які суттєво відрізняються одна від одної. Перша роль, відома як роль професіонала, спрямована на вирішення завдань та виражається у пропозиціях та ідеях, що стосуються виконаної роботи. Друга роль, відома як роль «соціально-емоційного спеціаліста», пов'язана з управлінням міжособистісними відносинами. Для досягнення ефективності в діяльності групи обидві ці форми лідерства є необхідними. Теорія рис вважає, що основним фактором лідерства є володіння унікальними лідерськими якостями. Вона акцентує увагу на вроджених якостях, які притаманні певним людям як «благодать» або «харизма» і визначають їх як

лідерів від самого народження. За цією теорією, не кожна особа може стати лідером. Прихильники інтерактивної теорії вважають, що можна передбачити, хто прийматиме лідерську роль у певній групі. Для цього слід враховувати характеристики членів групи, її структуру, ситуацію, завдання та індивідуальні особливості кандидата на роль лідера [32, с 145].

Прихильники ситуаційної теорії лідерства стверджують, що роль лідера визначається ситуацією, що склалася в групі. Згідно з теорією О.Г. Угрина, А.О. Мушинської, ефективність лідерства, орієнтованого на завдання або на людей, залежить від умов, що склалися в групі. У дуже сприятливих або дуже не вигідних ситуаціях лідер, який акцентує на вирішенні завдань, досягає більшого успіху, ніж той, хто акцентує на відносинах з людьми. У сприятливих ситуаціях більш ефективним є лідер, який орієнтується на міжособистісні відносини [51, с. 120].

Л.І. Скібіцька стверджує, що лідерство є процесом організації взаємовідносин між людьми, а лідер є суб'єктом управління цим процесом. Лідерство є функцією групи, і його вивчення повинно враховувати групові цілі і завдання. Синтетична модель акцентує на трьох основних компонентах цього процесу: лідерах, послідовниках і ситуаціях, в яких відбувається лідерство [45, с. 91].

Отже, до 1960-х років в західній соціальній психології найбільш популярними теоретичними концепціями лідерства були теорія рис, ситуаційна теорія і трактування лідерства як функції групи. Проте на початку 1960-х років домінуючою стала синтетична концепція лідерства К. Левіна, який виділяє три стилі лідерства: авторитарний, анархічний (ліберальний) і демократичний. Авторитарний стиль лідерства, також відомий як директивний або владний, означає, що лідер контролює підлеглих, розподіляє ролі і діє диктаторськи, не дозволяючи вільного розвитку і контролюючи всі аспекти їхньої діяльності. У протиположності авторитарному стилю, демократичний стиль лідерства включає участь підлеглих у процесі управління, надаючи їм свободу дій і можливість висловлювати свої думки та ініціативу. Ліберальний, або анархічний, стиль

лідерства характеризується тим, що лідер майже не втручається в управління групою, дозволяючи їй діяти незалежно.

Оптимальні стилі лідерства для різних груп залежать від їхнього рівня розвитку, і часто комбінуються для досягнення найбільшої ефективності.

У психолого-педагогічних дослідженнях лідерство розглядається як система засобів впливу лідера на підлеглих, як соціально-психологічний феномен у малих групах та як відношення домінування та підкорення. Лідерство зумовлене як об'єктивними факторами, такими як мета та завдання групи, так і суб'єктивними, такими як інтереси, потреби та індивідуальні особливості членів групи, а також діями лідера як ініціатора та організатора групової діяльності. У соціальній психології активно вивчаються стилі та теорії лідерства, включаючи теорію лідерських ролей, теорію рис, інтерактивну теорію, ситуаційну теорію та «синтетичну» теорію. Наприклад, О. С. Пономарьов стверджує, що лідерство - це узяття на себе особливої ролі [33, с. 13].

Узагальнюючи вище сказане, можна зробити висновок, що лідер є важливою фігурою у групі, має вплив на її членів з метою організації та контролю їхньої спільної діяльності та несе відповідальність за прийняття рішень. Нами були виокремлені основні ознаки, за якими можна охарактеризувати це поняття. а саме: лідер – це член групи, який у важливих ситуаціях здатний впливати на поведінку інших учасників; особа з найвищим статусом у групі, що має право ухвалювати рішення; людина, яка завдяки своїм якостям може виявляти ініціативу та впливати на інших; член групи, який має право ухвалювати відповідальні рішення та відіграє ключову роль у спільній діяльності та регулюванні взаємин.

Наступним поняттям, яке є важливе для дослідження лідерських якостей є тлумачення поняття «якість». Енциклопедія освіти визначає «якість» як філософську категорію, що виражає невід'ємну характеристику об'єкта, яка робить його саме таким, а не іншим. Ця якість відображає стійке взаємозв'язок між елементами об'єкта, який характеризує його специфіку та дозволяє відрізнити його від інших. Через «якості» кожен об'єкт існує та сприймається як

відокремлене явище. Таким чином, під «якостями» ми можемо розуміти сукупність ознак, які надають нам можливість відрізнити об'єкти один від одного. Відповідно до цього визначення, діалектичний процес «переходу від кількості до якості» має логічне підґрунтя: перехід від однієї якості до іншої на основі кількісних змін [10, с. 987].

Дослідження М. Чемерса стосовно еволюції поняття «якість» у філософській думці визначає три основні етапи: спочатку «якість» розглядалася як властивість об'єкта; потім вона розглядалася як сукупність найважливіших властивостей; нарешті, «якість» визначалася як цінність або корисність об'єкта, його споживча вартість. Отже, поняття «якість» відображає рівень розуміння людиною об'єктивної реальності, де вона може бути описана як система важливих властивостей предмета [56, с. 86].

Справжній лідер має певні лідерські якості. Для нашого дослідження важливим є розуміння та виділення лідерських якостей, які характерні для здобувачів фахової передвищої освіти і тому, починаючи аналіз, ми будемо використовувати визначення особистісних якостей, наданих Б. Буяк трактує їх як *«сукупність стійких внутрішніх формувань, що включають у себе систему знань, умінь, навичок, ідей, поглядів, переконань, а також соціальних і психологічних властивостей»* [2, с. 340].

Дослідження феномену лідерства розглядається дотично до багатьох сфер людської діяльності. Формування лідерських якостей має великий вплив на особисте і професійне зростання, як керівників підприємств, так і управлінців, менеджерів, педагогів і т. п. Зрозуміло, що підходи до формування лідерських якостей будуть різнитися в залежності від віку людини, від сфери, в якій вона працює, від статусу в колективі. Для нас важливо було виділити ті лідерські якості, з яких потрібно починати формування особистості лідера ще під час навчання в закладах фахової передвищої освіти у здобувачів - майбутніх фахівців, які тільки знаходяться на початку кар'єри, опановуючи ази своєї майбутньої професії.

Важливою в контексті нашого дослідження є думка авторів Т. Спіріної, Н. Тимошенко, які зазначають, що *«головними умовами формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців є: спрямованість підготовки на самореалізацію, вияв і розвиток творчих можливостей лідерів, формування в них ставлення до себе і до інших, як до цінності; здійснення своєчасної діагностики професійних здібностей, актуальних особистісних пріоритетів і цінностей [48, с. 987].*

Вплив формування лідерських якостей на особистісне і професійне зростання є надзвичайно важливим аспектом у розвитку особистості.. Лідерські якості включають в себе широкий спектр навичок, які допомагають особистості вести інших, приймати важливі рішення та досягати поставлених цілей. Формування цих якостей не лише сприяє особистому зростанню, але й має значний вплив на майбутню професійну діяльність та кар'єрний успіх.

Спробуємо виділити лідерські якості, формування яких буде ефективним під час навчання в закладах фахової передвищої освіти, та які стануть внутрішніми стійкими формуваннями особистості здобувачів.

Лідерські якості являють собою особистісні якості, які забезпечують ефективне лідерство – індивідуально-особистісні і соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу і призводять до досягнення мети [4, с. 40]. Однак, як показали численні дослідження, «універсального», на всі випадки, набору лідерських якостей не існує. Спроба виділити виключні лідерські якості виявилася неуспішною, оскільки стало очевидно, що таких якостей немає. Дійсно, на послідовників впливають не якості, а справи і вчинки лідера. При цьому одну і ту ж діяльність різні лідери однаково ефективно можуть здійснювати по-різному, відповідно до їх індивідуальних особливостей і переваг. Однак особистісні та ділові якості лідера також мають далеко не останнє значення і, будучи забезпеченням діяльності, багато в чому зумовлюють її результативність. Можна стверджувати, що успішність становлення індивіда як лідера залежить від його здатності проявити потрібні якості (у тому числі вміння, навички) у відповідних ситуаціях [5, с. 90].

У психолого-педагогічній літературі є різні визначення лідерських якостей особистості. Зокрема С. Махновський вважає, що лідерські якості - це сукупність певних властивостей, рис, що дає змогу члену дитячого соціального об'єднання статусно виділитися в конкретній справі й приймати відповідальні рішення у важливих для групи ситуаціях [27, с. 26]. О. Нестуля, С. Нестуля, Н. Кононець під лідерськими розуміють якості, необхідні особистості для успішної організаторської діяльності й створення позитивної атмосфери в колективі, що сприяє досягненню загальних цілей [9, с. 345].

У працях О. Романовського окреслюються загальні і специфічні якості лідера. Під загальними розуміються якості, якими можуть володіти і не лідери, але які підвищують ефективність лідера. До специфічних якостей лідера належать:

- організаторська прозорливість - тонка психічна вибірковість, здатність зрозуміти іншу людину, проникнути в її внутрішній світ, знайти для кожної людини місце залежно від індивідуальних особливостей;

- здібність до активної психологічної дії - різноманітність засобів дії на людей залежно від індивідуальних якостей, ситуації, що склалася;

- схильність до організаторської роботи - потреба брати на себе відповідальність [37, с. 85].

На думку О. Лаврентьевої, О. Лебідь, формування лідерських якостей сприяє формуванню впевненості в собі та власної компетентності. Лідер, який володіє впевненістю в собі, здатний ефективно впливати на інших та приймати рішення в складних ситуаціях. Ця впевненість також допомагає розширювати горизонти і відкривати нові можливості для особистого і професійного зростання [23, с. 120].

С. Махновський вважає, що формування лідерських якостей сприяє розвитку комунікативних навичок. Здатність ефективно спілкуватися з іншими, вміння слухати та зрозуміти їхні потреби і погляди є важливими аспектами успішного лідерства. Лідер, який вміє налагоджувати співпрацю та

взаєморозуміння в групі, здатний досягати значних результатів та мобілізувати колектив для спільних цілей [27, с. 27].

На думку Н. Мачинської, формування лідерських якостей сприяє розвитку стратегічного мислення та вміння приймати важливі рішення. Лідер, який може аналізувати ситуацію, передбачати наслідки та розробляти ефективні стратегії дій, здатний керувати групою в напрямку досягнення поставлених цілей [28, с. 35].

Синтезуючи поняття «студент-лідер», «справжній студентський лідер» з терміном «якість», О. Угрин, А. Мушинська розуміють лідерські якості студентів як різновид соціально-психологічних якостей особистості студента, який відбиває її ставлення до інших та суспільства, дозволяє здійснювати значний вплив на членів студентської групи, сприяє створенню позитивної атмосфери в групі, виявляється в її стійкій активній, відповідальній суспільній поведінці та вчинках, спрямованих на організацію й управління взаєностосунками у студентській групі для досягнення колективних цілей найоптимальніше [51, с. 120].

Формування лідерських якостей є процесом, який вимагає постійного самовдосконалення та вдосконалення своїх навичок. Одним з ключових аспектів формування лідерських якостей є розуміння власних сильних і слабких сторін. Це допомагає лідерові сконцентруватися на покращенні своїх сильних сторін і працювати над вирішенням слабких місць.

М. Пірен говорить про те, що лідерство передбачає розвиток емоційного інтелекту, що означає вміння розуміти і керувати своїми власними емоціями, а також емоціями інших людей. Лідер, який може ефективно співпрацювати з іншими, враховуючи їхні емоційні потреби та вплив на них, здатний створювати позитивне робоче середовище і досягати високих результатів. Формування лідерських якостей включає в себе розвиток вміння керувати конфліктами та вирішувати проблеми. Лідер, який вміє ефективно вирішувати конфлікти і виробляти компромісні рішення, здатний зберігати гармонію в групі та досягати спільних цілей [32, с. 111].

О. Романовський, О. Пономарьов, К. Баженова, О. Ігнатюк вважають, що формування лідерських якостей передбачає постійне вдосконалення комунікаційних навичок, включаючи вміння ефективно вести переговори, мотивувати та надихати інших, а також вміння чітко і зрозуміло висловлювати свої ідеї та вказівки [42, с. 11].

В сучасній науковій літературі можна виокремити дві протилежні точки зору на проблему лідерських якостей. Згідно із першою (О. Нестуля, С. Нестуля, Н. Кононец), стверджується, що людина має народитися лідером, а навчання та виховання у цьому не відіграють ніякої ролі [9, с. 371]. Інша точка зору (Ю. Кращенко) полягає в тому, що лідерські якості розвиваються, хоча для цього їм потрібні певні природжені задатки [21, с. 7].

М. Ликова до переліку основних лідерських якостей, які виділяють різні дослідники відносить: уміння переконати, готовність прийти на допомогу, упевненість у своїх силах, уміння знайти ефективний підхід. Емоційне лідерство тісно пов'язане зі справедливістю в оцінюванні інших, готовністю прийти на допомогу та товариськістю [24, с. 91].

Н. Мараховська визначила лідерські якості як такі професійно важливі властивості, які передбачають наявність у здобувачів освіти специфічних для їхньої професії знань, спеціальних умінь і навичок та визначаються характером і спрямованістю діяльності курсантів, особливостями курсантських колективів та навчально-виховного процесу [25]. Дослідниця виділяє такі лідерські якості, як авторитетність, активність, вимогливість, витривалість, ініціативність, інтелект, компетентність, комунікативність, креативність, критичність, надійність, наполегливість, незалежність, оптимізм тощо [25, с. 8].

Достатньо змістовно обґрунтував перелік лідерських якостей О. Романовський. За автором, до переліку таких якостей входить: спроможність управляти собою, повною мірою використовувати свій час, енергію, вміння долати труднощі, виходити зі стресових ситуацій; наявність чітких цілей, розуміння реальності поставлених цілей та оцінка просування до них; вміння вирішувати проблеми, виокремлювати головне та другорядне, оцінювати

варіанти, прогнозувати наслідки, оцінювати і розподіляти ресурси; творчий підхід до вирішення управлінських задач, вміння генерувати ідеї, готовність до нововведень; знання особливостей організаторської та організаційної діяльності, вміння управляти людьми, мотивувати і стимулювати їх до роботи, вміння працювати з групою, наявність специфічних організаторських якостей особистості [37, с. 110].

Неодноразово робилася спроба згрупувати лідерські якості. Наприклад, за такими основними групами: організаторсько-ділові, емоційно-комунікативні, інтелектуально-креативні та морально-вольові [44, с. 11]. Чи: організаторські (уміння згуртовувати колектив), комунікативні (уміння звертатися до іншої людини, привертати її увагу, ініціювати взаємодію в процесі спілкування), перцептивні (уміння сприймати, розуміти й оцінювати себе та інших), прогностичні (уміння передбачати поведінку іншої людини в процесі діалогу та визначати способи впливу на неї), креативні (уміння виявляти оригінальні ідеї, які ініціюють діалогічні форми взаємодії з іншою людиною), саморегуляції (уміння зберігати рівновагу між внутрішнім станом та зовнішніми обставинами) [48].

У розробленій О. Давидовою трьохрівневій моделі лідерських якостей, перший рівень – індивідуальний, представлений індивідуально-особистісними характеристиками людини, що визначають її лідерську Я-концепцію. Другий рівень – лідерської внутрішньо групової взаємодії, включає соціально-психологічні та організаційно-управлінські якості, які реалізуються в процесі взаємодії з іншими членами групи. Третій рівень – актуально-лідерський, поєднує в собі якості і властивості, якими наділяє лідера група [8, с. 43].

О. Пономарьов виділив узагальнену структуру лідерських якостей, яка складається із чотирьох блоків:

1. Блок індивідуально-особистісних якостей (особистісна привабливість, життєва активність, цілеспрямованість, прагнення до та лідерства; емоційна рівноваженість і стресостійкість, рішучість, вимогливість; критичність; далекоглядність, уміння бачити перспективи і визначати пріоритети; моральна

нормативність, надійність і послідовність; впевненість у собі, висока самооцінка).

