

Л. Хоменко-Семенова, А. Селезень, Н. Литвинчук, Л. Оксамитна

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Резюме

У статті проводиться теоретичний аналіз та емпіричне дослідження розвитку лідерських якостей студентської молоді.

Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні прояву лідерських якостей студентської молоді.

Результати. У ході емпіричного дослідження вдалося встановити: за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницький) ми дослідили, що у 35% (14 респондентів із вибірки) лідерські здібності виражені на високому рівні, 45% (18 респондентів із вибірки) демонструють середній рівень прояву лідерських здібностей, 20% (8 респондентів із вибірки) показали низький рівень лідерських здібностей.

За методикою «Я лідер» отримали результати: у респондентів виражені високі показники в шкалі «уміння керувати собою» - 16 респондентів (40%), високі показники маємо у шкалі «Наявність творчого підходу», 27 респондентів – 67,5% з вибірки. «Організаторські здібності» та «Знання правил організаційної роботи» 60% (24 респонденти із вибірки) та 57,5% (23 респонденти із вибірки).

Співвідношення мотивів досягнення успіху та уникнення невдач у % за методикою А. Реана показало у 32,5% (13 респондентів із вибірки) мотивацію досягнення успіху; 35% (14 респондентів із вибірки) мають мотивацію з тенденцією до розвитку мотивації досягнення успіху; 17,5% (7 респондентів із вибірки) мають мотиваційний полюс який невизначений; студенти які мають схильність до уникнення невдач складають 10% (4 респонденти із вибірки); 5% (2 респонденти із вибірки) мають виключно мотивацію уникнення невдач.

За методикою «Тест на самооцінку особистості: Яреальне, Я-ідеальне» С.А. Будассі отримано результати: 12, 5% (5 респондентів із вибірки) мають високу самооцінку, 77,5% (31 респондент із вибірки) мають середню самооцінку, 10% (4 респонденти із вибірки) мають низьку самооцінку.

За тестом EQ Н. Холла за шкалами емпатія та управління емоціями інших людей чітко переважає середній рівень – по 57,5% та 55% кожна. Високі показники також спостерігаємо в цих шкалах – 32,5% та 22, 5%, найнижчі показники спостерігаємо за шкалами самомотивація 50% та управління своїми емоціями 42,5%.

Висновок. У ході теоретичного аналізу ми визначили лідерські якості студентської молоді як сукупність їх стійких особистісних властивостей, що розвиваються, проявляються, розвиваються у процесі спільної навчальної та позааудиторної діяльності, сприяють досягненню її цілей завдяки активності, мотивації, саморозвитку, емпатійності, впливати на поведінку інших, бути прикладом для них, вести за собою.

Спираючись на аналіз літературних джерел та на визначення лідерських якостей, ми виділили структуру лідерських якостей студентської молоді: організаційно-комунікативний компонент (схильність до лідерства, рівень саморегуляції, організаторські здібності); мотиваційно-ціннісний компонент (мотивація, прагнення до самоактуалізації, самосприйняття, самооцінка); емоційно-регулятивний компонент (емоційний інтелект, комунікативні здібності, емпатійність, відкритість).

За результатами авторської анкети доведено, що студенти чітко уявляють що таке лідерство, які лідерські якості притаманні лідеру, що сприяє і що заважає розвитку лідерських якостей студентської молоді, виявили середні показники наявності лідерських якостей студентської молоді.

Подальші дослідження вбачаємо у розробці моделі розвитку лідерських якостей студентської молоді.

Ключові слова: лідер; лідерство; лідерські якості; студентська молодь; емоційний інтелект; самооцінка; мотивація.

Вступ. Сучасному суспільству потрібні компетентні та активні фахівці, здатні самостійно вирішувати виробничі завдання, готові взяти на себе відповідальність за їх здійснення, які вміють чітко визначати цілі своєї діяльності, прогнозувати варіанти її досягнення, долати труднощі, а також уміють правильно будувати взаємини з іншими людьми, працювати в команді, тобто виявляти лідерські якості (Алфімов, 2010).

Щодо проблеми розвитку лідерських якостей особистості багато науковців приділяють свою увагу даному питанню зокрема, визначенню поняття «лідер» Л. Карамушка, О. Кокун, Є. Кузьмін, Б. Паригін, Р. Стогділл, Л. Уманський та ін. Дослідженню лідерських якостей особистості приділяли увагу такі дослідники, як Б. Вайнер, Дж. Верофф, Д. Мк. Келланд, Н. Семченко, О. Чернишов, та ін.). Розвитку лідерських якостей в контексті навчальної діяльності: О. Бондарчук, Е. Лузік, В. Семиченко, Л. Сердюк, Л. Хоменко-Семенова та ін.).

Сьогодні заклади вищої освіти орієнтовані на формування лідерської особистості. Як педагогічно організований процес формування лідерських якостей студентів ЗВО в умовах сьогодення містить наступні компоненти: мету, завдання, принципи, педагогічні та психологічні умови, методи та технології, суб'єкти соціально-значущої діяльності, критерії та показники ефективності. Питання розвитку лідерських якостей є актуальними та вимагає до себе пильної уваги.

Мета статті – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити прояв лідерських якостей студентської молоді.

Методики дослідження. Для дослідження й розкриття актуальності дослідження нами було застосовано методи зіставлення, систематизації, класифікація та узагальнення теоретичного матеріалу наукових та літературних джерел.

З метою проведення емпіричного дослідження ми застосували методики: Авторська анкета спрямована на виявлення рівня розвитку лідерських здібностей студентської молоді; методика «Я-лідер» (А. Лутошкін); методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький); «Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач» (А.О. Реана); «Тест на самооцінку особистості: Яреальне, Я-ідеальне» (С.А. Будассі).

Для виявлення прояву лідерства серед студентів факультету лінгвістики та соціальних комунікацій нами було проведено анкетування за допомогою освітньої платформи Google Classroom з використанням Blank Quiz. Вибірку склали 40 осіб – студентів факультету віком від 18 до 23 років.