2. Блок організаційно-управлінських якостей (вміння керувати людьми, мотивувати і стимулювати їх на роботу; бажання та інтерес займатися керівною роботою, прагнення до лідерства; здатність до планування, як своїх дій, так і дій підлеглих; гнучкість поведінки, здатність швидко орієнтуватися в ситуації і приймати правильне рішення; здатність організувати команду на рішення поставленої задачі; готовність брати на себе відповідальність за прийняті рішення та результати групової діяльності; здатність відстоювати результати колективу).

3. Блок соціально-психологічних якостей (доброзичливість; комунікативна компетентність; терпимість до людей, здатність поважати достоїнства інших; надійність у стосунках; емпатія; послідовність у рішеннях та вчинках; порядність, чесність, справедливість).

4. Блок професійно-діяльнісних якостей (успішність у навчальній діяльності; гнучкість, нестандартність мислення; здатність до творчого вирішення навчальних завдань; готовність допомогти і підтримувати в навчальній діяльності; успішність у службовій діяльності; прагнення до самовдосконалення у професійній сфері; здатність до творчого вирішення професійних завдань; готовність допомогти і підтримати у службовій діяльності) [34, с. 100].

Визначення ключових аспектів лідерських якостей є актуальною і в контексті економічної освіти. Економічна освіта повинна забезпечити здобувачів освіти необхідними знаннями та навичками для формування їхніх лідерських якостей.

У сучасному світі, де зміни відбуваються зі швидкістю світла, лідерські якості стають надзвичайно важливими для успіху. Лідерство вимагає від особистості гнучкості, толерантності, здатності до прийняття рішень у складних умовах та відкритості до нових ідей. Формування лідерських якостей у молодих людей є особливо важливим, оскільки вони формують майбутнє суспільства і здатні змінювати світ на краще.

Отже, формування лідерських якостей має великий вплив на особисте і професійне зростання. Формування лідерських якостей здобувачів освіти, на нашу думку, має бути спрямовано на розвиток в них впевненості в собі, комунікативних та організаторських навичок, емоційного інтелекту, самостійності, критичного та стратегічного мислення та вміння приймати важливі рішення, так як саме ці якості являються ключовими компонентами успішного лідерства в різних сферах діяльності.

При формуванні лідерських якостей потрібно враховувати той факт, що сам процес не може зводитися до виховання окремих якостей, так як не існує універсального набору лідерських якостей. Тому необхідно аналізувати бажання і потреби самих здобувачів, враховувати вікові їх особливості і спрямовувати діяльність з формування лідерських якостей на гармонійне поєднання лідерських якостей в залежності від запиту та конкретних ситуацій та вироблення у них стійкої лідерської позиції та лідерської поведінки в процесі взаємодії.

1.2. Лідерські якості та перехід до лідерської компетентності: зміст, форми та методи.

Процес перетворення лідерських якостей у лідерську компетентність є важливим етапом у розвитку особистості та професійній підготовці здобувачів фахової передвищої освіти. Цей процес передбачає не лише наявність певних властивостей та характерних рис, які визначають лідера, але й їх перетворення у конкретні навички, вміння та компетентності, необхідні для успішного керівництва та досягнення поставлених цілей. Цей процес включає в себе виявлення лідерських якостей, їх розвиток через освіту, навчання та практичний досвід, а також трансформацію цих якостей у конкретні компетентності, що виявляються у різних сферах діяльності.

Ключовими етапами в цьому процесі є самоаналіз, навчання та тренінги, практичний досвід у різних сферах, а також постійне підвищення рівня знань, розвиток вмінь та навичок, а також їх практичне застосування у різних ситуаціях.

В результаті цього процесу лідер отримує не лише відповідальність та авторитет у своїй групі чи організації, але й компетентності, що дозволяють ефективно керувати колективом, приймати важливі рішення та досягати поставлених цілей [38, с. 94].

Процес перетворення лідерських якостей у лідерську компетентність - це складний та багатоплановий шлях, який включає в себе ряд етапів та дій. Початок цього процесу може бути пов'язаний із виявленням лідерського потенціалу в особистості. Самоаналіз грає важливу роль, дозволяючи особі визначити свої сильні та слабкі сторони, зрозуміти свої цілі та мотивації.

Зовнішня оцінка також має велике значення, оскільки дозволяє отримати об'єктивний погляд на власні можливості та вплив на оточуючих. Взаємодія з колегами, друзями, рідними може розкрити нові аспекти лідерського потенціалу особистості.

Після виявлення лідерських якостей настає етап їх розвитку та вдосконалення. Це включає в себе пошук можливостей для впровадження лідерських навичок у практику, активну участь у різних проектах та ініціативах, які дозволяють набути досвіду управління, комунікації та прийняття рішень.

Не менш важливим є навчання від провідних лідерів та наставників, адже вони можуть поділитися своїм досвідом та навчити новим технікам та стратегіям керівництва. Регулярна практика саморефлексії та вдосконалення допомагає зберегти і розвивати лідерську компетентність на протязі всього життя [38, с. 108].

Формування лідерських якостей через освіту та досвід - це ключовий компонент формування лідерської компетентності особистості. Навчання та тренінги відіграють важливу роль у цьому процесі, надаючи можливість засвоєння нових знань, вмінь та стратегій управління.

Проведення тренінгів та семінарів з лідерства дозволяє здобувачам освіти отримати теоретичні знання про основні принципи та підходи до керівництва, а також вивчити практичні приклади успішного лідерства в різних сферах діяльності. Взаємодія з досвідченими тренерами та лідерами допомагає

розвинути в собі важливі навички комунікації, управління конфліктами та прийняття рішень.

Практичний досвід у різних сферах також відіграє значну роль у формуванні лідерських якостей. Участь у волонтерських проектах, студентських організаціях, спортивних командах або управлінських структурах надає можливість практикувати власні лідерські навички у реальних ситуаціях. Цей досвід дозволяє здобувачам освіти не лише розвинути свої організаторські та комунікативні здібності, але й вивчити важливі аспекти керівництва, такі як розподіл обов'язків, мотивація колективу та управління конфліктами [42, с. 9].

На думку Л. Сергєєвої, В. Кондратьєвої, М. Хромей, трансформація лідерських якостей у лідерську компетентність вимагає не лише виявлення та розвитку існуючих здібностей, але й активного збільшення рівня знань у сфері керівництва та управління [46].

Перше, що необхідно для трансформації, - це збільшення рівня знань. Це означає вивчення теорій лідерства, розуміння основних підходів та стратегій управління, а також аналіз сучасних тенденцій у світі керівництва. Лідер повинен бути освідомлений про різноманітні аспекти управління, включаючи етичні та моральні питання, стратегічне планування, прийняття рішень та впливові методи комунікації.

Другий аспект трансформації - розвиток вмінь та навичок. Це включає у себе практичне навчання управлінським навичкам, таким як ефективне спілкування, управління часом, розподіл обов'язків, прийняття рішень та управління конфліктами. Лідер повинен вміти мотивувати та вдосконалювати робочий колектив, керувати змінами та адаптуватися до різноманітних умов [46, с. 142].

Таким чином, трансформація лідерських якостей у лідерську компетентність потребує поєднання збільшення рівня знань у сфері керівництва з розвитком відповідних управлінських вмінь та навичок, що дозволить лідерам бути успішними та ефективними в своїй діяльності.

Практичне застосування отриманих знань та навичок у різних ситуаціях є ключовим етапом трансформації лідерських якостей у лідерську компетентність. Це означає, що лідер повинен мати можливість використовувати свої знання та навички у реальних ситуаціях, які виникають у процесі роботи або життєвих обставинах. Наприклад, лідер може застосовувати стратегії комунікації для ефективного спілкування зі своїм колективом, управлінські навички для прийняття рішень у складних ситуаціях, або лідерські якості для мотивації та вдосконалення робочої групи. Практичне застосування також передбачає адаптацію до різних контекстів та обставин. Лідер повинен бути гнучким та вміти адаптуватися до змінних умов, враховуючи потреби та інтереси свого колективу, а також зовнішні впливи, які можуть впливати на його діяльність.

Узагальнюючи, навчання та тренінги, а також практичний досвід у різних сферах є важливими складовими формування лідерських якостей здобувачів освіти, допомагаючи їм стати компетентними та ефективними лідерами в майбутньому. Узагальнюючи, процес перетворення лідерських якостей у лідерську компетентність - це постійний шлях самовдосконалення та розвитку, що вимагає від особистості постійної відкритості до навчання, вміння виправляти помилки та вдосконалювати свої навички.

Процес перетворення лідерських якостей у лідерську компетентність є складним та багатоетапним. Він включає в себе виявлення та формування особистісних якостей, отримання освіти та досвіду, а також практичне застосування цих знань та навичок у різних ситуаціях. Підсумком цього процесу є формування комплексу навичок, які дозволяють лідерові ефективно керувати колективом, досягати поставлених цілей та розвивати як професійно, так і особистісно.

Лідерська компетентність є ключовою для успіху як у професійній, так і особистій сферах життя. Володіння не лише технічними навичками, але й лідерськими якостями дозволяє особистості досягати високих результатів у своїй діяльності, ефективно керувати власним часом та ресурсами, а також впливати на оточуючих та сприяти їхньому розвитку.

1.3. Особливості формування лідерських якостей здобувачів фахової передвищої освіти.

В Законі України «Про фахову передвищу освіти» від 06 червня 2019 року № 2745-VIII надано наступне визначення: «Фахова передвища освіта — освіта, розроблена для формування та розвитку певної освітньої кваліфікації, яка буде підтверджувати здатність особи виконувати спеціалізовані завдання у певній галузі професійної діяльності. Особи, які здобувають фахову передвищу освіту на основі базової середньої освіти одночасно здобувають у закладі освіти обов'язкову повну загальну середню освіту». Отже, здобувачі фахової передвищої освіти (за рідким виключенням) відносяться до освітньо-вікової категорії «рання юність» (від 15 до 18 років). Рівень фахової передвищої освіти передбачає здатність особи вирішувати типові спеціалізовані задачі в окремій галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що вимагає застосування положень і методів відповідних наук та може характеризуватися певною невизначеністю умов; відповідальність за результати своєї діяльності; здійснення контролю інших осіб у визначених ситуаціях. [12, № 2745-VIII].

Стандарт фахової передвищої освіти – це сукупність вимог до освітньо-професійних програм фахової передвищої освіти, які є спільними для всіх освітньо-професійних програм у межах певної спеціальності [12, № 2745-VIII].

Предметом нашого дослідження є процес вивчення економічних дисциплін, тому ми вирішили орієнтуватися в своєму дослідженні на підготовку здобувачів фахової передвищої освіти галузі знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальність: 051 «Економіка». Ознайомившись з відповідним Стандартом фахової передвищої освіти ми продивилися загальні (універсальні компетентності, що не залежать від предметної сфери, є важливими для успішної професійної та соціальної діяльності особи) та професійні (сукупність знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують здатність виконувати на певному рівні трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом) компетентності і серед них не знайшли жодного згадування лідерської компетентності. Формування лідерської компетентності

відображено тільки в Стандарті фахової передвищої освіти галузь знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальність 073 «Менеджмент», а саме: СК 5. «Здатність формувати і демонструвати лідерські якості та поведінкові навички» та СК 8. «Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію під час розв'язання професійних завдань». Це слугувало нам орієнтиром у аналізі та підборі змісту, форм та методів формування лідерських якостей у здобувачів.

Незважаючи на відсутність прямої вказівки на формування лідерських якостей в економічних спеціальностях, формування цих компетентностей можна здійснювати через призму управлінської діяльності, яка є невід'ємною частиною роботи економіста, фінансиста тощо. Адже ефективне виконання професійних обов'язків у сфері економіки та фінансів часто передбачає здатність керувати командою, приймати рішення, брати на себе відповідальність та проявляти ініціативу - якості, притаманні лідеру.

Лідерство відіграє ключову роль у досягненні успіху в будь-якій організації, і економічна освіта повинна забезпечити здобувачів освіти необхідними знаннями та навичками для формування їхніх лідерських якостей.

1. Стратегічне мислення

Одним із ключових аспектів лідерських якостей в економічній освіті є здатність до стратегічного мислення. Лідери повинні вміти бачити загальну картину, встановлювати чіткі цілі та розробляти ефективні стратегії для їх досягнення. Вони повинні бути здатними аналізувати ринкові тенденції, розуміти конкурентне середовище та приймати обґрунтовані рішення, що базуються на точних даних та аналізі.

2. Комунікативні навички

Ефективна комунікація є невід'ємною частиною успішного лідерства. Лідери повинні вміти чітко та переконливо передавати свої ідеї, мотивувати та надихати команду, а також налагоджувати ефективну взаємодію з різними зацікавленими сторонами. Економічна освіта має забезпечити здобувачів освіти

навичками ефективної письмової та усної комунікації, навичками презентації, ведення переговорів та вирішення конфліктів.

3. Управління змінами

В економічному середовищі, яке постійно змінюється, здатність управляти змінами є ключовою лідерською якістю. Лідери повинні бути гнучкими, адаптивними та готовими до інновацій. Вони повинні вміти розпізнавати та реагувати на нові тенденції, приймати виклики та ефективно керувати процесами змін в організації.

4. Емоційний інтелект

Емоційний інтелект відіграє важливу роль у лідерстві, оскільки лідери повинні вміти розуміти та керувати емоціями як власними, так і своєї команди. Вони повинні бути емпатичними, здатними встановлювати довірчі стосунки та створювати позитивну атмосферу для співпраці та розвитку. Економічна освіта має приділяти увагу розвитку емоційного інтелекту здобувачів освіти, навчаючи їх самоусвідомленню, самоконтролю, мотивації та соціальним навичкам.

5. Етичні принципи та соціальна відповідальність

Лідери в економічній сфері повинні керуватися високими етичними принципами та соціальною відповідальністю. Вони повинні приймати рішення, які не лише забезпечують економічну ефективність, але й враховують інтереси суспільства, екологічні проблеми та сталий розвиток. Економічна освіта має забезпечити здобувачів освіти розумінням етичних норм, принципів корпоративної соціальної відповідальності та їх ролі у сприянні сталому економічному розвитку.

Ці ключові аспекти лідерських якостей є невід'ємною частиною економічної освіти, яка має на меті підготувати висококваліфікованих фахівців, здатних ефективно керувати організаціями та приймати обґрунтовані рішення в динамічному економічному середовищі. Інтегруючи ці аспекти в навчальні програми, заклади освіти можуть забезпечити майбутнім лідерам необхідні знання, навички та компетенції для досягнення успіху та внесення позитивного внеску в економічний розвиток суспільства.

В українських коледжах застосування педагогічних прийомів для активізації лідерських якостей у здобувачів освіти поки що не є повсюдною практикою, але є низка прикладів, де ці підходи успішно впроваджуються. Ми проаналізували інформацію на сайтах деяких фахових коледжів з метою з'ясування питання: чи відбувається формування лідерських якостей здобувачів взагалі, і яким чином.

В Івано-Франківському коледжі Львівського національного аграрного університету значна увага приділяється формуванню лідерських якостей через залучення здобувачів освіти до організації та проведення різноманітних заходів: конференцій, круглих столів, тематичних заходів. Це дає можливість здобувачам освіти проявити ініціативу, розвинути організаторські здібності та навички управління командою.

У Полтавському кооперативному коледжі впроваджено програму "Лідер", яка передбачає проведення серії тренінгів та майстер-класів, спрямованих на формування лідерських компетентностей у здобувачів освіти. Програма охоплює такі теми, як «Ефективна комунікація», «Управління конфліктами», «Мотивація команди», «Тайм-менеджмент» тощо. Здобувачі освіти мають можливість не лише отримати теоретичні знання, а й відпрацювати практичні навички через участь у групових проєктах та рольових іграх.

У Вінницькому коледжі економіки та підприємництва ТНЕУ створено Клуб молодих лідерів. Метою клубу є формування лідерського потенціалу здобувачів освіти через проведення тренінгів, майстер-класів, зустрічей з успішними лідерами у сфері економіки та фінансів. Учасники клубу мають можливість обмінюватися досвідом, працювати над спільними проєктами та вдосконалювати свої лідерські якості.

Отже, хоча практика активізації лідерських якостей у здобувачів освіти економічних спеціальностей в українських коледжах ще не набула значного поширення, існують успішні приклади впровадження різних форм організаційної роботи, спрямованих на формування цих компетентностей.

В процесі проходження педагогічної практики та збору матеріалів для кваліфікаційної бакалаврської роботи протягом квітня – травня 2024 року нами було проаналізовано освітні програми, навчальні плани та робочі програми економічних дисциплін усіх курсів Немирівського коледжу будівництва та архітектури ВНАУ. Особливу увагу було приділено дисципліні «Стратегічний менеджмент», оскільки вона має значний потенціал для формування лідерських якостей у здобувачів освіти.

Аналіз робочої програми дисципліни «Стратегічний менеджмент» показав, що вона містить низку тем та модулів, які безпосередньо пов'язані з формуванням лідерських компетенцій:

1. Тема «Лідерство в стратегічному управлінні». У рамках цієї теми здобувачів освіти вивчають концепції лідерства, типи лідерів, ролі та функції лідера в процесі стратегічного управління. Вони аналізують приклади успішних лідерів бізнесу та їхні стратегії, а також розглядають вплив лідерства на формування та реалізацію стратегії організації.

2. Модуль «Формування лідерських якостей». Цей модуль спрямований на практичне відпрацювання навичок лідерства. Здобувачі освіти беруть участь у тренінгах, рольових іграх та кейсах, які моделюють реальні управлінські ситуації. Вони вчаться приймати стратегічні рішення, мотивувати команду, вирішувати конфлікти та ефективно комунікувати.

3. Тема «Стратегічне лідерство та управління змінами». У межах цієї теми здобувачі освіти вивчають роль лідера в процесі управління змінами в організації. Вони аналізують стратегії лідерства при впровадженні організаційних трансформацій, розглядають методи подолання опору змінам та мотивації персоналу в умовах невизначеності.

4. Групові проекти та презентації. Робоча програма передбачає виконання здобувачами освіти групових проектів, пов'язаних з розробкою стратегії організації. Здобувачі освіти працюють у командах, де мають можливість проявити лідерські якості, розподіляючи ролі та координуючи роботу групи.

Презентація результатів проєкту перед аудиторією дозволяє розвинути навички публічного виступу та впевненості в собі.

5. Зустрічі з лідерами бізнесу. У рамках дисципліни «Стратегічний менеджмент» передбачено проведення зустрічей з успішними лідерами бізнесу, які діляться своїм досвідом розробки та реалізації стратегій, управління організаціями та командами. Здобувачі освіти мають можливість поставити запитання, перейняти кращі практики та отримати поради щодо формування власних лідерських компетенцій.

Таким чином, аналіз дисципліни «Стратегічний менеджмент» в Немирівському коледжі будівництва та архітектури ВНАУ демонструє, що вона містить значну кількість елементів, спрямованих на формування лідерських якостей у здобувачів освіти. Через поєднання теоретичних знань, практичних завдань, групової роботи та взаємодії з реальними лідерами бізнесу, здобувачі освіти мають можливість сформувати та вдосконалити свої лідерські компетенції, які є необхідними для успішної кар'єри в сфері стратегічного управління та бізнесу в цілому.

Подібний підхід до інтеграції лідерських аспектів у викладання економічних дисциплін, на нашу думку, можна застосовувати й до інших курсів, таких як «Менеджмент», «Управління персоналом», «Організація виробництва» тощо. Це дозволить забезпечити комплексний формування лідерських компетенцій у здобувачів освіти протягом усього періоду навчання та підготувати їх до успішної професійної діяльності в сучасному бізнес-середовищі.

Для формування лідерських якостей в процесі навчання важливо враховувати і вікові особливості здобувачів.

Здобувачі фахової передвищої освіти відносяться до освітньо-вікової категорії «рання юність» (від 15 до 18 років). Психологічні теорії наголошують на тому, що юність є своєрідним етапом розвитку внутрішнього світу, насамперед - самосвідомості особистості. Юнаки знаходяться у перехідному етапі: від залежності до самостійності. Цей період є сприятливим для

різнобічних особистісних змін та вдосконалення власних можливостей, а також формування соціальних ролей та ціннісних орієнтацій [50, с. 222]. Е.Еріксон визначає юнацький вік як період «нормативної кризи», в процесі якої особистість набуває ідентичності (психосоціальної тотожності). Для цього юнак має оцінити свої сильні і слабкі сторони, навчитися використовувати їх для отримання чіткого уявлення суб'єкта про себе і свої майбутні перспективи [50, с. 223].

Отже, це дуже сприятливий період для формування впевненості в собі, ціннісних орієнтацій, вміння відстоювати свою думку, самостійності, бо юнаки готові та прагнуть змін та зацікавлені у вдосконаленні своїх можливостей. Також вони прагнуть до взаємодії та починають усвідомлено вибудовувати взаємовідносини з оточуючими (етап соціалізації особистості).

Розділяємо думку В. Ягоднікової, яка розглядає лідерські якості особистості як сталі риси поведінки людини, які важливі для її взаємодії з оточенням. Якосями, які характеризують старшокласника – лідера дослідниця вважає: самопізнання, самоствердження, самостійність, самовизначення, юнацький максималізм, прагнення до колективності, ентузіазм, романтизм та громадську активність. [55, с. 9].

Отже, ми прийшли до висновку, що розпочинати формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти доречно саме по-перше, з розвитку рівня самосвідомості (розуміння своїх сильних та слабких сторін, особливостей та рис, які роблять людину ефективним лідером, усвідомлення необхідності формування у лідерських якостей, розуміння своїх цілей в житті, мотивації та ін.), по-друге, з розвитку соціальних аспектів (вміння взаємодіяти з іншими, організувати спільну діяльність, приймати рішення та ін.).

Для успішної побудови методики формування лідерських якостей слід спиратися на такі компоненти як: індивідуальні здібності здобувачів; дидактична орієнтація на вироблення позитивно мотивованого ставлення здобувачів до формування лідерських якостей; тести оцінки результатів діяльності; зворотній зв'язок та рефлексія.

Сформувати лідерські якості, на нашу думку, набагато легше через участь студентів у виховних заходах, тренінг-курсах та в процесі вивчення психолого-педагогічних дисциплін, але в нашій роботі ми спробуємо розкрити можливості формування лідерських якостей в процесі викладання економічних дисциплін.

РОЗДІЛ 2: ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ СФОРМОВАНOSTI ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ.

2.1. Аналіз стану сформованості лідерських якостей здобувачів фахової передвищої освіти.

На даному етапі дослідження для нас були побудовані наступні завдання:

- 1) отримати інформацію щодо уявлень здобувачів про особистісні риси справжнього лідера;
- 2) розробити методичні рекомендації щодо формування лідерських якостей в процесі викладання економічних дисциплін.

Взяти участь в опитуванні погодилися 42 респондента – здобувачі 2 курсу, групи Ф-22, спеціальності 072 «Фінанси, банківська справа, страхування і фондовий ринок» та групи П-22, спеціальності 076 «Підприємництво та торгівля» Відокремленого структурного підрозділу "Немирівський фаховий коледж будівництва, економіки та дизайну Вінницького національного аграрного університету”, з яких 28 жінок (66,7%) та 14 чоловіків (33,3%) (Рис.2.1).

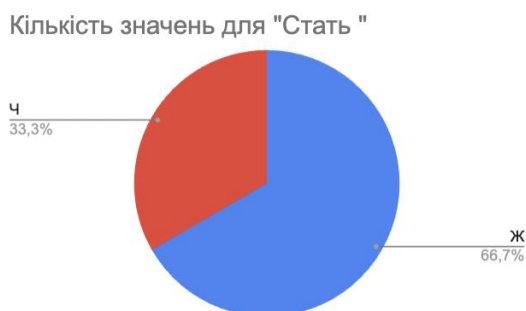


Рис.2.1. Стать респондентів

Для визначення рівня сформованості лідерських якостей ми обрали методику «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) (Додаток А). Методика дозволяє оцінити здібність людини буди лідером за шкалою:

0-25 – якості лідера виражені слабо;

26-35 – якості лідера виражені помірно;

36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату [49]



Рис. 2.2 Самооцінка сформованості лідерських якостей (бали)

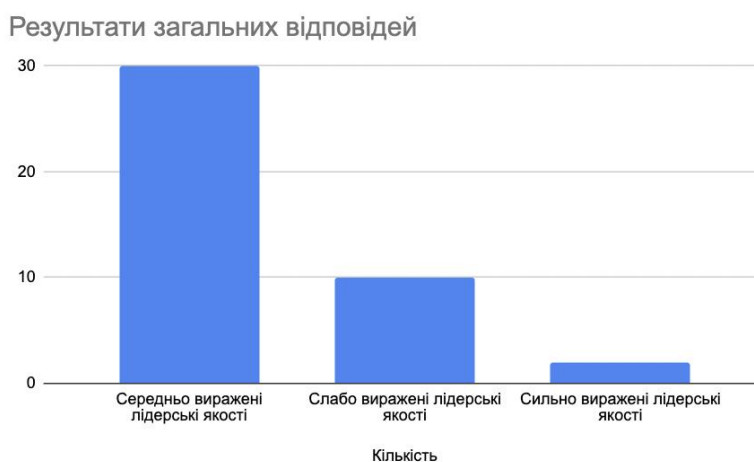


Рис. 2.3 Узагальнені результати рівню сформованості лідерських якостей

Аналізуючи загальні результати (Рис.2.2-2.3) щодо рівня сформованості лідерських якостей серед респондентів, нами було виявлено, що 30 респондентів мають середньо виражені лідерські якості (діапазон балів в межах 26 – 30 балів), що свідчить про наявність у них базових навичок лідерства і потенціалу для подальшого розвитку та формування. Такі здобувачі демонструють здатність керувати і впливати на інших, але їм варто працювати над зміцненням своїх

лідерських якостей. Невелика кількість (10 респондентів) мають слабо виражені лідерські якості (0-25 – якості лідера виражені слабо), що вказує на потребу у формуванні цих навичок. Вони мають лідерський потенціал, але їм необхідно зосередитися на посиленні своїх лідерських здібностей через навчання та практику. У незначній частки (діапазон балів в межах 26 – 30 балів - 2 респондента) виявлено сильно виражені лідерські якості. Вони вже володіють багатьма важливими рисами лідера і можуть ефективно керувати та надихати інших. Загалом, результати тесту показують, що студенти мають різний рівень лідерських якостей, і для більшості з них є значний потенціал для формування та вдосконалення.

Нами було проаналізовано рівень розвитку лідерських якостей в залежності від статі респондентів.

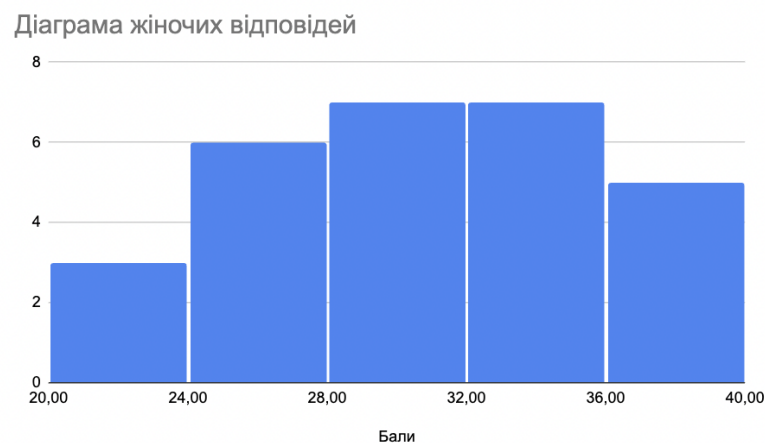


Рис.2.4 Рівень сформованості лідерських якостей респондентів жіночої статі

На основі діаграми відповідей респондентів жіночої статі (Рис. 2.4) можна зробити висновок, що 20 респондентів отримали бали в діапазоні від 24 до 36, що свідчить про середній рівень вираженості лідерських якостей у жінок. Найбільша кількість відповідей (14) припадає на діапазон балів 28-36. Загалом ми виявили, що респонденти жіночої статі мають потенціал для формування своїх лідерських навичок і можуть досягти більш високого рівня лідерства при належному тренуванні та розвитку.

Відповіді респондентів чоловічої статі розподілилися наступним чином:

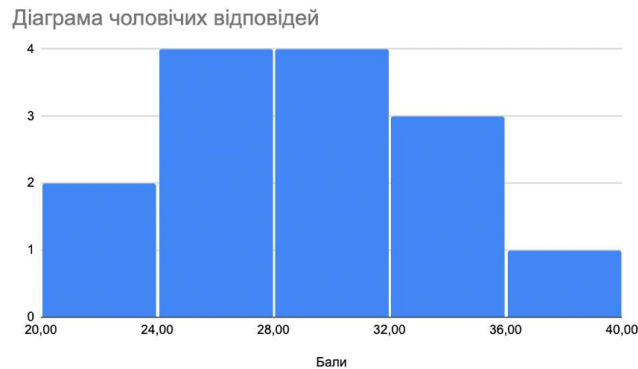


Рис. 2.5 Рівень сформованості лідерських якостей чоловічої статі

11 респондентів чоловічої статі (Рис. 2.5) теж визначили рівень розвитку, також отримали бали в діапазоні від 24 до 36, що свідчить про середній рівень вираженості лідерських якостей у чоловіків. Найбільша кількість відповідей (8) припадає на діапазон балів 28-32. 2 відповідей респондентів чоловічої статі отримали бали нижче 24 та 1 відповідь вище 36, що означає, що серед опитаних респондентів мало таких, які мають слабо виражені або дуже сильно виражені лідерські якості. Загалом, результати показують, що респонденти чоловічої статі мають потенціал для формування своїх лідерських навичок і можуть досягти більш високого рівня лідерства при належному тренуванні та розвитку.

Для діагностики уявлень студентів, щодо особистісних рис сучасного лідера ми запропонували їм виконати вправу «Особистість лідера» (Додаток Б). Вправа спрямована на актуалізацію та конкретизацію уявлень здобувачів про лідерство; надання можливості здобувачам оцінити особисті риси лідера; усвідомлення власних недоліків та переваг.

Здобувачі мали написати, якими рисами на їх думку має володіти справжній лідер. Набору рис нами надано не було, так як для нас важливо було дізнатися чи співпадають думки респондентів стосовно лідерських якостей. Чи є єдиний погляд на портрет лідера.

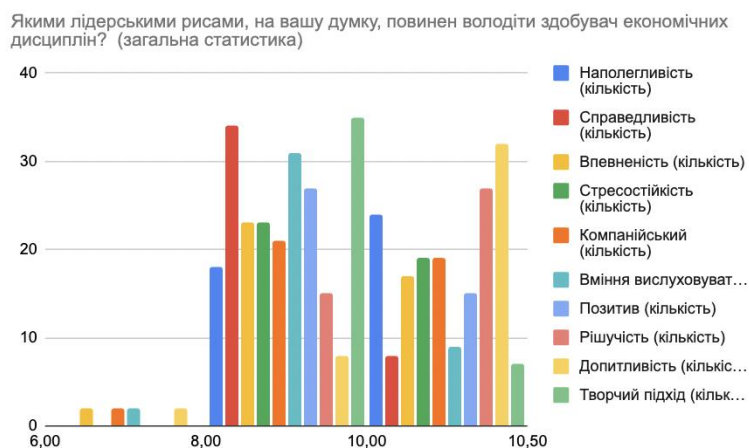


Рис.2.6 Яким рисами має володіти справжній лідер (загальна статистика)

Згідно з наданими відповідями (Рис.2.6), респонденти (чоловіки та жінки) вважають, що головною рисою лідера є творчий підхід (цю рису вказала більшість респондентів), на другому місці - справедливість. Саме такі риси виділила більшість опитуваних. Важливими на думку респондентів є також впевненість, вміння вислухати, позитив та рішучість.