Результати. Мета дослідження - визначити прояв лідерства у студентської молоді.

На основі теоретичного аналізу ми визначили структуру лідерських якостей студентської молоді, яка містить *організаційно-комунікативний компонент* (схильність до лідерства, рівень саморегуляції, організаторські здібності); *мотиваційно-ціннісний компонент* (мотивація, прагнення до самоактуалізації, самосприйняття, самооцінка); *емоційно-регулятивний компонент* (емоційний інтелект, комунікативні здібності, емпатійність, відкритість).

Для визначення передумов розвитку лідерських здібностей у студентської молоді нами було розроблено авторську анкету, наведемо деякі варіанти відповідей на рисунках 1-7.

Чи подобається вам брати на себе обов'язки організатора?

40 відповідей

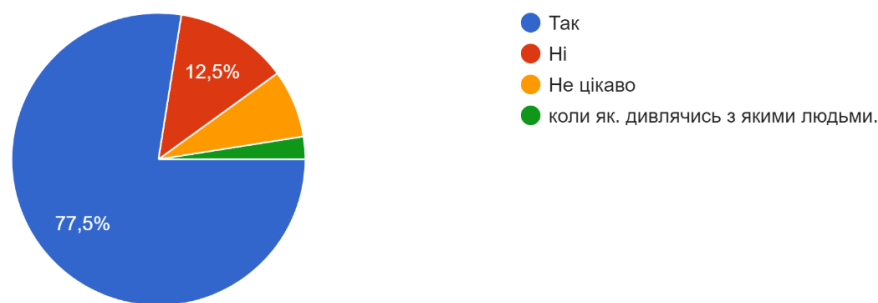


Рис 1. Показники за відповідями на запитання «Чи подобається вам брати на себе обов'язки організатора?»

ПСИХОЛОГІЯ

Розподіл показників за відповідями на запитання «Чи подобається вам брати на себе обов'язки організатора?», ми можемо побачити на рис. 1.

Дані результати говорять про те, що більшість студентів 77,5% (31 респондент із вибірки) прагнуть брати на себе відповідальність. Проте, 12,5 % (5 респондентів із вибірки) узагалі не бачать себе у цьому, ще два респонденти – 5% вказали, що їм це не цікаво, а 1 вказав – дивлячись, з якими людьми.

Розподіл показників за відповідями на запитання «Які зобов'язання ви хотіли б узяти на себе в університеті?», ми можемо побачити на рис. 2.

Які зобов'язання ви хотіли б узяти на себе в університеті?

40 відповідей



Рис 3. Показники за відповідями на запитання «Які зобов'язання ви хотіли б узяти на себе в університеті?»

З даних результатів ми бачимо, що студенти обрали різні напрямки діяльності, які їх цікавлять у лідерських позиціях, найвищий показник – 30% (12 респондентів із вибірки) вказали, що вони б обрали обов'язки командира групи, 17,5% (7 респондентів із вибірки) вказали, що не мають бажання брати на себе зобов'язання, 15% вказали на волонтерську діяльність, 10% (4 респонденти із вибірки) бажали б бути головами студентських рад і дві особи вказали що готові взяти на себе всі обов'язки. Ми вважаємо, що це пов'язано з довготривалим періодом дистанційного навчання та теперішніми складними подіями у країні, які амотивують студентів до розвитку лідерських якостей, що призводить до небажання брати на себе відповідальність.

Розподіл показників за відповідями на запитання «Чи орієнтована система професійної підготовки у вашому ЗВО на формування у студентів навичок управлінської діяльності?», ми можемо побачити на рис. 3.

Чи орієнтована система професійної підготовки у вашому ЗВО на формування у студентів навичок управлінської діяльності?

40 відповідей

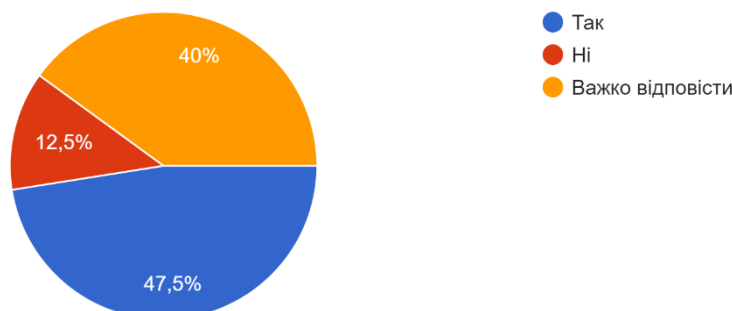


Рис 3. Показники за відповідями на запитання «Чи орієнтована система професійної підготовки у вашому ЗВО на формування у студентів навичок управлінської діяльності?»

З даного результату бачимо, що більшість студентів – 47,5%, (19 респондентів із вибірки) вважають, що університет сприяє розвитку навичок управлінської діяльності, 40% (16 респондентів із вибірки) не можуть відповісти на це запитання, 12,5% вважають, що ні.

Розподіл показників за відповідями на запитання «Чи вважаєте ви себе людиною, яка орієнтована на професійний ріст і особистісний розвиток?», ми можемо побачити на рис. 4.

Чи вважаєте ви себе людиною, яка орієнтована на професійний ріст і особистісний розвиток?
40 відповідей

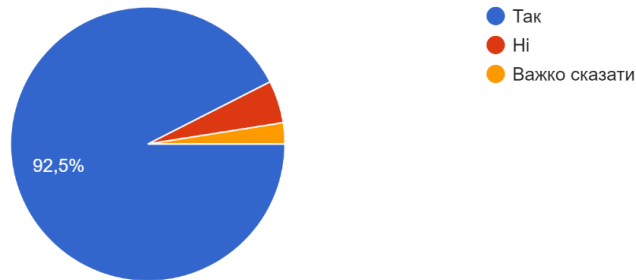


Рис 4. Показники за відповідями на запитання «Чи вважаєте ви себе людиною, яка орієнтована на професійний ріст і особистісний розвиток?»