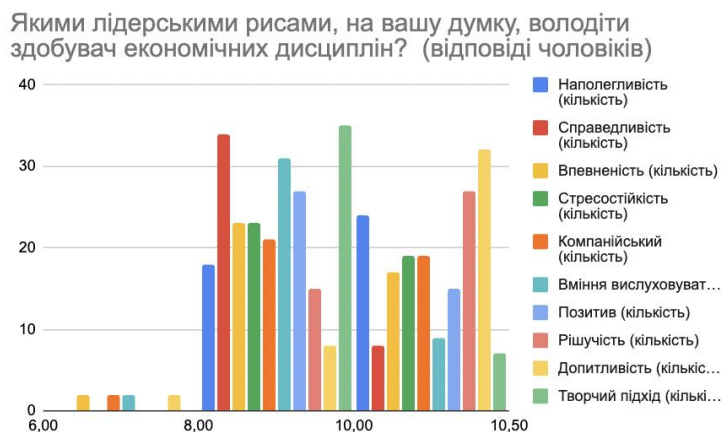


Рис. 2.7 Яким рисами має володіти справжній лідер (відповіді чоловіків)

Аналізуючи відповіді чоловіків (Рис.2.7) ми можемо побачити, що на їхню думку, лідер повинен володіти такими лідерськими рисами як творчий підхід, справедливість та допитливість. Це свідчить про те, що чоловіки цінують здатність лідера виявляти креативність у вирішенні проблем, бути чесним і рівним у стосунках з іншими та завжди прагнути про все дізнатись. Ці якості

допомагають створити здорове і продуктивне робоче середовище, що є важливим для досягнення успіху в економічній сфері.

Якими лідерськими рисами, на вашу думку, повинен володіти здобувач економічних дисциплін? (відповіді жінок)

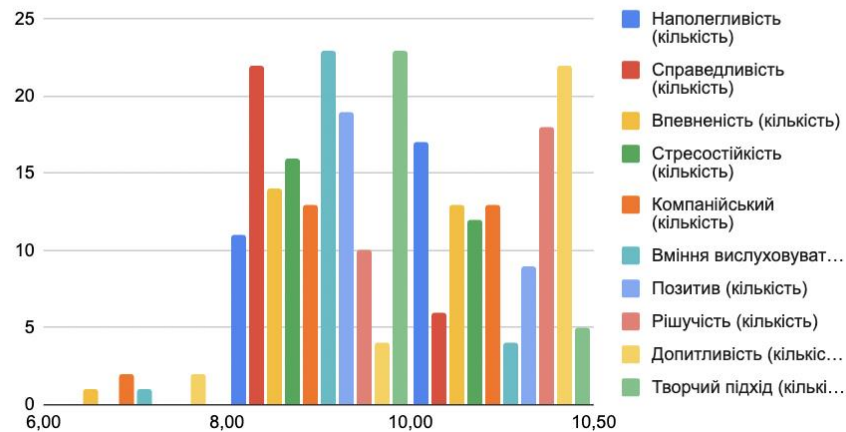


Рис. 2.8 Яким рисами має володіти справжній лідер (відповіді жінок)

На відмінну від чоловіків, для жінок важливою лідерською рисою є вміння вислуховувати та мати творчий підхід (Рис. 2.8). Це означає, що жінки цінують здатність лідера бути уважним до думок, пропозицій та переживань інших людей. Вміння вислуховувати свідчить про емпатію, відкритість до зворотного зв'язку та готовність враховувати різні точки зору при прийнятті рішень. Творчий підхід допомагає лідерам краще відповідати на виклики та досягати успіху у своїй діяльності.

Спільними лідерськими рисами, які були виділені як чоловіками так і жінками є творчий підхід, справедливість та допитливість.

Наступне завдання, запропоноване нами респондентам полягало в оцінці здобувачами розвиненості власних лідерських якостей.

Оцініть розвиненість особистих лідерських якостей
(загальна статистика)

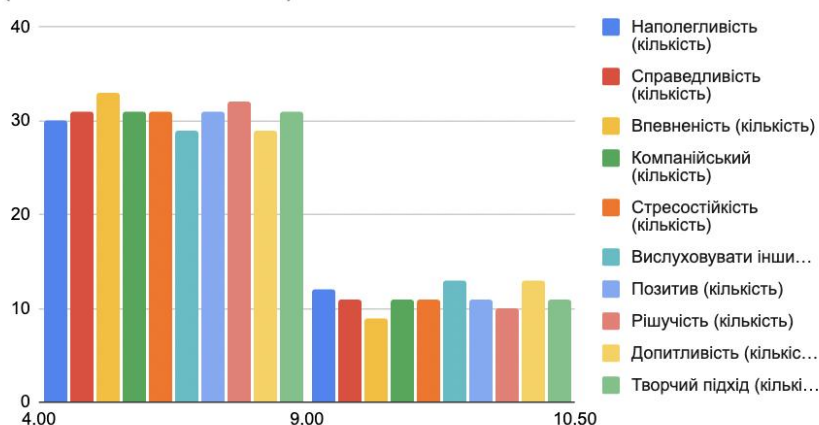


Рис.2.9 Оцінка особистих лідерських якостей (загальна статистика)

Аналізуючи розвиненість особистих лідерських якостей у здобувачів (Рис.2.9), ми можемо побачити, що більшість з них вважає найменш розвинутою якістю впевненість. Припускаємо, що багато студентів ще не мають достатнього життєвого та професійного досвіду як лідера, що призводить сумнівів у своїх здібностях. Але хочемо зазначити, що впевнений в собі лідер не боїться приймати важливі рішення, ефективно спілкуються з командою, здатні зберігати спокій та рішучість та беруть на себе відповідальність за свої дії та результати команди. Впевненим лідерам легко керувати командами, досягати цілей та створювати позитивну та продуктивну робочу атмосферу.

Тому ми будемо враховувати ці показники при організації занять з економіки, створюючи ситуації успіху та пропонуючи до розгляду та аналізу прикладів успішних лідерів у сфері економіки та фінансів, обговорення їхніх лідерських якостей та подолання життєвих труднощів та перепон.

Оцініть розвиненність особистих лідерських якостей (жіноча статистика)

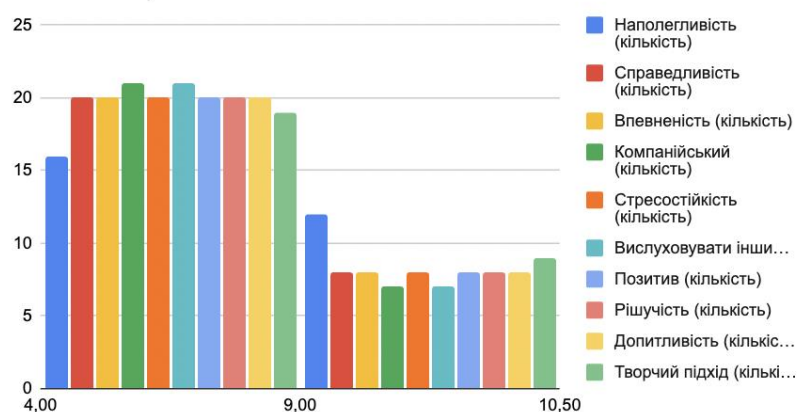


Рис. 2.10. Оцінка особистих лідерських якостей (відповіді жінок)

Жінки вважають найменш сформованими лідерськими якостями вислуховувати інших та компанійську якість (Рис.2.10). Для подолання цієї проблеми вважаємо за необхідне при виконанні групових проєктів, презентацій чи ділових ігор надавати більше можливостей саме жінкам зосередитись на співрозмовнику, розвивати активне слухання, практикувати мову тіла, розвивати навички уважності. Для розвитку компанійського духу слід заохочувати саме жінок до участі у групових проєктах, співпраці серед команди, долучати до соціальних заходів, командних ігор. Адже ці якості допоможуть стати ефективним та компанійським лідером, здатним вислуховувати та надихати інших.

Оцініть розвиненність особистих лідерських якостей (чоловіча статистика)

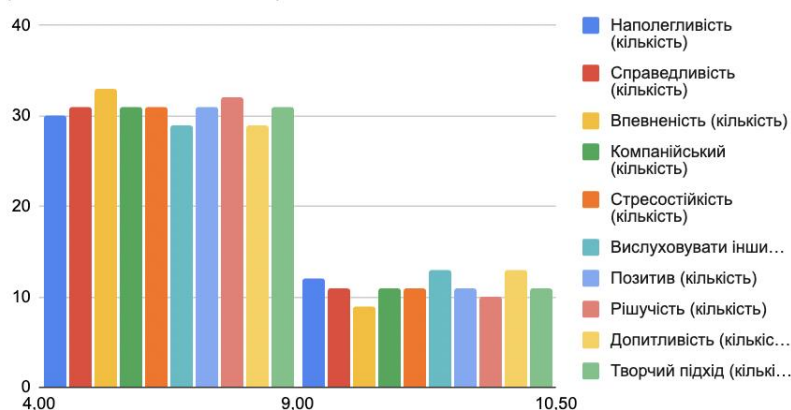


Рис. 2.11 Оцінка особистих лідерських якостей (відповіді чоловіків)

Аналізуючи відповіді чоловіків (Рис. 2.11) ми можемо побачити, що великою проблемою для них є невпевненість (що заважає приймати рішення, мотивувати команду та бути авторитетом для команди) та рішучість, що заважає приймати рішення, досягати поставлених цілей та подолати перешкоди. Тому вважаємо за необхідне, давати більше можливостей виступати перед невеликою аудиторією, брати участь у дискусіях, розвивати мову тіла. Для розвитку рішучості слід допомагати зі встановленням чітких та конкретних цілей, розробляти план дій, давати більше можливостей для прийняття самостійних рішень.

Наступне питання, на яке мали надати відповіді респонденти стосувалося їх думки стосовно того, яких лідерських якостей та вмінь їм не вистачає.

Продемонструємо розгорнуті відповіді респондентів (Табл.2.1).

Таблиця 2.1 – Перелік лідерських вмінь, рівень яких потребує вдосконалення (думка респондентів).

Ім'я	Лідерські вміння, які потребують вдосконалення
Юлія Л.	Управління собою та своїм часом
Марія П.	Емоційна стійкість, вміння слухати, приймати рішення
Марія Л.	Вплив на інших людей, здатність переконувати, мотивувати та надихати
Олександра М.	Прислуховуватись до інших, довіряти, створювати команду, мотивувати, рішучість, інноваційність, більше навчатись
Екатерина Х.	Направлене бачення, бачення цілісної мети або результату
Ліза Б.	Вміння зорієнтуватись, зробити правильний вибір, ухвалити правильні рішення, думати про інших
Марія К.	Стресостійкість, не боятись ризикувати, швидко приймати рішення, комунікація з людьми
Софія Г.	Сміливість об'єднувати групу людей, вдосконалення довіри
Анастасія Х.	Організованість, відповідальність, працездатність, стресостійкість, терплячість
Данііл Л.	Публічні виступи, вміння працювати в команді, розв'язування конфліктів, ефективне керівництво, мотивація людей
Дмитро Г.	Навички спілкування з людьми
Марина В.	Прийняття правильних рішень, наполегливість, здатність надихати інших
Ліза Г.	Здатність до командоутворення, здатність мотивувати, інноваційність, адаптивність
Вікторія Л.	Мотивація, впевненість, толерантність до невдач
Михайло О.	Управління, міжособистісна взаємодія
Владислав М.	Ефективність у вирішенні конфліктів, відкритість до нових ідей

Проаналізувавши відповіді, ми можемо побачити, що найпоширенішими лідерськими якостями, на думку респондентів, які необхідно вдосконалити є наступні: є управління собою та своїм часом, емоційна стійкість, вміння слухати та приймати рішення, а також навички впливу на інших людей, здатність переконувати, мотивувати та надихати. Багато здобувачів відзначають необхідність розвитку рішучості, інноваційності та здатності створювати і мотивувати команду. Загалом, результати опитування вказують на те, що студенти мають усвідомлення своїх слабких сторін і готові працювати над їх поліпшенням.

Аналізуючи результати досліджень ми співставили отримані дані з визначенням лідерських якостей, наданих В. Ягодніковою. Серед лідерських якостей, вона виділяє особистісні та соціально-психологічні характеристики, які впливають на групу та допомагають досягати поставлених цілей. Вона виділяє такі складові лідерських якостей: мотиваційний (прагнення досягнення, впевненість у собі, бажання самореалізації); емоційно-вольовий (сильна воля, стійке емоційне самопочуття); особистісний (здатність до комунікації, креативність, вплив на інших); діловий (відповідальність, організаційні навички, вирішення конфліктів, прийняття рішень). [55, с. 9]. Порівнюючи отримані дані, можемо зробити висновок, що респонденти усвідомлюють необхідних для лідера якостей особистісних, мотиваційних, емоційно-вольових та менше ділових. Це повністю відповідає їх віковим особливостям, але, на нашу думку, в процесі отримання освіти в закладах фахової передвищої освіти потрібно розширювати межі уявлень здобувачів щодо списку лідерських якостей та спрямовувати їх на більш широкий спектр розвитку лідерського потенціалу. Тому ми звернулися до більш розширеної узагальненої структури лідерських якостей, запропонованою О. Пономарьовим [34, с. 100], та проаналізували отримані відповіді респондентів з метою визначення шляхів формування лідерських якостей. Дана структура описана нами раніше у п.1.1.

В результаті аналізу ми побачили таку картину: найважливішими респонденти вважають соціально-психологічні якості: творчий підхід, емпатія (вміння вислуховувати інших), справедливість, впевненість. Усвідомлюють вони і важливість індивідуально-особистісних якостей особистості таких як творчий підхід, справедливість, допитливість та вміння вислухати інших. Жодної якості з блоків організаційно-управлінських якостей (вміння керувати людьми, мотивувати і стимулювати їх на роботу; бажання та інтерес займатися керівною роботою, прагнення до лідерства; здатність до планування, як своїх дій, так і дій підлеглих; гнучкість поведінки, здатність швидко орієнтуватися в ситуації і приймати правильне рішення; здатність організувати команду на рішення поставленої задачі; готовність брати на себе відповідальність за прийняті рішення та результати групової діяльності; здатність відстоювати результати колективу) та професійно-діяльнісних якостей (успішність у навчальній діяльності; гнучкість, нестандартність мислення; здатність до творчого вирішення навчальних завдань; готовність допомогти і підтримувати в навчальній діяльності; успішність у службовій діяльності; прагнення до самовдосконалення у професійній сфері; здатність до творчого вирішення професійних завдань; готовність допомогти і підтримати у службовій діяльності) ними визначено на було.

Вважаємо, що при формуванні лідерських якостей у здобувачів в процесі викладання економічних дисциплін акцент має бути зроблений на формуванні лідерських якостей саме з цих двох блоків. Це дасть нам змогу показати важливість та можливості формування даних якостей у майбутніх лідерів.

Для формування організаційно-управлінських та професійно-діяльнісних якостей, в процесі проведення навчальних занять ми будемо обирати такі форми та методи проведення занять, які зможуть максимально розвинути організаційно-управлінські та професійно-діяльнісних якостей лідера.

Наприклад:

1. Групові проекти та кейси, де здобувачі освіти мають можливість проявити лідерські якості, розподіляючи ролі та координуючи роботу команди для досягнення спільної мети.

2. Ділові та рольові ігри, що моделюють реальні управлінські ситуації та дозволяють здобувачам освіти відпрацювати навички прийняття рішень, делегування повноважень, мотивації команди тощо.

3. Тренінги з формування лідерських компетентностей, спрямовані на формування таких якостей, як прагнення до лідерства; здатність до планування, як своїх дій, так і дій підлеглих; гнучкість поведінки, здатність швидко орієнтуватися в ситуації і приймати правильне рішення; здатність організувати команду на рішення поставленої задачі; готовність брати на себе відповідальність за прийняті рішення та результати групової діяльності; здатність відстоювати результати колективу та професійно - ділових, а саме: успішність у навчальній діяльності; гнучкість, нестандартність мислення; здатність до творчого вирішення навчальних завдань; готовність допомогти і підтримувати в навчальній діяльності; прагнення до самовдосконалення у професійній сфері; здатність до творчого вирішення професійних завдань; готовність допомогти і підтримати).

4. Залучення здобувачів освіти до організації та проведення заходів (конференцій, круглих столів, тематичних заходів), що дає можливість проявити ініціативу, розвинути організаторські здібності та навички управління командою.

5. Розгляд та аналіз прикладів успішних лідерів у сфері економіки та фінансів, обговорення їхніх якостей, стратегій та підходів до управління.

6. Залучення успішних лідерів з реального бізнес-середовища в якості гостьових лекторів для обміну досвідом та надихання здобувачів освіти.