Як бачимо, 92,5% (37 респондентів і з вибірки) вказали на свою зорієнтованість до професійного зростання, лише 5% (2 респонденти із вибірки) вважають, що ні, 2,5% (1 респондент із вибірки) вказав, що важко відповісти.

Розподіл показників за відповідями на запитання «Що або хто мотивує вас досягати успіху?», ми можемо побачити на рис. 5.

Що або хто мотивує вас досягати успіху? (можна обрати декілька варіантів)
40 відповідей

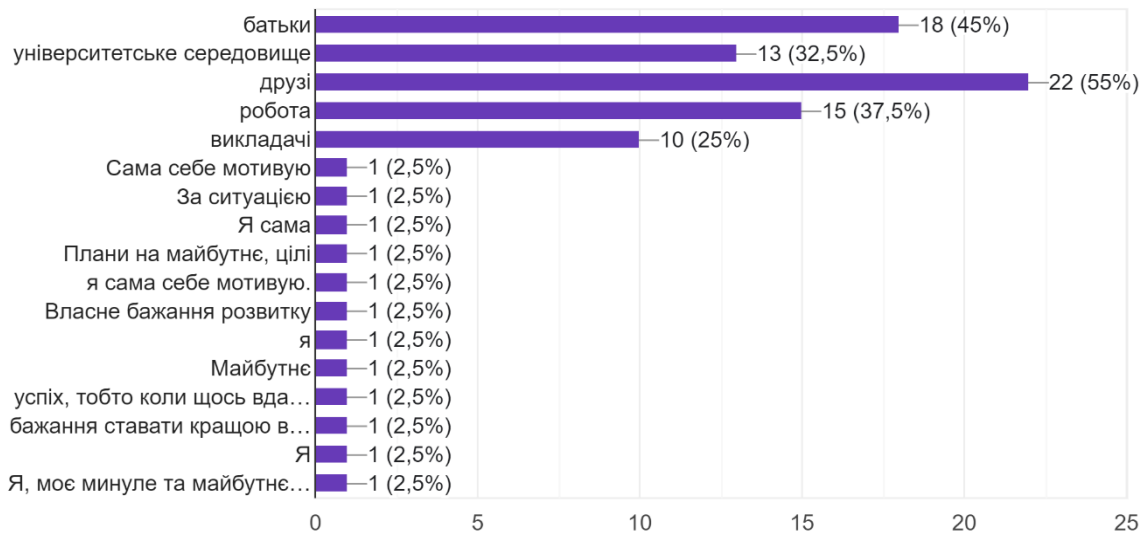


Рис 5. Показники за відповідями на запитання «Що або хто мотивує вас досягати успіху?»

Респонденти мали можливість обрати декілька варіантів відповідей, тому відповіді розподілилися наступним чином: 55% (22 респонденти із вибірки) вказали, що їх мотивують друзі; 45% (18 респондентів із вибірки) вказали, що їх мотивують батьки; 37,5% (15 респондентів із вибірки) вказали на роботу; 32,5% (13 респондентів) вказали на університетське середовище; 25% (10 респондентів із вибірки) вказали, що їх мотивують викладачі; решта по одному респонденту

ПСИХОЛОГІЯ

вказали «сама себе мотивую», «мотивують плани на майбутнє», «власне бажання розвитку», «майбутній успіх», «бажання ставати кращим».

На запитання «Які на вашу думку умови сприятимуть розвитку лідерських якостей?» ми отримали такі відповіді:

- Відсутність тиску на людину;
- Дружелюбна атмосфера, підтримка, чітке визначення об'єму та якості роботи на лідерській посаді. Добровільність та заклик позитивними емоціями;
- Прийняття людини іншими членами групи/викладачами, підтримка, чуйність інших, емпатія;
- Комфортне середовище на парах;
- Сміливість у висловленні думки та прийняття важливих рішень;
- Свобода у діях та висловленні думки;
- Групові активності, нормальна самооцінка, емпатія, визначення своїх сильних якостей;
- Можливість обирати майбутню професію самому, підтримка рідних, профорієнтаційні

тести;

- Наполегливість, адаптивність до різних умов, відповідальність;
- Самосвідомість, комунікативні здібності, організаційні здібності;
- Підтримка, команда, розуміння, вміння розуміти себе, рішучість;
- Соціум, і середовище, в якому він знаходиться.;
- Сприяння з боку викладачів знайти свою нішу;
- Комунікація, мотивація, емоційний інтелект.

На запитання Які умови заважають розвитку лідерських якостей студентської молоді?

Отримали наступні відповіді:

- Сором'язливість;
- Низька самооцінка;
- Відсутність мотивації;
- Невпевненість у собі, тиск середовища;
- Страх перед провалом, булінг, низька самооцінка, відсутність можливостей, непевненість;
- Низька самооцінка, страх;
- Дистанційне навчання;
- Страх критики, стереотипи;
- Нав'язування думок та обов'язкова робота за правилами;
- Невпевненість, відсутність підтримки;
- Я вважаю, що найголовнішою проблемою є непевненість. Страх до чогось нового. Ці причини дуже зупиняють студентів, через це вони не можуть проявляти свої лідерські якості;
- Неприйняття людини, придушення її потенціалу.

Розподіл показників за відповідями на запитання «У ситуації вирішення проблеми, яка стосується студентського колективу ви радше:», ми можемо побачити на рис. 6.