7. Впровадження групових проектів та вправ, які моделюють реальні бізнес-ситуації та вимагають від здобувачів освіти проявляти лідерські якості, такі як прийняття рішень, делегування, мотивація команди тощо.

8. Заохочення здобувачів освіти до самоаналізу та формування особистих лідерських якостей шляхом рефлексії, зворотного зв'язку та складання індивідуальних планів розвитку.

9. Інтеграція курси з лідерства, етики, корпоративної соціальної відповідальності, які формують розуміння важливості етичного та відповідального лідерства в бізнесі.

10. Використання інтерактивних методів навчання, такі як рольові ігри, симуляції, щоб здобувачі освіти могли практикувати лідерські навички в безпечному середовищі.

Ключовим завданням викладача є забезпечення балансу між теоретичними знаннями та практичним досвідом, для розвитку в здобувачів освіти необхідні лідерські якості для успішної кар'єри. Для розвитку ефективного лідерства і професійних навичок необхідно надавати здобувачам можливості для навчання та практики як в сфері економіки так і лідерства. Це допоможе їм розвинути необхідні навички та стати успішними лідерами.

2.2. Методи та форми формування лідерських якостей здобувачів фахової передвищої освіти в процесі вивчення економічних дисциплін.

Одним із ефективних методів активізації лідерських якостей є використання інтерактивних форм навчання, таких як ділові ігри, кейс-стаді (Case-study) та моделювання реальних ситуацій. Ці методи дозволяють здобувачам освіти занурюватися в реалістичні сценарії, де вони можуть практикувати навички прийняття рішень, стратегічного мислення, комунікації та керівництва командою. Викладачі виступають у ролі фасилітаторів, створюючи середовище, яке спонукає здобувачів освіти до активної участі, критичного мислення та творчого підходу до вирішення проблем.

Крім того, важливо заохочувати здобувачів освіти до участі в реальних проектах та ініціативах, пов'язаних з їхньою майбутньою професією. Це може включати стажування, волонтерську діяльність, участь у студентських організаціях або створення власних стартап-проектів. Такого роду практичний досвід допомагає здобувачам розвивати лідерські навички в реальному

середовищі, стикаючись із реальними викликами та вчитися на власних помилках.

Ще один ефективний педагогічний прийом – це наставництво та коучинг з боку досвідчених фахівців та лідерів у відповідній галузі. Взаємодія з успішними професіоналами дозволяє здобувачам освіти отримувати цінні поради, спостерігати за прикладами ефективного лідерства та отримувати зворотний зв'язок щодо власних лідерських якостей і областей для вдосконалення.

Слід заохочувати здобувачів освіти до участі в дискусіях, дебатах та групових проєктах, де вони можуть практикувати навички комунікації, переконання, вирішення конфліктів та співпраці. Ці навички є невід'ємною частиною ефективного лідерства та допомагають здобувачам освіти розвивати емоційний інтелект і міжособистісні навички.

Важливим аспектом є інтеграція тем, пов'язаних з лідерством, етикою, соціальною відповідальністю та сталим розвитком у навчальні програми економічних та бізнес-дисциплін. Це допоможе здобувачам освіти усвідомити важливість етичних принципів, корпоративної соціальної відповідальності та впливу лідерських рішень на суспільство та навколишнє середовище.

Застосування цих педагогічних прийомів допоможе створити середовище, сприятливе для формування лідерських якостей у здобувачів освіти, підготувати їх до успішної кар'єри в динамічному світі бізнесу та економіки. Поєднання теоретичних знань із практичним досвідом, наставництвом та інтерактивними формами навчання забезпечить майбутніх фахівців необхідними навичками для ефективного керівництва, прийняття обґрунтованих рішень та досягнення успіху в своїх галузях.

Таким чином, хоча формування лідерських компетентностей не зазначено окремо в Стандартах фахової передвищої освіти з економічних спеціальностей, їх формування можна здійснювати через інтеграцію в освітній процес елементів, пов'язаних з управлінською діяльністю. Це дозволить підготувати фахівців, здатних не лише володіти професійними знаннями та навичками, а й успішно

керувати командами та проєктами, що є запорукою їхньої конкурентоспроможності на сучасному ринку праці.

Формування лідерських якостей є важливим аспектом у багатьох економічних дисциплінах, оскільки ефективне лідерство відіграє ключову роль в успішному управлінні бізнесом та економічними процесами. Ось як можна інтегрувати заняття та тренінги з формування лідерських якостей у різні економічні дисципліни. Наведемо приклади ефективних форм та методів організації навчальних занять економічних дисциплін.

При викладанні навчальної дисципліни «Менеджмент» ефективними будуть тренінги з командної роботи та лідерства; кейс-стаді з аналізу лідерських стилів та прийняття рішень; вправи на розвиток комунікаційних навичок; моделювання ситуацій управління конфліктами та змінами.

Навчальна дисципліна «Стратегічний менеджмент»: розробка стратегічних лідерських проєктів; аналіз кейсів з лідерства та стратегічного планування; тренінги з прийняття рішень в умовах невизначеності; вправи на формування бачення та інноваційного мислення.

Навчальна дисципліна «Управління людськими ресурсами»: тренінги з мотивації та розвитку працівників; кейс-стаді з аналізу лідерства та управління талантами; вправи на розвиток емоційного інтелекту та емпатії; моделювання ситуацій управління різноманітними командами.

Навчальна дисципліна «Маркетинг»: тренінги з переконливих презентацій та публічних виступів, кейс-стаді з аналізу маркетингових кампаній та лідерства в галузі; вправи на розвиток креативного мислення та інновацій; проєкти з розробки маркетингових стратегій та управління змінами.

Навчальна дисципліна «Фінанси»: тренінги з прийняття фінансових рішень та управління ризиками; кейс-стаді з аналізу фінансового лідерства та етики; вправи на розвиток аналітичних навичок та стратегічного мислення; моделювання ситуацій управління фінансовими змінами та кризами.

Навчальна дисципліна «Підприємництво»: тренінги з лідерства та мотивації стартап-команд; кейс-стаді з аналізу успішних підприємницьких

лідерів; вправи на розвиток креативності, інновацій та управління ризиками; проекти з розробки бізнес-планів та стратегій зростання.

Навчальна дисципліна «Економіка»: Тренінги з прийняття рішень в умовах економічної невизначеності; кейс-стаді з аналізу економічного лідерства та реформ; вправи на розвиток системного мислення та аналізу даних; моделювання ситуацій управління економічними змінами та кризами.

Ці заняття та тренінги можуть бути інтегровані в різні економічні дисципліни як окремі модулі, практичні вправи або проекти. Вони дозволять здобувачам освіти розвинути лідерські якості, такі як стратегічне мислення, комунікативні навички, прийняття рішень, управління змінами та командна робота, що є необхідними для успіху в бізнесі та економічній сфері.

Також закладам фахової передвищої освіти слід для формування лідерських якостей в економічних дисциплінах втілювати наступні елементи у навчальний процес:

1. Залучення практикуючих лідерів та керівників компаній:

- Запрошення успішних бізнес-лідерів для проведення майстер-класів та семінарів
- Організація зустрічей з керівниками компаній для обговорення реальних кейсів та викликів лідерства
- Налагодження партнерства з компаніями для забезпечення практичного досвіду здобувачів освіти (стажування, проекти)

2. Використання симуляцій та бізнес-ігор:

- Розробка комплексних бізнес-симуляцій, де здобувачі освіти можуть практикувати лідерство в різних сценаріях
- Проведення ділових ігор, що імітують ситуації прийняття рішень, управління конфліктами та змінами
- Створення віртуальних середовищ для моделювання реальних бізнес-ситуацій

3. Навчання через досвід (Experiential Learning):

- Організація проектів з реальними компаніями, де здобувачі освіти можуть застосовувати лідерські навички на практиці

- Проведення тренінгів з використанням методу "learning by doing" (навчання через дію)

- Залучення здобувачів освіти до волонтерської діяльності або соціальних проектів, де вони можуть розвивати лідерські якості

4. Використання зворотного зв'язку та коучингу:

- Забезпечення регулярного зворотного зв'язку від викладачів, експертів та однолітків

- Організація програм наставництва та коучингу для здобувачів освіти

- Проведення сесій самооцінки та саморефлексії для покращення лідерських якостей

5. Міждисциплінарний підхід:

- Співпраця між різними економічними дисциплінами для забезпечення комплексного підходу до формування лідерських якостей

- Залучення експертів з інших галузей (психологія, соціологія, комунікації) для розширення перспектив

- Створення міждисциплінарних проектів та завдань для формування різнобічних лідерських навичок

6. Оцінка та вимірювання прогресу:

- Розробка методів оцінювання та вимірювання прогресу в формування лідерських якостей здобувачів освіти

- Використання опитувальників, тестів та оцінок 360 градусів для отримання всебічного зворотного зв'язку

- Аналіз результатів та коригування програм формування лідерських якостей відповідно до потреб здобувачів освіти та вимог ринку праці.

Ці практичні аспекти дозволять забезпечити ефективний та комплексний підхід до формування лідерських якостей у здобувачів освіти економічних дисциплін, поєднуючи теоретичні знання з практичним досвідом, зворотним зв'язком та міждисциплінарною співпрацею. Це допоможе підготувати

майбутніх лідерів, здатних успішно керувати бізнесом та економічними процесами в сучасному динамічному середовищі.

Розглянемо, як можна інтегрувати формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти в процесі викладання економічних дисциплін:

1. Базовий курс "Основи лідерства та управління" теми для розгляду

«Теоретичні аспекти лідерства (стили, теорії, етапи розвитку лідера)», проведення занять у формі тренінгів розвитку "м'яких" навичок (комунікація, управління конфліктами, емоційний інтелект); розбір практичних кейсів з різних лідерських ситуацій.

2. Інтеграція лідерських концепцій в основні економічні дисципліни.

Навчальна дисципліна «Менеджмент», теми для розгляду «Лідерство в організаціях», «Мотивація персоналу», «Організаційна поведінка».

Навчальна дисципліна «Маркетинг», теми для розгляду «Лідерство в просуванні продуктів», «Управління брендом».

Навчальна дисципліна «Фінанси», теми для розгляду «Лідерство у фінансовому плануванні та аналізі».

4. Отримання практичного досвіду через участь у групових проєктах, симуляції бізнес-ситуацій ; кейс-стаді з реальними прикладами; гостьові лекції успішних лідерів бізнесу

5. Індивідуальний розвиток через наставництво від викладачів та бізнес-лідерів; рефлексію та зворотний зв'язок; складання індивідуального плану формування лідерських якостей.

6. Позанавчальна діяльність: студентські організації та клуби; волонтерство та соціальні проєкти.

Такий комплексний підхід допоможе здобувачам освіти економічних спеціальностей розвинути необхідні лідерські компетенції через поєднання теорії, практичного досвіду та можливості застосовувати навички в реальному середовищі.

2.3 Методичні рекомендації щодо формування лідерських якостей на прикладі дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів фахової передвищої освіти.

«Організаційна поведінка» є ключовою дисципліною для майбутніх менеджерів, оскільки вона забезпечує глибоке розуміння людської поведінки та взаємовідносин в організаціях. Ефективне лідерство є одним з найважливіших компонентів успішного управління організацією, тому формування лідерських якостей є невід'ємною частиною навчальної програми.

Метою навчальної дисципліни є формування лідерських якостей у здобувачів освіти спеціальності «Менеджмент» шляхом інтеграції теоретичних знань з дисципліни «Організаційна поведінка» та практичних вправ і завдань.

Завдання навчальної дисципліни:

1. Ознайомити здобувачів освіти з теоріями лідерства та їх застосуванням в організаціях.
2. Розвинути навички ефективної комунікації, вміння мотивувати та надихати інших.
3. Сформувати розуміння важливості етичного лідерства та корпоративної соціальної відповідальності.
4. Навчити здобувачів освіти ефективно управляти конфліктами та змінами в організації.
5. Розвинути здатність приймати рішення та вирішувати проблеми в складних ситуаціях.

Структура навчальної дисципліни: складається з теоретичної та практичної частин, які тісно пов'язані між собою.

Теоретична частина:

1. Теорії лідерства (харизматичне лідерство, трансформаційне лідерство, ситуаційне лідерство та ін.).
2. Комунікація та мотивація в організаціях.
3. Етика лідерства та корпоративна соціальна відповідальність.
4. Управління конфліктами та змінами.

5. Прийняття рішень та вирішення проблем.

Практична частина:

1. Кейс-стаді та ділові ігри, що імітують реальні ситуації в організаціях.
2. Тренінги з розвитку навичок комунікації, презентації та публічних виступів.
3. Вправи на командну роботу та лідерство.
4. Моделювання ситуацій прийняття рішень та вирішення проблем.
5. Проекти з розробки стратегій управління змінами та конфліктами.

Навчальна дисципліна містить наступні модулі

Модуль 1. Теоретичні основи лідерства

Тема 1.1. Поняття та значення лідерства в організаціях

Визначення лідерства. Відмінності між лідерством та менеджментом. Роль лідерства в ефективному функціонуванні організацій.

Тема 1.2. Теорії лідерства

Підходи до вивчення лідерства. Теорія рис лідерства. Поведінкові теорії лідерства. Ситуаційні теорії лідерства. Сучасні теорії лідерства (харизматичне, трансформаційне, автентичне лідерство).

Модуль 2. Лідерство та організаційна поведінка

Тема 2.1. Комунікація та вплив лідера

Ефективна комунікація в організації. Комунікативні навички лідера. Вплив лідера на мотивацію та продуктивність підлеглих.

Тема 2.2. Етичне лідерство та корпоративна соціальна відповідальність

Поняття етичного лідерства. Принципи етичної поведінки лідера. Корпоративна соціальна відповідальність та її значення.

Модуль 3. Лідерство в практиці управління

Тема 3.1. Лідерство та управління конфліктами

Природа конфліктів в організації. - Стилi управління конфліктами. Роль лідера в розв'язанні конфліктів

Тема 3.2. Лідерство та управління змінами

Поняття організаційних змін. Опір змінам та шляхи його подолання. Роль лідера в процесі управління змінами.

Тема 3.3. Прийняття рішень та вирішення проблем

Процес прийняття рішень. Стилi прийняття рішень. Роль лідера у вирішенні проблем.

Модуль 4. Практичне формування лідерських якостей

Тема 4.1. Тренінги з формування навичок лідера

Комунікативні навички. Публічні виступи та презентації. Командна робота та лідерство.

Тема 4.2. Кейс-стаді та ділові ігри

Моделювання ситуацій в організації. Прийняття рішень та вирішення проблем. Управління конфліктами та змінами.

Тема 4.3. Проекти з формування лідерських якостей

Розробка стратегій управління змінами. Плани дій з вирішення організаційних проблем. Презентація лідерських проектів

Цей перелік змістових модулів та тем відображає основні аспекти, які повинні бути охоплені в програмі формування лідерських якостей на базі дисципліни «Організаційна поведінка». Він забезпечує збалансоване поєднання теоретичних знань та практичного застосування лідерських навичок.

Підсумковий етап:

Індивідуальний проєкт «Мій лідерський шлях» (розробка плану самовдосконалення лідерських якостей) та підсумковий тренінг з ситуаційними вправами для інтеграції набутих навичок.

Оцінювання та зворотній зв'язок

Оцінювання здобувачів освіти здійснюватиметься на основі їхньої участі в практичних заняттях, виконання проєктів та письмових робіт. Важливою складовою програми є регулярний зворотний зв'язок від викладачів та однокурсників, який дозволить здобувачам освіти коригувати свої слабкі сторони та формувати лідерський потенціал.

Висновок

Такий підхід до формування лідерських якостей на прикладі дисципліни «Організаційна поведінка» забезпечить майбутнім менеджерам необхідні знання та навички для ефективного керівництва організаціями в сучасному динамічному середовищі. Поєднання теоретичних знань та практичних вправ дозволить здобувачам освіти формувати лідерські якості, необхідні для досягнення успіху в своїй професійній кар'єрі.

Продемонструємо методичний інструментарій для опрацювання цих тем здобувачами фахової передвищої освіти (Інструкції до виконання вправ та тренінгів надані в Додатку В)

Тема 1.1. Поняття та значення лідерства в організаціях

Тренінг: «Роль лідера в організації»

- **Вправа «Лідерські якості»:** учасники обговорюють і визначають ключові якості, необхідні для ефективного лідерства.