У ситуації вирішення проблеми, яка стосується студентського колективу ви радше:
40 відповідей

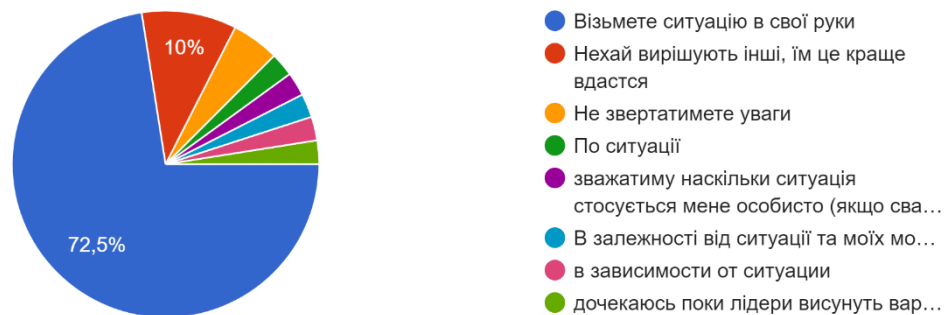


Рис 6. Показники за відповідями на запитання «У ситуації вирішення проблеми, яка стосується студентського колективу ви радше:»

Із рисунка бачимо, що 72,5% (29 респондентів і з вибірки) вказали, що візьмуть ситуацію у свої руки; 10% (4 респонденти) вказали, що нехай вирішують інші, їм це краще вдається; 5% (2 респонденти) вказали, що не звертатимуть увагу; по одному респонденту вказали: «по ситуації», «звжкатимуть, наскільки ситуація стосується особисто мене», «чекатимуть, доки лідери висунуть варіанти вирішення проблеми».

Розподіл показників за відповідями на запитання «Які заходи, на вашу думку, сприятимуть розвиткові лідерських якостей студентської молоді?», ми можемо побачити на рис. 7.

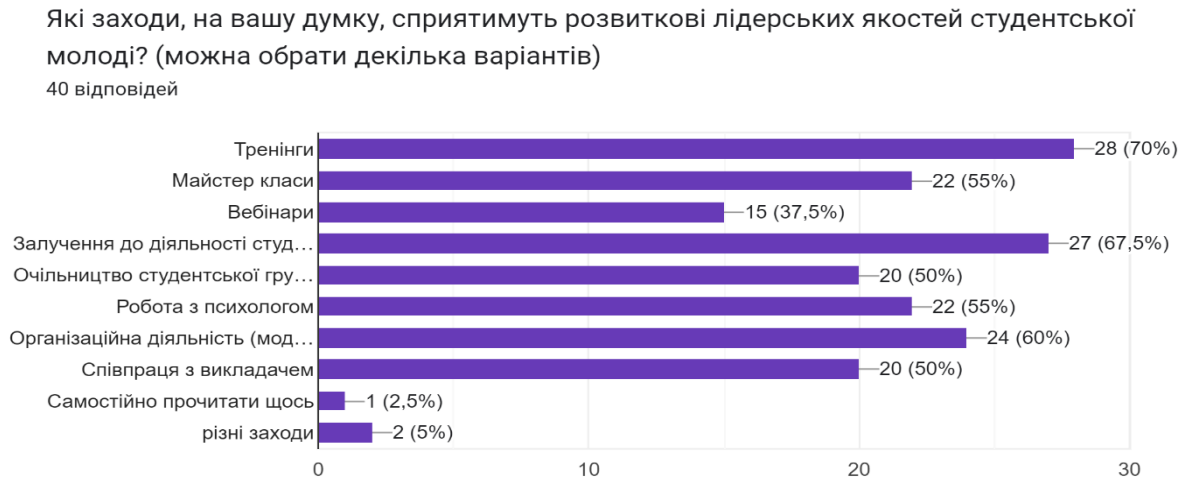


Рис 7. Показники за відповідями на запитання «Які заходи, на вашу думку, сприятимуть розвиткові лідерських якостей студентської молоді?»

Респонденти мали можливість обрати декілька варіантів відповідей. Як бачимо, 70% (28 респондентів із вибірки) вбачають, що тренінги найефективніше сприятимуть розвиткові лідерських якостей студентської молоді; 67,5% (27 респондентів) вважають, що -залучення до діяльності студентського самоврядування; 60% (24 респонденти) вказали на організаційну діяльність; по 55% (22 респонденти) вважають, що майстер класи та робота з психологом; 50% (20 респондентів) вважають, що плідна робота з викладачем сприятиме розвитку лідерських якостей студентської молоді.

Як бачимо з авторської анкети, студенти чітко уявляють що таке лідерство, які лідерські якості притаманні лідеру, що сприяє і що заважає розвиткові лідерських якостей студентської молоді.

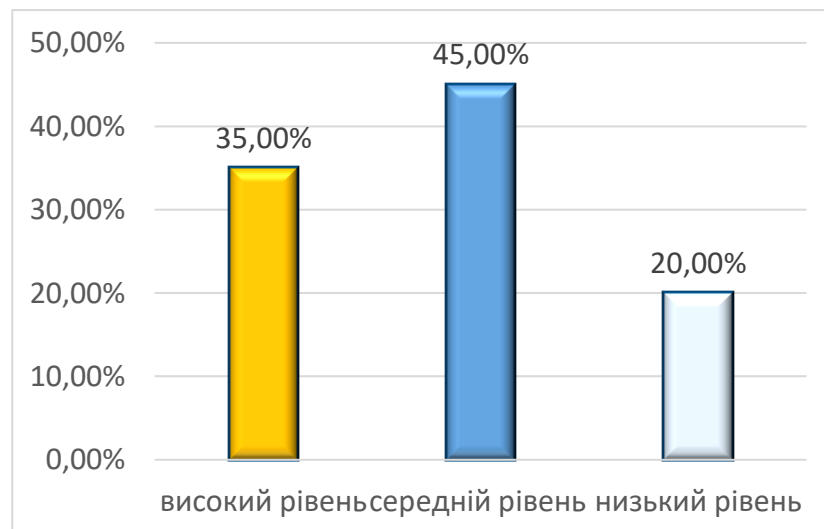


Рис. 8. Ступінь прояву лідерських якостей у студентської молоді за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Е. Жаріков, Е. Крушельницький) дані представлено у відсотках

ПСИХОЛОГІЯ

Для дослідження прояву лідерських здібностей студентської молоді нами було застосовано методику «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова, Є. Крушельницького, результати якої представлені на рис. 8.

Спираючись на результати, які представлені на рисунку, ми бачимо, що у 35% (14 респондентів із вибірки) лідерські здібності виражені на високому рівні, 45% (18 респондентів із вибірки) демонструють середній рівень прояву лідерських здібностей, 20% (8 респондентів із вибірки) показали низький рівень лідерських здібностей.

Наступною була методика «Я-лідер» А. Лутошкіна, яка демонструє результати дослідження лідерських, організаторських якостей. Дані представлені у середніх значеннях (рис.9).

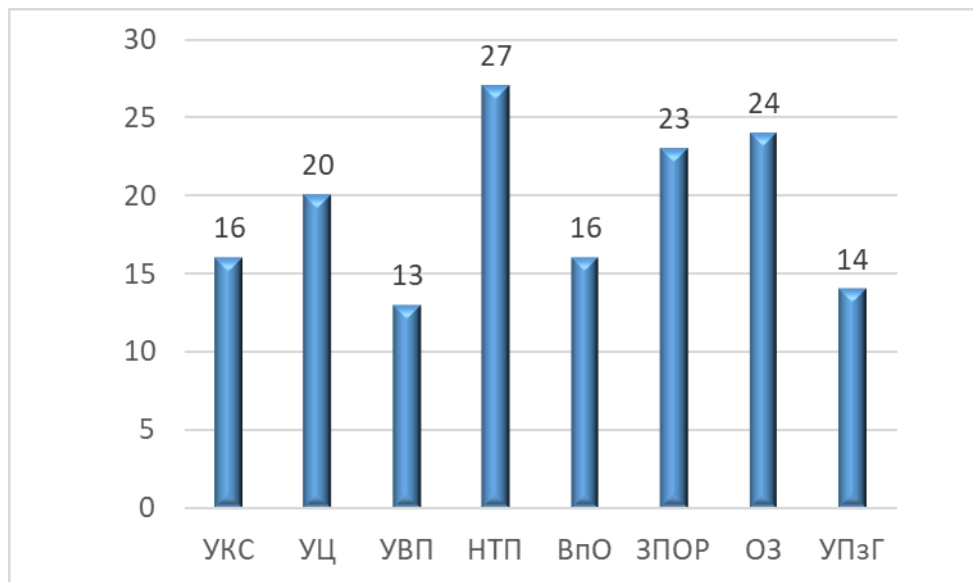


Рис. 9. Середнє значення шкал методики «Я - лідер»

УКС – уміння керувати собою; УЦ – усвідомлення цілей; УВП – уміння вирішувати проблеми; НТП – наявність творчого підходу; ВпО – вплив на оточуючих; ЗПОР – знання правил організаційної роботи; ОЗ – організаторські здібності; УПЗГ – уміння працювати з групою; Підсумковий рівень.

Як бачимо, у респондентів виражені високі показники в шкалі «уміння керувати собою» - 16 респондентів (40%), це характеризує респондентів як наполегливих у важких ситуаціях, які вміють розподіляти свій час і сили в екстрених і стресових режимах роботи, що мають хороший рівень саморегуляції, що виражається в умінні контролювати свої емоції та настрої.

Високі показники маємо у шкалі «Наявність творчого підходу», 27 респондентів – 67,5% з вибірки. Сьогодні творчий підхід стає надважливим у досягненні поставлених цілей, у вирішенні поставлених задач, і саме університетське середовище, на нашу думку, сприяє розвитку творчих здібностей студентської молоді.

Схожі результати демонструють шкали «Організаторські здібності» та «Знання правил організаційної роботи» 60% (24 респонденти із вибірки) та 57,5% (23 респонденти із вибірки).

Для дослідження професійної мотивації, мотивації досягнення успіху, прагнення до самоактуалізації ми використали модифікацію опитувальника А. Реана «Мотивація досягнення успіху та боязні невдач» (рисунок 3).

Як бачимо з результатів, 32,5% (13 респондентів із вибірки) мають мотивацію досягнення успіху.

Також 35% (14 респондентів із вибірки) мають мотивацію з тенденцією до розвитку мотивації досягнення успіху.

17,5% (7 респондентів із вибірки) мають мотиваційний полюс який невизначений.

Студенти які мають схильність до уникнення невдач складають 10% (4 респонденти із вибірки) прагнуть відмовитись від відповідальних завдань, переоцінюють складність завдання, ставлять виключно досяжні цілі, при невдачах відмовляються від поставленої мети, невпевнені у собі.

Лише 5% (2 респонденти із вибірки) майбутніх мають виключно мотивацію уникнення невдач, невпевнені у своїх силах, малоактивні та безініціативні, їх важко виконувати завдання без зовнішнього контролю, не планують майбутнє, ухиляються від складних та відповідальних завдань, може ставати надзвичайно високою ситуативна тривожність (Рис. 10).