- **Вправа «Історії лідерства»:** учасники діляться прикладами успішного або невдалого лідерства з власного досвіду та аналізують їх.

- **Вправа «Лідер та послідовники»:** учасники працюють в парах, де один відіграє роль лідера, а інший - послідовника, і вони обговорюють очікування та вимоги один до одного.

Тема 1.2. Теорії лідерства

Тренінг: «Застосування теорій лідерства»

- **Вправа «Аналіз лідерських стилів»:** учасники вивчають різні теорії лідерства та аналізують приклади лідерів, які відповідають цим теоріям.

- **Вправа «Ситуаційне лідерство»:** учасники розглядають конкретні ситуації в організації та визначають, який стиль лідерства буде найбільш ефективним.

- **Вправа «Харизматичне лідерство»:** учасники практикують навички харизматичного лідерства, такі як впевнена манера спілкування та мотивація підлеглих.

Тема 2.1. Комунікація та вплив лідера

Тренінг: «Ефективна комунікація лідера»

- **Вправа «Активне слухання»:** учасники практикують техніки активного слухання, такі як перефразування та уточнюючі запитання.

- **Вправа «Зворотний зв'язок»:** учасники надають конструктивний зворотний зв'язок один одному щодо навичок комунікації.

- **Вправа «Вплив лідера»:** учасники моделюють ситуації, де вони повинні використовувати різні стратегії впливу на підлеглих.

Тема 2.2. Етичне лідерство та корпоративна соціальна відповідальність

Тренінг: «Етика та цінності лідера»

- **Вправа «Етичні дилеми»:** учасники аналізують етичні дилеми, з якими може зіткнутися лідер, та обговорюють можливі рішення.

- **Вправа «Корпоративна соціальна відповідальність»:** учасники розробляють стратегії корпоративної соціальної відповідальності для вигаданої або реальної організації.

- **Вправа «Етичний кодекс лідера»:** учасники створюють особистий етичний кодекс, який відображає їхні цінності та принципи як лідерів.

Тема 3.1. Лідерство та управління конфліктами

Тренінг: «Ефективне управління конфліктами»

- **Вправа «Стилі управління конфліктами»:** учасники вивчають різні стилі управління конфліктами та їх наслідки.

- **Вправа «Переговори та медіація»:** учасники відпрацьовують навички переговорів та медіації для вирішення конфліктів.

- **Вправа «Конфліктні ситуації»:** учасники розглядають конкретні конфліктні ситуації в організації та пропонують стратегії їх вирішення.

Тема 3.2. Лідерство та управління змінами

Тренінг: «Лідерство в часи змін»

- **Вправа «Опір змінам»:** учасники аналізують причини опору змінам у працівників та способи подолання цього опору.

- **Вправа «Комунікація змін»:** учасники практикують навички ефективної комунікації змін до підлеглих та зацікавлених сторін.

- **Вправа «План управління змінами»:** учасники розробляють план управління змінами для вигаданої або реальної організаційної зміни.

Тема 3.3. Прийняття рішень та вирішення проблем

Тренінг: «Ефективне прийняття рішень»

- **Вправа «Процес прийняття рішень»:** учасники вивчають різні етапи процесу прийняття рішень та практикують їх застосування.

- **Вправа «Аналіз проблем»:** учасники аналізують конкретні проблеми в організації та визначають можливі рішення.

- **Вправа «Ухвалення групового рішення»:** учасники працюють в групах, щоб ухвалити рішення щодо складної організаційної проблеми.

Тема 4.1. Тренінги з формування навичок лідера

Тренінг: «Комунікативні навички лідера»

- **Вправа «Публічні виступи»:** учасники готують та презентують короткі виступи, отримуючи зворотний зв'язок від інших.

- **Вправа «Переконлива презентація»:** учасники практикують навички переконливої презентації ідей та пропозицій.

- **Вправа «Командна комунікація»:** учасники відпрацьовують ефективну комунікацію в командній роботі.

Тренінг: «Командна робота та лідерство»

- **Вправа «Командні ролі»:** учасники аналізують різні ролі в команді та їх важливість для успішної командної роботи.

- **Вправа «Командне завдання»:** учасники працюють в командах для вирішення складного завдання або вправи, де вони повинні продемонструвати навички командної роботи та лідерства.

- **Вправа «Зворотний зв'язок у команді»:** учасники надають конструктивний зворотний зв'язок один одному щодо командної роботи та лідерства.

Тема 4.2. Кейс-стаді та ділові ігри

Тренінг: «Аналіз кейсів та моделювання ситуацій»

- **Вправа «Аналіз кейсів»:** учасники аналізують реальні кейси з організацій та пропонують рішення проблем, з якими стикаються лідери.

- **Вправа «Моделювання ситуацій»:** учасники беруть участь у рольових іграх, моделюючи різні ситуації, з якими може зіткнутися лідер, такі як управління конфліктами, прийняття рішень або управління змінами.

- **Вправа «Ділова гра»:** учасники беруть участь у комплексній діловій грі, де вони відіграють ролі лідерів та керівників організацій, приймаючи рішення та вирішуючи проблеми.

Тема 4.3. Проекти з формування лідерських якостей

Тренінг: «Розробка лідерських проектів»

- **Вправа «Аналіз організаційних проблем»:** учасники ідентифікують реальні проблеми або виклики, з якими стикаються організації, і вибирають одну проблему для роботи над проектом.

- **Вправа «Розробка стратегії управління змінами»:** учасники розробляють всеохоплюючу стратегію управління змінами для вирішення обраної організаційної проблеми.

- **Вправа «План дій з вирішення проблеми»:** учасники створюють детальний план дій, який включає конкретні кроки, ресурси та відповідальних осіб для вирішення організаційної проблеми.

Тренінг: «Презентація лідерських проєктів»

- **Вправа «Підготовка презентації»:** учасники готують переконливі презентації своїх лідерських проєктів, використовуючи ефективні навички комунікації та презентації.

- **Вправа «Відповіді на запитання»:** учасники практикують навички відповідей на запитання та критичні зауваження під час презентації свого проєкту.

- **Вправа «Зворотний зв'язок та оцінювання проєктів»:** учасники надають конструктивний зворотний зв'язок один одному щодо презентацій проєктів, а викладачі оцінюють проєкти на основі встановлених критеріїв. Приклад розробленого нами тренінгу «Командна робота та лідерство» надано в Додатку Г

Отже, підбір такого методичного інструментарію дає можливість здобувачам освіти отримати практичний досвід застосування теоретичних знань з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» та сприяє формування необхідних лідерських якостей. Інтерактивні методи навчання, такі як кейс-стаді, ділові ігри та проєкти, дозволять здобувачам освіти краще зрозуміти реальні виклики, з якими стикаються лідери в організаціях, та набути навичок ефективного вирішення проблем і прийняття рішень.

ВИСНОВКИ

Лідерські якості відіграють ключову роль у розвитку особистості та досягненні успіху в різних сферах життя. Сутність лідерських якостей полягає в здатності керувати, мотивувати та впливати на інших, сприяючи досягненню спільних цілей. Основні лідерські якості включають: відповідальність, впевненість, емпатія, мотивація, комунікація, стратегічне мислення, рішучість. Лідерські якості допомагають розвивати особистість, підвищують самооцінку та сприяють створенню впливових особистостей.

Лідерські якості грають важливу роль у фаховій передвищій освіті, сприяючи розвитку як особистості здобувачів освіти, так і як професійних навичок, необхідних у сучасному світі. Фахова передвища освіта створює унікальну платформу для формування лідерських якостей серед здобувачів освіти, які виявляють і формують свої лідерські здібності, мають змогу активно напрацьовувати лідерські якості в процесі вивчення економічних дисциплін. Під час роботи на заняттях, участі в тренінгах, групових проєктах, при виконанні спеціально підібраного комплексу вправ та завдань здобувачам освіти мають змогу навчитися керувати командами, брати на себе відповідальність за свої дії, розвивати комунікаційні та міжособистісні навички. Формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти допомагають здобувачам освіти отримати додаткову конкурентну перевагу на шляху успішно просування в майбутній освітній та професійній кар'єрі.

Лідерські якості є важливою основою для формування лідерської компетентності. Цей перехід відбувається через усвідомлення сильних сторін, навчання, експериментування, збільшення впевненості, постійне самовдосконалення та ефективне застосування цих якостей у різних сферах життя. Лідери стають компетентними, працюючи над собою та формуючи свої лідерські здібності з часом і досвідом. Лідерські якості є необхідними для створення стимулюючого середовища навчання та розвитку в освітніх установах. Вони сприяють формуванню відкритої, толерантної та інноваційної культури, яка сприяє успіху як окремих здобувачів освіти, так і всієї освітньої громади.

Формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти є ефективним саме в цьому віковому періоді, який є найбільш сприятливим для самопізнання, самоствердження та самовдосконалення та відіграє важливу роль у підготовці майбутніх фахівців та лідерів бізнесу. Основні елементи формування лідерських якостей включають розвиток стратегічного мислення, вміння приймати рішення в умовах невизначеності, здатність до співпраці та комунікації, а також розуміння економічних процесів та бізнес-стратегій. Здобувачі фахової передвищої освіти отримують можливість формувати свої лідерські якості через участь у проектах, бізнес-симуляціях, командних завданнях та аналізі реальних бізнес-ситуацій. Це дозволяє їм набувати практичний досвід та навички керівництва, виробляти впевненість у власних здібностях та вчитися працювати в колективі. Завдяки формуванню лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти, вони стають здатними не лише розуміти складні економічні процеси, а й ефективно керувати командами, розробляти стратегії розвитку бізнесу та приймати важливі управлінські рішення.

Формування лідерських якостей шляхом розробки циклу навчальних дисциплін, присвячених лідерству та розробки комплексу завдань дозволяє вже під час отримання освіти розпочати шлях до успішного лідерства в багатьох сферах діяльності. Цей процес включає не лише передачу теоретичних знань, а й створення умов для практичного випробування та розвитку навичок керівництва. Інтегрування тем, спрямованих на формування лідерських якостей в економічні дисципліни дозволяє збагатити практичні результати навчання та підвищують мотивацію здобувачів за рахунок інтерактивних методів навчання: рольових ігор, симуляції бізнес-ситуацій, тренінгів з комунікаційних навичок та лідерства, а також практичні проекти з реальними компаніями. Це допомагає здобувачам освіти зрозуміти власні сильні сторони, розвивати креативне мислення та виробляти практичні навички, необхідні для успішного керівництва. Такий підхід дозволяє ефективно трансформувати лідерські якості здобувачів

освіти у реальні навички керівництва, готуючи їх до викликів сучасного бізнес-середовища та забезпечуючи їм успішну кар'єру у майбутньому.

Методичні рекомендації щодо формування лідерських якостей на прикладі дисципліни «Організаційна поведінка» пропонує здобувачам освіти спеціальності «Менеджмент» унікальну можливість поглибити свої теоретичні знання з лідерства та організаційної поведінки через практичне застосування в інтерактивних тренінгах та вправах.

Поєднання теоретичних модулів, що охоплюють різні теорії лідерства, комунікацію, етику, управління конфліктами та змінами, а також прийняття рішень, із практичними заняттями, такими як аналіз кейсів, ділові ігри, моделювання ситуацій та розробка лідерських проектів, забезпечує збалансований та ефективний підхід до навчання.

Тренінги та вправи, детально розроблені для кожної теми, дозволяють здобувачам освіти активно залучатися до процесу навчання, розвивати критичне мислення, комунікативні навички та лідерські якості. Акцент на зворотному зв'язку, обговореннях та саморефлексії сприяє постійному вдосконаленню та особистісному зростанню здобувачів освіти.

Завдяки розробленим методичним рекомендаціям викладачі економічних дисциплін отримують методичний інструментарій, щодо формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти, а здобувачі зможуть під час навчання отримати можливість краще зрозуміти реальні виклики, з якими стикаються лідери в організаціях та набути практичного досвіду вирішення проблем, прийняття рішень та ефективного керівництва командами. Цей методичний інструментарій закладе міцний фундамент для подальшого кар'єрного зростання та успішного лідерства в сучасному динамічному бізнес-середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрюшкова О.А. Роль самоврядування у формуванні лідерських якостей студентської молоді вищих навчальних закладів // Теорія та методика навчання та виховання : збірник наукових праць / М-во освіти і науки України ; Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Харків, 2016. Вип. 39. 5-11 с.
2. Буяк Б.Б. Світоглядно-філософський аналіз студентського лідерства // Гілея : науковий вісник : збірник наукових праць : історичні науки, філософські науки, політичні науки / Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова ; ВГО Українська Акад. Наук. Київ, 2015. Вип. 96 (№ 5). 339-342 с.
3. Волківська Д.А. Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі : автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.05 / Волківська Діана Анатоліївна ; Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка. Київ, 2016. 20с.
4. Гармаш С.А. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху / С.А. Гармаш, О.Е. Гашутіна // Управління інноваційними проєктами та об'єктами інтелектуальної власності. 2019. 37-44 с.
5. Головешко Б. Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів [Текст] / Б. Р. Головешко // Сборники научных работ НТУ «ХПИ» : Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти №32 – Вестник НТУ «ХПИ», 2012. 89-96 с.
6. Гура Т. В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету / Т. В. Гура // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / [редкол.: Т. І. Сущенко (голов. ред.) та ін.]. Запоріжжя : КПУ, 2015. Вип. 44 (97). 418-428 с.
7. Гура Т.В. Психологічні засади становлення лідерського потенціалу особистості в технічному університеті/ Т.В.Гура // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка. –К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2015.Том Х. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 37. 88-99 с.

8. Давидова О.П. Методика виховання лідерського стилю студентів в університетському освітньому середовищі // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України : збірник наукових праць / Національний університет біоресурсів і природокористування України. Київ: 2016. Вип. 253. 42-48 с. (Серія «Педагогіка, психологія, філософія»)
9. Дидактика лідерства. Сучасні погляди на формування лідерської компетентності здобувачів вищої освіти: монографія / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля, Н. В. Кононец. Полтава : ПУЕТ, 2021. 591 с.
10. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України/ [Головний редактор В. Г. Кремень]. К. : Юрінком Інтер, 2018. 1040 с.
11. Заветний С. О. Філософія впливу: монографія / С. О. Заветний, О. С. Пономарьов, С. М. Пазиніч. Харків: Видавець Савчук О. О.; ХНТУСГ ім. П. Василенка, 2011. 204 с.
12. Закон України «Про фахову передвищу освіту» (№2745-VIII від 23.03.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>.
13. Ігнатюк О. А. Професіоналізм особистості як об'єкт вивчення: системний підхід / О. А. Ігнатюк // Проблеми інженернопедагогічної освіти. Х., 2004. № 12. 241–247 с.
14. Інноваційні педагогічні технології: теорія та практика використання у вищій школі : монографія / І. І. Доброскок, В. П. Коцур, С. О. Нікітчина [та ін.] ; Переяслав-Хмельниць. держ. пед. ун-т ім. Г. Сковороди, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. Переяслав-Хмельниць. : Вид-во С. В. Карпук, 2008. 284 с.
15. Інновації у вищій освіті: проблеми, досвід, перспективи : монографія / П. Ю. Саух [та ін.] ; ред. П. Ю. Саух. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 443 с.
16. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія. Київ : Київський ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 380 с.

17. Коленіченко Т. І. Методологія дослідження адаптації особистості в нових умовах життєдіяльності. Соціальна безпека і гуманітарний захист в Україні на початку XXI століття: проблеми теорії і практики: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф. Чернігів, 2009. 55-57 с.
18. Колмакова Л. О., Совершенна І. О. Чого варто очікувати і як управляти представниками покоління Z? Глобальні проблеми економіки та фінансів: зб. тез наук. р. IX Міжнар. наук.-практ. конф., Київ–Прага–Відень, 2017. 20-23 с.
19. Комарова К.В. Лідерство : навч. посібник для студентів ВНЗ / К.В. Комарова, С.П. Коляда ; М-во освіти і науки України, Ун-т мит. справи і фінансів. Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2017. 430 с.
20. Кошіль О., Спіріна Т. Особливості формування лідерських якостей у студентів в умовах фахового коледжу // Ввічливість. Humanitas. 2023. № 3. 47–52 с. // <https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.3.6>
21. Кращенко Ю.П. Виховання лідерських якостей майбутніх учителів у системі студентського самоврядування : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Кращенко Юрій Петрович ; Ін-т проблем виховання НАПН України. Київ, 2012. 20 с.
22. Кузьмінський А. І. Педагогіка у запитаннях і відповідях : навч. посіб. Київ. : Знання, 2016. 311 с.
23. Лаврентьєва О.О. Актуалізація та розвиток компетентності лідерства студентів економічних спеціальностей у процесі професійної освіти / О.О. Лаврентьєва, О.В. Лебідь // Науковий вісник Льотної академії : збірник наукових праць / Льотна академія Національного авіаційного університету. Кропивницький, 2022. 116-124 с.
24. Ликова М. Внутрішньоособистісний конфлікт як один із чинників розвитку лідерських якостей студентів // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка ; Нац. акад. пед. наук України ; Україн. Асоц. орг. психологів та психологів праці ; за науковою ред.: С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ, 2020. № 2/3 (20). 83-92 с.