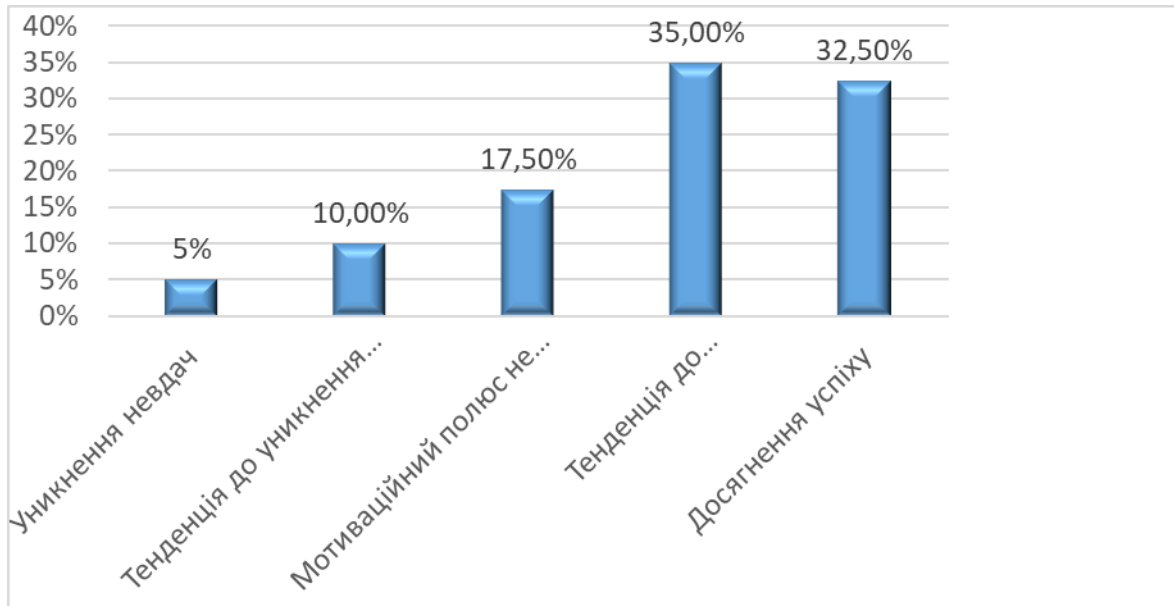


Рис 10. Співвідношення мотивів досягнення успіху та уникнення невдач у % за методикою А. Реана.

Для дослідження самооцінки студентської молоді ми використали методику «Тест на самооцінку особистості: Я-реальне, Я-ідеальне» С.А. Будасі (Рис. 11).



Рис 11. Розподіл студентів за рівнем вираженості зв'язку між Я-ідеальним та Я-реальним за методикою «Тест на самооцінку особистості: Я-реальне, Я-ідеальне» С.А. Будасі.

Як бачимо з результатів дослідження 12,5% (5 респондентів із вибірки) мають високу самооцінку, 77,5% (31 респондент із вибірки) мають середню самооцінку, 10% (4 респонденти із вибірки) мають низьку самооцінку.

Для дослідження емоційного інтелекту студентської молоді ми застосували тест на визначення рівня розвитку емоційного інтелекту EQ Н. Холла (Рис. 12).

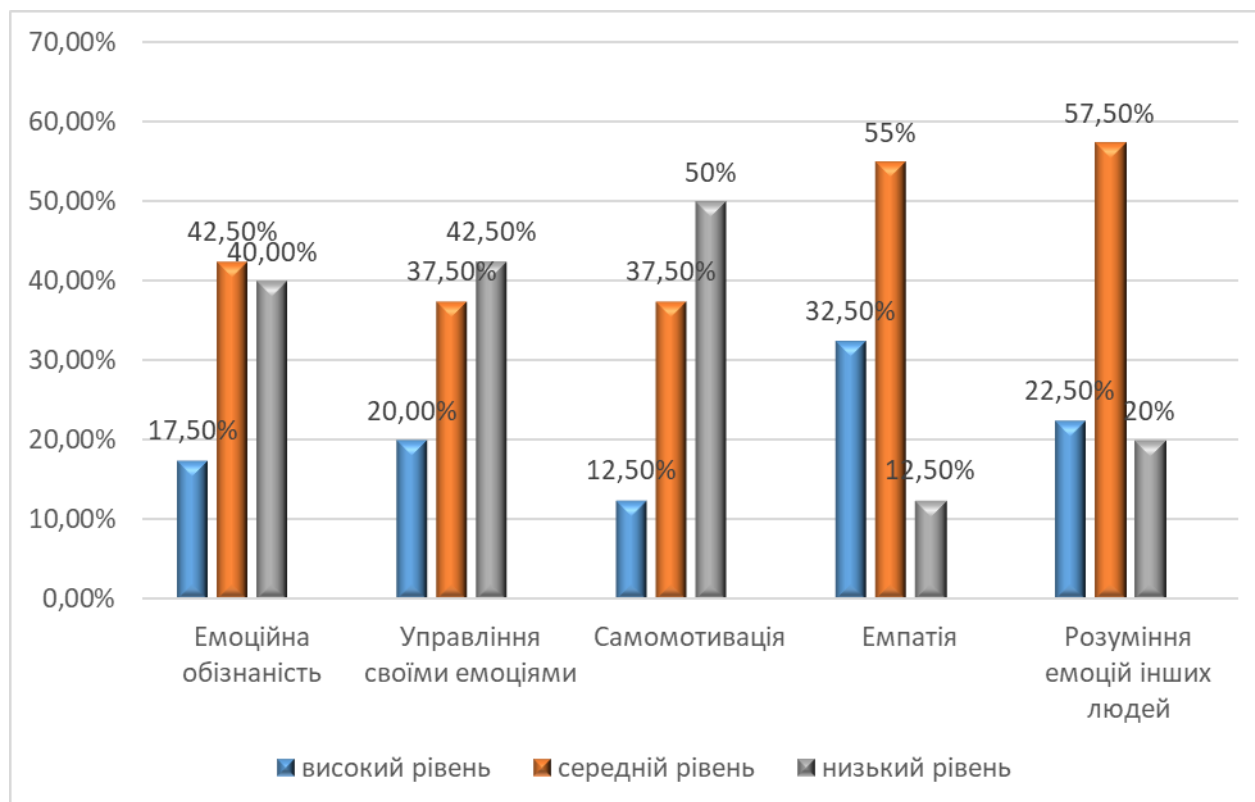


Рис 12. Розподіл показників за тестом EQ Н. Холла

Отже, з даного рисунку ми бачимо, що за шкалами емпатія та управління емоціями інших людей чітко переважає середній рівень – по 57,5% та 55% кожна. Високі показники також спостерігаємо в цих шкалах – 32,5% та 22,5%, найнижчі показники спостерігаємо за шкалами самотивація 50% та управління своїми емоціями 42,5%, це, у свою чергу пояснюється віковими особливостями респондентів та умовами навчання й розвитку останніх років, адже дистанційне навчання забирає мотивацію у респондентів, такі показники були й у авторській анкеті, коли опитувані вказували, що онлайн навчання, віддаленість від колективу забирає самотивацію, мотивацію досягнення успіху і т.ін. Високі показники низького рівня управління своїми емоціями можемо пояснити також цими умовами, не варто відкидати, а навіть навпаки, воєнний стан, який постійно тримає студентську молодь у стресі: страх тривоги, обстрілів, страх спати в гуртожитку чи вдома, як наслідок – невисипання і емоційні розлади є причиною низького управління своїми емоціями.

Дискусія. Вперше слово «лідер» з'явилося в англійській мові близько 1300 року, а «лідерство» – аж через 500 років. Існують різні тлумачення слова «лідер». У перекладі з англійської означає, як уже зазначалося вище, «вождь», «вождь», «полководець». Аналогом іншомовного слова «лідер» в українській мові можна вважати слова «провідник», «провідник», «вождь», «корманч» (Татенко, 2004).

Лідер спирається на свої особисті якості, світогляд, здібності та бажання (компетенції) бути провідним членом групи, надає найбільший вплив на ефективність роботи групи, користується активною підтримкою її членів, за рахунок власного активного включення до міжособистісних відносин та структури групи, ініціює, залучає, актуалізує та адаптує найважливіші процеси та ресурси, необхідні для розвитку та процвітання його оточення в постійно змінюваному та невизначеному середовищі.

Лідерські якості студентської молоді ми визначаємо як сукупність їх стійких особистісних властивостей, що розвиваються, проявляються, розвиваються у процесі спільної навчальної та позааудиторної діяльності, сприяють досягненню її цілей завдяки активності, мотивації, саморозвитку, емпатійності, впливати на поведінку інших, бути прикладом для них, вести за собою.

Під час формування лідерських якостей молоді, як правило, для засвоєння пропонується відповідний їх контексту матеріал для майбутньої професійної діяльності. Як приклад, ми можемо

згадати ті, що визначені Американською асоціацією освіти та розвитку разом з Карен Лоусон основні модулі, які доцільно використовувати для розвитку лідерства серед молоді (Лавсон, 2009):

- розуміння менеджменту (визначення менеджменту, якості та характеристики ефективних лідерів, стилі лідерства);
- спілкування та вплив (активне слухання, невербальне спілкування, якісна передача власної думки, адаптація власного стилю, ефективне використання електронної пошти);
- мотивація та утримання персоналу (розуміння сьогодення співробітників, управління через покоління, створення середовища навколишнє середовище);
- управління змінами (розуміння характеру змін, здатність правильно реагувати на зміни, використовувати стратегію для управління змінами, подолання опору змінам);
- робота з конфліктами (виявлення симптомів і причин конфлікт, попередження конфліктів, вирішення конфлікту);
- делегування (визначати можливості делегування, делегування повноважень з відповідальністю, процес делегування);
- коучинг (різниця між коучингом і консультуванням, бар'єри для коучингу, розуміння процесу коучингу, характеристик ефективних коучів, помилок у коучингу);
- управління діями (встановлення чітких стандартів і очікування, надання зворотного зв'язку, віддалене керування, оцінка своїх дій);
- управління пріоритетами та боротьба зі стресом (управління своїм часом та собою, визначення причини та симптомів стресу, допомога іншим справлятися зі стресом, підтримування балансу в контексті робота – дім) (Горішна, 2019).

Закордонні фахівці виділяють підхід «10:20:70» у розвитку лідерських якостей. Цей підхід уперше був представлений у результатах багаторічних досліджень працівників Центру креативного лідерства (Center for Creative Leadership) М. МакКолмом, М. Ломбардо та Р. Ейчінгером. Під час досліджень було опитано більше 200 керівників вищої ланки і в результаті встановлено співвідношення між різними методами розвитку компетенцій, а саме (Komives; Lucas; McManop, 2013).

- 10% розвитку менеджери отримували через проходження тренінгів, самонавчання, читання книг та статей;
- 20% – за допомогою зворотнього зв'язку, коучингу, спостереженням за діяльністю керівника;
- 70% – через розвиток на робочому місці, участь у нових проектах, виконання нестандартних робочих завдань тощо (Komives, Lucas & McManop, 2013).

Висновок. У ході теоретичного аналізу ми визначили лідерські якості студентської молоді як сукупність їх стійких особистісних властивостей, що розвиваються, проявляються, розвиваються у процесі спільної навчальної та позааудиторної діяльності, сприяють досягненню її цілей завдяки активності, мотивації, саморозвитку, емпатійності, впливати на поведінку інших, бути прикладом для них, вести за собою.

Спираючись на аналіз літературних джерел та на визначення лідерських якостей, ми виділили структуру лідерських якостей студентської молоді: *організаційно-комунікативний компонент* (схильність до лідерства, рівень саморегуляції, організаторські здібності); *мотиваційно-ціннісний компонент* (мотивація, прагнення до самоактуалізації, самосприйняття, самооцінка); *емоційно-регулятивний компонент* (емоційний інтелект, комунікативні здібності, емпатійність, відкритість).

За результатами авторської анкети доведено, що студенти чітко уявляють що таке лідерство, які лідерські якості притаманні лідеру, що сприяє і що заважає розвитку лідерських якостей студентської молоді, виявили середні показники наявності лідерських якостей студентської молоді.

Подальші дослідження вбачаємо у розробці моделі розвитку лідерських якостей студентської молоді.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

- Алфімов, Д. В. (2010). Зміст феномену «лідерські якості особистості». *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах* : зб. наук. пр. Класич. приват. ун-г. Запоріжжя : [б. в.]. 11 (64). 44-51.
- Татенко, В. О. (2004). Лідер XXI. *Leader XXI: Соц.психолог. студії*. К.: Корпорація. 198 с.