25. Мараховська Н.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С.Сковороди. Х., 2019. 22 с.

26. Мармаза О. І. Ефективне лідерство як інструмент стратегічного управління / О.І.Мармаза // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр.. / [редкол.: Т. І. Сущенко (голов. ред..) та ін.]. Запоріжжя, 2013. вип. 29(82). 568 с.

27. Махновський С.С. Аналіз результатів експериментальної роботи з формування лідерської позиції студентів в освітньому середовищі класичного університету // Теоретичні питання культури, освіти та виховання : збірник наукових праць / Київ. нац. лінгвістичний ун-т ; редкол.: Матвієнко О.В., Євтух М.Б., Михайличенко О.В. [та ін.]. Київ, 2017. № 1 (55). 23-28 с.

28. Мачинська Н. Розвиток лідерських якостей у студентів у процесі професійної підготовки // Неперервна професійна освіта: теорія і практика : науково-методичний журнал / Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка ; Благодійний фонд ім. Антона Макаренка ; голов. ред. С. Сисоєва. Київ, 2017. Вип. 3/4 (52/53). 32-38 с.

29. Мітлош А.В. Психологічний аналіз лідерської обдарованості членів молодіжних громадських об'єднань: Автореф. дис... канд. психол. наук: 12 19.00.01 / Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. — К., 2017. — 20 с.

30. Нестуля О. Досвід упровадження мобільного навчання студентів університету під час вивчення дисципліни «Основи лідерства» / О. Нестуля, С. Нестуля // Вища школа : науково-практичне видання / М-во освіти і науки України ; голов. ред. К.М. Левківський ; редкол.: К.С. Абдієв, В.П. Андрущенко, В.Д. Базилевич [та ін.]. Київ, 2020. № 7/8 (193). 20-32 с.

31. Оцінка студентами застосування «лідер-груп» у вищій школі / О. Величко, А. Должанський, О. Бондаренко, О. Ясев // Вища школа : науково-практичне видання / М-во освіти і науки, молоді та спорту України. Київ, 2012. № 2. 52-61 с.

32. Пірен М.І. Лідерство: сутність та реалізація в українському суспільстві : навч. посібник для студентів ВНЗ / М.І. Пірен ; Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна». Київ : Університет «Україна», 2012. 232 с. : іл., табл.
33. Пономарьов О. С. Феномен лідерства в контексті суспільних потреб / О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. 2015. № 4. 11-19 с.
34. Пономарьов О. С. Феномен лідерства у просторі соціальних цінностей / О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. 2015. № 3. 93-101 с.
35. Психологічна енциклопедія/ (авт.-упоряд. О.М.Степанов). - К.:Академвидав, 2006. 424 с
36. Романовський О.Г. Взаємозв'язок емоційного інтелекту та лідерських якостей у студентів / О.Г. Романовський, Н.В. Підбуцька, А.Є. Книш, І.Є. Штученко // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н.Каразіна / Харківський національний університет ім. В.Н.Каразіна. Харків, 2020. 8-16 с.
37. Романовський О.Г. Лідерські якості в професійній діяльності. Харків : НТУ «ХП», 2017. 143 с.
38. Романовський О. Г. Проблеми формування особистості лідера / О. Г. Романовський, В. М. Бабаєв, О. С. Пономарьов. Харків: Майдан, 2000. 193 с.
39. Романовський О. Г. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства [Електронний ресурс] / О. Г. Романовський, Н. В. Серeda // Теорія і практика управління соціальними системами. 2013. № 3. 20-27 с.
40. Романовський О. Г. Основи теорії управління соціальними системами / О. Г. Романовський / навч. посібник . Х.: НТУ «ХП», 2000. 194 с.
41. Романовський О. Г. Психологія управління / О. Г. Романовський, О.С. Пономарьов , А. О. Лаврентьєва / навч. посібник. Х.: НТУ «ХП», 2000. 160 с.

42. Романовський О. Г. Типологія лідерства / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов, К. В. Баженова, О. А. Ігнатюк / Метод. посібник з курсу «Психологія управління». Х.: ХДПУ 2020. 28 с.
43. Романовський О. Парадокси харизматичного лідерства / О. Романовський, О. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами// Щоквартальний науково-практичний журнал. Харків: НТУ «ХП», 2017. №1. 47-57 с.
44. Семченко Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С.Сковороди. Х., 2005. 20 с.
45. Скібіцька Л.І. Лідерство та стиль роботи керівника: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2009. 192 с.
46. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. Івано-Франківськ. «Лілея-НВ». 2015. 296 с.
47. Сопівник Р. В. Теоретичні і методичні засади формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі : автореф. дис ... д-ра пед. наук: 13.00.07 / Р. В. Сопівник . Луганськ : Б.в., 2013. 40 с.
48. Спіріна Т. П., Тимошенко Н. Є. Специфіка формування лідерського потенціалу в майбутніх фахівців. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія «Соціальна робота»: зб. наук. пр. Випуск 22. 2016. С. 180-185.
49. Ткаченко В.В., Кокур О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с., С. 18
50. Токарева Н. М. Шамне А. В. Вікова та педагогічна психологія : навчальний посібник [для студентів вищих навчальних закладів] / Н. М. Токарева, А. В. Шамне. Київ, 2017. 548 с.
51. Угрин О.Г. Емпіричне дослідження взаємозв'язку лідерських якостей та емоційного інтелекту особистості студента / О.Г. Угрин, А.О.

Мушинська // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ : збірник наукових праць / Львівський державний університет внутрішніх справ. Львів, 2017. 115-124 с.

52. Шалагинова Л. В. Психологія лідерства / Л.В.Шалагинова. СПб.:Речь, 2017. 464 с

53. Шевель А. Актуальність освітнього (вибіркового компоненту «стратегічні комунікації та лідерство» для сучасних студентів) // Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка : зб. наук. статей / М-во освіти і науки України, КЗ Сум. обл. ін-т післядиплом. пед. освіти ; [редкол.: М.А. Бойченко та ін. ; за заг. ред. О.В. Гузенко]. Суми : Цьома С.П., 2021. 323-326 с.

54. Шутько Л.Г., Шатько Д.Б. Лідерство в системі управління якістю та його роль в підвищення конкурентоспроможності організації. Економіка і управління інноваціями. 2018. № 2(5). С. 61-70.

55. Ягоднікова В.В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.07 / Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. Луганськ, 2006. 21 с.

56. Chemers Martin M. An integrative theory of leadership / Martin M. Chemers. N.-Y., London : Psychology Press, 2014. 216 p

57. Scouller J. The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill. Oxford : Management Books 2000 Ltd. 2011. 318 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика “ДІАГНОСТИКА ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ” (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) [Коқун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с. С.18.]

Методика дозволяє оцінити здібність людини буди лідером.

Інструкція: “Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь “так” (А) або “ні” (Б), зробивши позначку “+” у відповідній графі реєстраційного бланка. Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схильєтесь.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол. /жін. (підкреслити)

Курс _____ Номер групи _____

Спеціальність _____ Військове звання _____

№ питання	Варіанти відповіді		№ питання	Варіанти відповіді	
	А	Б		А	Б
1			26		
2			27		
3			28		
4			29		
5			30		
6			31		
7			32		
8			33		
9			34		
10			35		
11			36		
12			37		
13			38		
14			39		
15			40		
16			41		
17			42		
18			43		
19			44		
20			45		
21			46		
22			47		
23			48		
24			49		
25			50		

Текст опитувальника

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?

а) так; б) ні.

2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?

а) так; б) ні.

3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно?

а) так; б) ні.

4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?

а) так; б) ні.

5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?

а) так; б) ні.

6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?

а) так; б) ні.

7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: “Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?”

а) так; б) ні.

8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?

а) так; б) ні.

9. Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми?

а) так; б) ні.

10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?

а) так; б) ні.

11. Чи стараєтеся Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т.і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

а) так; б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагомe (імпозантне) враження?

а) так; б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

а) так; б) ні.

14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

а) так; б) ні.

15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

а) так; б) ні.

16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближче?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній;

б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми;

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

а) так; б) ні.

20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька?

а) так; б) ні.

21. Чи вмієте Ви в процесі дискусії на професійну тему залучити

на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден?

а) так; б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно прийняти рішення. Як Ви вчините?

а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас;

б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: "Краще бути першим у селі, ніж останнім у

місті". Чи справедливе воно?

а) так; б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?

а) так; б) ні.

25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?

а) так; б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?

а) найкомпетентніша людина;

б) той, у кого самий сильний характер.

27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей?

а) так; б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

а) так; б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу?

а) тому, який все вирішує сам;

б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте?

а) колегіальний; б) авторитарний.

31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?

а) так; б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;

б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються?

а) промовчите; б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтесь?

а) так; б) ні.

35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

а) так; б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

а) працювати під керівництвом хорошої людини;

б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як Ви відноситеся до твердження: “Для того щоб сімейне

життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім’ї приймав один із подружжя?”

а) згоден; б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

а) так; б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

а) так; б) ні.

40. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами?

а) опускаєте руки; б) з'являється велике бажання їх подолати.

41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?

а) так; б) ні.

42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна

витримувати життєві навантаження?

а) так; б) ні.

43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?

а) введу потрібні зміни негайно;

б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так; б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: “Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?”

а) так; б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?

а) так; б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати?

- а) художником, поетом, композитором, вченим;
- б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати?

- а) потужну і урочисту; б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі с поважними і відомими людьми?

- а) так; б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш волевих, ніж Ви?

- а) так; б) ні.

“Ключ”

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Обробка та інтерпретація результатів

Сума балів підраховується за допомогою “ключа” до опитувальника.

За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

0–25 – якості лідера виражені слабо;

26–35 – якості лідера виражені помірно;

36–40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

Вправа «Лідерські якості»

Час тривалості: 60 хвилин

Матеріали:

- Фліпчарт або дошка для записів
- Маркери
- Аркуші паперу та ручки для учасників

Кроки вправи:

1. **Вступ (5 хвилин):** Педагог пояснює мету вправи - визначення ключових лідерських якостей, які є важливими для успішного керівника. Він також наголошує на тому, що кожна людина може формувати ці якості і стати більш ефективним лідером.

2. **Брейнштормінг (15 хвилин):** Учасники діляться на невеликі групи (3-4 особи в кожній групі). Кожна група отримує аркуш паперу та маркери. Учасники в групах починають брейнштормити і записувати на аркуші паперу всі можливі якості, які, на їхню думку, є важливими для лідерства. Це можуть бути такі якості, як відповідальність, впевненість, емпатія, комунікаційні навички, стратегічне мислення, мотивація, вміння приймати рішення тощо.

3. **Обговорення (20 хвилин):** Після закінчення брейнштормінгу кожна група по черзі презентує свій список лідерських якостей. Педагог фіксує ці якості на фліпчарті або дошці. Під час презентацій важливо з'ясувати, чому кожна з цих якостей є важливою для лідера і як вона сприяє успішному керівництву.

4. **Аналіз (10 хвилин):** Після того як всі групи презентують свої списки, педагог створює загальний список ключових лідерських якостей на фліпчарті. Учасники спільно аналізують цей список, виділяють найбільш важливі та загальні якості, які потрібні кожному лідеру.

5. **Заключні думки (10 хвилин):** Педагог закінчує вправу, підбиваючи підсумки та наголошуючи на тому, що формування цих ключових лідерських

якостей може допомогти кожному учаснику стати більш ефективним у своєму керівництві.

Ця вправа дозволяє учасникам активно ділитися своїми думками, вивчати нові аспекти лідерських якостей та визначати, які якості вони хочуть формувати для покращення свого лідерського потенціалу.

Вправа «Ситуаційне лідерство»

Час тривалості: 60 хвилин

Матеріали:

- Фліпчарт або дошка для записів
- Маркери
- Аркуші паперу та ручки для учасників
- Кейси або сценарії конкретних ситуацій в організації

Кроки вправи:

1. **Вступ (5 хвилин):** Педагог пояснює мету вправи - вивчення ситуаційного лідерства і визначення найбільш ефективного стилю керівництва в конкретних сценаріях. Він наголошує на тому, що лідерство повинно адаптуватися до різних ситуацій залежно від контексту.

2. **Аналіз ситуацій (30 хвилин):** Учасники діляться на групи (3-4 особи в кожній групі). Кожна група отримує один або кілька кейсів або сценарії конкретних ситуацій в організації. Учасники мають проаналізувати ці ситуації і визначити, який стиль лідерства (демократичний, автократичний, трансформаційний тощо) буде найбільш ефективним у кожній з них.

3. **Дискусія (20 хвилин):** Після аналізу кожна група презентує свої висновки та обґрунтування щодо вибору оптимального стилю лідерства для вирішення конкретної ситуації. Педагог фіксує основні ідеї та спостереження на фліпчарті або дошці.

4. **Заключні думки (5 хвилин):** Педагог підводить підсумки вправи, наголошуючи на тому, що ситуаційне лідерство вимагає гнучкості та адаптації

до різних обставин. Він закликає учасників розвивати навички розпізнавання та застосування відповідного стилю керівництва в залежності від ситуації.

Ця вправа дозволяє учасникам використовувати свої знання про різні стилі лідерства у практичному контексті, що сприяє їхньому розвитку як керівників та прийняттю обґрунтованих рішень у майбутньому.

Вправа «Вплив лідера»

Час тривалості: 60 хвилин

Матеріали:

- Фліпчарт або дошка для записів
- Маркери
- Аркуші паперу та ручки для учасників
- Список різних стратегій впливу на підлеглих (наприклад, переконання, мотивація, влада, приклад)

Кроки вправи:

1. **Вступ (5 хвилин):** Педагог пояснює мету вправи - вивчення різних стратегій впливу лідера на підлеглих. Він наголошує на важливості вміння адаптувати стратегії впливу до конкретних ситуацій для досягнення кращих результатів.

2. **Моделювання ситуацій (30 хвилин):** Учасники діляться на пари. Кожній парі випадковим чином призначається сценарій або ситуація, де один з учасників виступає в ролі лідера, а інший - в ролі підлеглого. Кожна пара має використовувати одну з зазначених стратегій впливу для досягнення мети сценарію.

3. **Обговорення (20 хвилин):** Після завершення моделювання ситуацій кожна пара коротко презентує свій варіант використання стратегії впливу. Учасники обговорюють, які методи були найбільш ефективними, а також які фактори впливають на вибір стратегії впливу в реальних ситуаціях.

4. **Заключні думки (5 хвилин):** Педагог підводить підсумки вправи, наголошуючи на важливості розвитку навичок впливу та адаптації стратегій

впливу до різних обставин. Він закликає учасників розглядати кожну ситуацію індивідуально та знаходити оптимальний спосіб впливу для досягнення результатів.

Ця вправа дозволяє учасникам практикувати різні методи впливу на підлеглих у контрольованому середовищі, що сприяє розвитку їхніх навичок керівництва та підвищенню їхнього професійного рівня.

Вправа «Етичний кодекс лідера»

Час тривалості: 60 хвилин

Матеріали:

- Аркуші паперу та ручки для учасників
- Фліпчарт або дошка для записів

Кроки вправи:

1. **Вступ (5 хвилин):** Педагог пояснює мету вправи - створення особистого етичного кодексу лідера, який відображатиме цінності та принципи кожного учасника як лідера. Він наголошує на важливості етичних стандартів у лідерській діяльності.

2. **Брейнштормінг (15 хвилин):** Учасники працюють індивідуально, записуючи на аркуші паперу свої основні цінності, принципи та етичні переконання, які вони хочуть включити до свого етичного кодексу як лідера. Важливо, щоб ці засоби відображали особисті уявлення кожного учасника про відповідальне та етичне керівництво.

3. **Групування (20 хвилин):** Учасники діляться на групи (3-4 особи в кожній групі). Кожна група обмінюється своїми ідеями та розглядає варіанти створення загальних принципів для етичного кодексу лідера. Вони вибирають найбільш значущі та універсальні елементи для включення до загального кодексу.

4. **Створення кодексу (15 хвилин):** Кожна група працює над створенням колективного етичного кодексу лідера на основі обговорення та

узгодження принципів усіх учасників. Вони формулюють і запишуть цей кодекс на аркушах паперу або на фліпчарті.

5. **Презентація та обговорення (5 хвилин):** Кожна група презентує свій створений етичний кодекс. Після презентацій учасники обговорюють спільні цінності та принципи, які вони визначили, і вирішують, як вони можуть застосовувати цей кодекс у своїй лідерській практиці.

6. **Заключні думки (5 хвилин):** Педагог підводить підсумки вправи, наголошуючи на важливості розвитку та дотримання етичних стандартів у лідерській ролі. Він закликає учасників використовувати свій етичний кодекс як орієнтир у прийнятті рішень та взаємодії з іншими.

Ця вправа сприяє розвитку особистої відповідальності та усвідомлення важливості етичних принципів у лідерській діяльності, що сприяє підвищенню професійного рівня учасників.

Вправа «Процес прийняття рішень»

Час тривалості: 60 хвилин

Матеріали:

- Фліпчарт або дошка для записів
- Маркери
- Аркуші паперу та ручки для учасників

Кроки вправи:

1. **Вступ (5 хвилин):** Педагог пояснює мету вправи - вивчення різних етапів процесу прийняття рішень та практика їх застосування у лідерській діяльності. Він наголошує на важливості систематичного та обґрунтованого підходу до прийняття рішень.

2. **Теоретичний огляд (15 хвилин):** Педагог пояснює основні етапи процесу прийняття рішень, такі як ідентифікація проблеми, збір і аналіз інформації, визначення альтернатив, оцінка ризиків та можливих результатів, вибір оптимального варіанту, реалізація рішення та контроль результатів.

3. **Групова практика (30 хвилин):** Учасники діляться на групи (3-4 особи в кожній групі). Кожна група отримує сценарій або завдання з прийняття рішення в конкретній ситуації. Учасники виконують наступні етапи процесу прийняття рішень: аналізують проблему, обговорюють можливі варіанти дій, вибирають оптимальний варіант і обґрунтовують свій вибір.

4. **Презентація результатів (10 хвилин):** Кожна група презентує свій процес прийняття рішень, пояснюючи обрану стратегію та обґрунтування свого вибору. Педагог сприяє обговоренню та аналізу результатів.

5. **Заключні думки (5 хвилин):** Педагог підводить підсумки вправи, наголошуючи на важливості систематичного та обґрунтованого підходу до прийняття рішень у лідерській діяльності. Він закликає учасників використовувати здобуті знання та навички у своїй практиці для ефективного керівництва.

Ця вправа сприяє розвитку навичок критичного мислення, аналізу та прийняття обґрунтованих рішень, що є важливими складовими лідерської компетентності.

Вправа «Публічні виступи»

Час тривалості: 60 хвилин

Матеріали:

- Фліпчарт або дошка для записів
- Маркери
- Теми для виступів
- Часові обмеження для виступів
- Аркуші паперу та ручки для учасників

Кроки вправи:

1. **Вступ (5 хвилин):** Педагог пояснює мету вправи - розвиток навичок публічного виступу та отримання конструктивного зворотного зв'язку від інших учасників. Він наголошує на важливості вміння ефективно спілкуватися та впливати на аудиторію.

2. **Готування виступів (20 хвилин):** Учасники обирають або отримують теми для виступів. Кожен учасник має підготувати короткий виступ (2-3 хвилини) на обрану тему. Вони можуть використовувати аркуші паперу для планування виступу.

3. **Практична частина (30 хвилин):** Учасники по черзі презентують свої виступи перед групою. Після кожного виступу інші учасники надають конструктивний зворотний зв'язок, вказуючи на сильні сторони виступу та можливі напрямки покращення.

4. **Обговорення результатів (5 хвилин):** Педагог підводить підсумки вправи, наголошуючи на важливості зворотного зв'язку у процесі вдосконалення навичок публічного виступу. Він сприяє обговоренню найкращих практик та рекомендацій з покращення виступів.

Ця вправа сприяє розвитку навичок публічного мовлення, впевненості в собі та здатності ефективно комунікувати перед аудиторією, що є важливими для успішного лідерства та професійного розвитку.

Додаток Г

Розробка тренінгу на тему: «Командна робота та лідерство» .

Мета тренінгу: розвинути у учасників навички ефективної командної роботи та лідерства через інтерактивні вправи та практичні завдання.

Тривалість тренінгу: 3 години

Необхідні матеріали: проектор, фліпчарт, маркери, папір, роздатковий матеріал з теоретичною інформацією про командні ролі та лідерство.

Структура тренінгу:

1. Вступ (15 хвилин)

- Представлення тренера та учасників

Доброго дня, дорогі здобувачі освіти!

Сьогодні ми розпочинаємо цікавий тренінг з теми «Командна робота та лідерство», який допоможе нам розкрити навички ефективної спільної роботи та лідерства в команді. Ми маємо три години перед собою, щоб дослідити ці аспекти організаційної поведінки через інтерактивні вправи та практичні завдання.

Дозвольте представити себе. Мене звати [ім'я тренера], і я буду вашим фасилітатором сьогоднішнього тренінгу. Моя мета - допомогти вам зрозуміти та розвинути ключові аспекти успішної командної роботи та лідерства.

Також радий бачити кожного з вас тут. Ви всі прийшли сюди з власним досвідом і багатою перспективою, яка відіграє важливу роль у нашому колективному навчанні сьогодні. Для того щоб максимально скористатися цим тренінгом, ми розраховуємо на вашу активну участь і відкритість.

Перед тим як розпочнемо, дозвольте зробити короткий огляд нашого плану на сьогоднішній день:

1. Ми розпочнемо з короткого вступу до теми командної роботи та лідерства.
2. Перейдемо до активних інтерактивних вправ, які допоможуть нам розкрити ролі в команді та ключові аспекти лідерства.

3. Завершимо тренінг практичними порадами та висновками для подальшого розвитку.

Ми маємо залишити час для обговорень і запитань під час тренінгу, тож будь ласка, не соромтеся активно брати участь.

Давайте розпочнемо!

- Огляд мети та структури тренінгу

Сьогодні ми збираємося розпочати тренінг з теми «Командна робота та лідерство», призначений для розвитку вашої ефективної командної роботи та лідерських навичок. Головною метою цього тренінгу є:

- Розширення вашого розуміння ключових аспектів командної динаміки.
- Вивчення та виконання ролей у команді.
- Формування основних навичок лідерства.
- Навчання співпраці та вирішення завдань у команді ефективним способом.

- Розминка: вправа на налаштування на роботу

Мета вправи: Покращення співпраці та взаєморозуміння між учасниками, стимулювання командного діалогу та налаштування на плідну роботу.

Час: 15 хвилин

Інструкція:

1. Крок 1: створення пар

Здобувачі освіти утворюють пари зі своїм сусідом або з ким-небудь з групи.

2. Крок 2: Завдання

- Кожна пара отримує завдання на 5-7 хвилин обговорити і відповісти на наступні питання:
- Що ви розумієте під командною роботою?
- Які переваги і виклики можуть виникнути при спільній роботі у команді?
- Як ви уявляєте ідеального лідера команди?

3. Крок 3: Обговорення

- Після обговорення кожна пара ділиться своїми висновками з усією групою.
- Здобувачі освіти мають звернути увагу на спільні аспекти та різноманітність поглядів.

4. Крок 4: Висновки

- Здобувачі освіти мають закріпити вправу підкресленням важливості взаєморозуміння та взаємодії в команді для досягнення успіху.

Очікувані результати:

- Покращення комунікаційних навичок.
- Стимулювання обміну думками та ідеями.
- Формування налаштування на спільну роботу та співпрацю в команді.

Ця розминка допоможе учасникам підготуватися до наступних частин тренінгу, підкреслюючи важливість роботи в команді та формування лідерських якостей.

2. Вправа «Командні ролі»

Крок 1: Теоретичний вступ про різні ролі в команді (10 хвилин)

Сьогодні ми розглянемо різні ролі, які відіграють члени команди. В командній роботі кожна роль має своє значення і впливає на результати команди.

Давайте швидко прокотимося по основних ролях:

Лідер: Він або вона визначає напрямок, координує дії команди і стимулює досягнення цілей.

Виконавець: Це той, хто відповідає за виконання конкретних завдань і досягнення результатів.

Натхненник: Людина, яка стимулює та підтримує високий рівень мотивації у команді.

Аналітик: Той, хто аналізує інформацію, робить висновки і пропонує стратегії.

Контролер: Це той, хто слідкує за процесами, виконанням завдань і дотриманням стандартів.

Це лише декілька прикладів. Кожна роль має свої унікальні функції та важливість для успішної роботи команди.

Крок 2: Розподіл учасників на групи (5 хвилин)

Тепер давайте утворимо невеликі групи. Прошу вас підібратися у групи по 4-5 осіб у кожній. Будьте готові обговорювати ролі в команді разом з вашою групою.

Крок 3: Визначення ролей у команді (15 хвилин)

Ваше завдання полягатиме в тому, щоб обговорити та визначити ролі для кожного члена вашої групи на основі їхніх особистісних характеристик та досвіду. Спробуйте придумати, хто міг би найкраще виконувати кожен з цих ролей у вашій команді.

Крок 4: Обговорення в групах (10 хвилин)

Зараз я попрошу кожен групу обговорити важливість різних ролей для ефективної командної роботи. Як ці ролі взаємодіють між собою? Як вони сприяють досягненню цілей команди?

Крок 5: Презентація результатів (5 хвилин на кожен групу)

Тепер кожен група має нам надати коротку презентацію своїх результатів. Підкресліть, які ролі ви визначили і чому вони є важливими для успішної командної роботи.

Крок 6: Підсумок (5 хвилин)

Дякую за ваші висновки! Давайте зробимо короткий підсумок того, що ми вивчили сьогодні про командні ролі. Які ключові висновки ви зробили?

Цей план дозволяє здобувачам освіти активно залучатися до вивчення командних ролей через практичні завдання та обговорення, підтримуючи активну взаємодію між учасниками.

3. Перерва (15 хвилин)

4. Вправа «Командне завдання»

Крок 1: Формування нових команд (5 хвилин)

Доброго дня, здобувачі освіти! Зараз ми сформуємо нові команди для цієї вправи. Будь ласка, розділіться на невеликі групи по 4-5 осіб у кожній. Впевніться, що в кожній команді присутні різні профілі особистостей.

Крок 2: Отримання завдання (5 хвилин)

Кожна команда отримає складне завдання або вправу, яке потребує співпраці та демонстрації навичок командної роботи. Наприклад, ваше завдання може бути розробити стратегічний план дій для вирішення певної проблеми або побудувати найвищу вежу з обмежених матеріалів.

Крок 3: Виконання завдання (40 хвилин)

Протягом цього часу ваша команда має спільно працювати над виконанням завдання. Ви можете розподілити ролі та обов'язки, демонструвати лідерство та приймати спільні рішення для досягнення цілей завдання. Будьте ефективними у комунікації та співпраці!

Крок 4: Презентація результатів (10 хвилин на кожную команду)

Після завершення часу на виконання завдання кожна команда представить свої результати. Будь ласка, підготуйте коротку презентацію, де ви розкажете про ваш підхід, розподіл ролей у команді та досягнуті результати.

Крок 5: Обговорення та підсумок (10 хвилин)

Після всіх презентацій ми проведемо коротке обговорення. Давайте обговоримо, які були виклики під час виконання завдання та як ваші команди змогли їх подолати. Також поговоримо про вивчені уроки та враження від цієї вправи.

Ця вправа допоможе здобувачам освіти застосувати знання з командної роботи в практичних умовах, розвинути навички співпраці та лідерства, а також отримати цінний досвід розв'язання складних завдань у команді.

5. Вправа «Зворотний зв'язок у команді»

Крок 1: Учасники надають зворотний зв'язок (30 хвилин)

Організація процесу:

Під час виконання попередньої вправи (наприклад, «Командне завдання»), тренер пропонує учасникам надати один одному конструктивний зворотний зв'язок щодо командної роботи та лідерства.

Учасники мають заохочуватися ділитися своїми спостереженнями та враженнями від співпраці в команді під час виконання завдання.

Фасилітація процесу:

Тренер сприяє цьому процесу, стимулюючи учасників ділитися відвертою думкою та висловлювати конструктивний зворотний зв'язок.

Тренер може задавати запитання, щоб поглибити розуміння учасників про їхні досвід та сприйняття роботи в команді.

Крок 2: Підсумок та обговорення (15 хвилин)

Підсумок ключових моментів:

Після отримання зворотного зв'язку учасники збираються разом для короткого підсумку.

Тренер підводить підсумки та висвітлює ключові моменти, які були відзначені в процесі обміну зворотним зв'язком.

Обговорення вражень та вивчених уроків:

Учасники мають можливість обговорити свої враження від отриманого зворотного зв'язку та вивчені уроки.

Тренер стимулює обговорення, спрямовує увагу на позитивні аспекти та можливості покращення в майбутньому.

Крок 3: Заключні слова (до 45 хвилин)

Завершення вправи:

Тренер підбиває підсумок вправи «Зворотний зв'язок у команді», підкреслюючи важливість відкритості до зворотного зв'язку та його ролі у розвитку командних навичок.

Закликає учасників до використання отриманого зворотного зв'язку для покращення своєї роботи в команді та розвитку особистості.

Ця вправа допоможе здобувачам освіти відкрито обговорити та оцінити свою роботу в команді, сприяючи покращенню комунікаційних та

співпрацюючих навичок. Тренер грає ключову роль у фасилітації процесу та підводить підсумки для покращення розуміння учасників про командну динаміку.

6. Підсумки та закриття (15 хвилин)

Сьогодні ми завершили наш тренінг з теми «Командна робота та лідерство». Дозвольте підбити підсумки та обговорити ключові висновки та уроки, які ми отримали під час нашої роботи разом.

Підбиття підсумків тренінгу:

- Ми розглянули важливі аспекти командної роботи та ролі кожного учасника в команді.

- Дослідили основні принципи лідерства та співпраці в командному середовищі.

Обговорення ключових висновків та уроків:

- Що саме ви вивчили під час тренінгу про ефективність командної роботи?

- Які основні уроки ви взяли з наших практичних вправ?

- Заповнення форм зворотного зв'язку:

Прошу вас заповнити форми зворотного зв'язку, які допоможуть нам оцінити якість тренінгу та зробити необхідні покращення.

Завершальні коментарі:

Я хотів би почути ваші враження від тренінгу. Чи є ще щось, що ви хотіли б додати або підкреслити?

Дякую за ваш час та зусилля. Бажаю вам успіху у подальшій роботі з командами та формування лідерських навичок. Нехай наш тренінг стане вам корисним і покаже нові горизонти у командній діяльності!

Цей план тренінгу включає різноманітні інтерактивні вправи та завдання, які дозволяють учасникам на практиці розвинути навички командної роботи, лідерства, комунікації та прийняття рішень у безпечному середовищі. Зворотний зв'язок та обговорення забезпечать можливість для саморефлексії та вдосконалення.



Ім'я користувача:
Педагогіки та психології Кучерява Катерина

ID перевірки:
1016343332

Дата перевірки:
10.06.2024 17:14:23 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
10.06.2024 17:18:23 EEST

ID користувача:
100005735

Назва документа: Уманець С.К. Формування лідерських якостей у здобувачів фахової передвищої освіти в п...

Кількість сторінок: 55 Кількість слів: 11800 Кількість символів: 94061 Розмір файлу: 3.69 MB ID файлу: 1016144731

13.5% Схожість

Найбільша схожість: 6.48% з джерелом з Бібліотеки (ID файлу: 1970812)

12.8% Джерела з Інтернету 304

Сторінка 57

12.2% Джерела з Бібліотеки 194

Сторінка 61

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи

4