ПСИХОЛОГІЯ

Хоменко-Семенова, Л. О. (2015). До проблеми формування творчих здібностей студентів ВНЗ у сучасному трансформаційному середовищі. *Вісник Національного авіаційного університету*. Серія: Педагогіка. Психологія : зб. наук. праць. К.: НАУ. 6. 147–151.

Хоменко-Семенова, Л. О. (2015). Коучинг як ефективна технологія формування успішного студента. *Вісник Національного авіаційного університету*. Серія: Педагогіка. Психологія: зб. наук. праць. К.: НАУ. 7. 135–139.

Хоменко-Семенова, Л. О. (2018). Креативний контекст підготовки практичних психологів у технічному університеті. Актуальні проблеми вищої професійної освіти: VI Міжнародна науково-практична конференція, 23 березня 2018 р.: тези доп. К. 160–161.

Хоменко-Семенова, Л., & Істратов, К. (2022). Гендерні особливості розвитку лідерських якостей. *Вісник Національного авіаційного університету*. Серія: Педагогіка. Психологія». К.: НАУ. 2(22). 132-143.

Horishna, N., Slozanska, H., Soroka, O., & Romanovska, L. (2019). Exploring the leadership skills of pre-service social work students: implications for social work education. *Problems of Education in the 21st Century*, 77-5, 598–615. Retrieved from http://www.scientiasocialis.lt/pec/node/field/pdf/vol77/598-615.Horishna_Vol.77-5_PEC.pdf [in Ukrainian].

Komives, S. R., Lucas, N., & McManon, T. R. (2013). *Exploring leadership: For collegestudents who want to make a difference* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Lawson, K. (2009). *Leadership Development Basics (Training Basics)*. ASTD Press [in English].

REFERENCES

Alfimov, D. V. (2010). Zmist fenomenu «liderski yakosti osobystosti» [The content of the "leadership personality" phenomenon]. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh : zb. nauk. pr. Klasych. pryvat. un-t. Zaporizhzhia : [b. v.]*. 11 (64). 44-51.

Tatenko, V. O. (2004). *Lider XXI*. [Leader XXI]: Sots.psykholoh. studii. K.: Korporatsiia. 198 s.

Khomenko-Semenova, L. O. (2015). Do problemy formuvannia tvorchykh zdibnostei studentiv VNZ u suchasnomu transformatsiinomu seredovyshchi [To the problem of formation of creative abilities of university students in the modern transformational environment]. *Visnyk Natsionalnoho avia-tsiinoho universytetu. Serii: Pedahohika. Psykholohiia : zb. nauk. prats.* K.: NAU. 6. 147–151.

Khomenko-Semenova, L. O. (2015). Kouchnynh yak efektyvna tekhnolohiia formuvannia uspishnoho studenta [Coaching as an effective technology for forming a successful student]. *Visnyk Natsionalnoho aviatsiinoho universytetu. Serii: Pedahohika. Psykholohiia: zb. nauk. prats.* K.: NAU. 7. 135–139.

Khomenko-Semenova, L. O. (2018). Kreatyvnyi kontekst pidhotovky praktychnykh psykholohiv u tekhnichnomu universyteti [The creative context of the training of practical psychologists at the technical university]. *Aktualni problemy vyshchoi profesiinnoi osvity: VI Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiia, 23 bereznia 2018 r.: tezy dop.* K. 160–161.

Khomenko-Semenova, L., & Istratov K. (2022). Henderni osoblyvosti rozvytku liderskykh yakosteï [Gender features of the development of leadership qualities]. «*Visnyk Natsionalnoho aviatsiinoho universytetu. Serii: Pedahohika. Psykholohiia*». K.: NAU. 2(22). 132-143.

Horishna, N., Slozanska, H., Soroka, O., & Romanovska, L. (2019). Exploring the leadership skills of pre-service social work students: implications for social work education. *Problems of Education in the 21st Century*, 77-5, 598–615. Retrieved from http://www.scientiasocialis.lt/pec/node/field/pdf/vol77/598-615.Horishna_Vol.77-5_PEC.pdf [in Ukrainian].

Komives, S. R., Lucas, N., & McManon, T. R. (2013). *Exploring leadership: For collegestudents who want to make a difference* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Lawson, K. (2009). *Leadership Development Basics (Training Basics)*. ASTD Press [in English].

L. Khomenko-Semenova, A. Selezhen, N. Lytvynchuk, L. Oksamytna

DEVELOPMENT OF LEADERSHIP QUALITIES OF STUDENT YOUTH STUDENT YOUTH

Abstract

The article provides a theoretical analysis and an empirical study of the development of leadership qualities of student youth.

The purpose of the article is the theoretical justification and empirical study of the manifestation of leadership qualities of student youth.

The results. *In the course of empirical research, it was possible to establish: according to the method "Diagnosis of leadership abilities" (E. Zharikov, E. Krushelnytskyi), we investigated that 35% (14*

respondents from the sample) have leadership abilities expressed at a high level, 45% (18 respondents from the sample) demonstrate an average level of manifestation of leadership abilities, 20% (8 respondents from the sample) showed a low level of leadership abilities.

According to the "I am a leader" method, the results were obtained: 16 respondents (40%) had high indicators in the "ability to manage themselves" scale, high indicators were found in the "Availability of a creative approach" scale, 27 respondents - 67.5% of the sample. "Organizational abilities" and "Knowledge of the rules of organizational work" 60% (24 respondents from the sample) and 57.5% (23 respondents from the sample).

The ratio of motives for achieving success and avoiding failure in % according to A. Rean's method showed that 32.5% (13 respondents from the sample) were motivated to achieve success; 35% (14 respondents from the sample) have motivation with a tendency to develop motivation to achieve success; 17.5% (7 respondents from the sample) have an undefined motivational pole; students who have a tendency to avoid failure make up 10% (4 respondents from the sample); 5% (2 respondents from the sample) are solely motivated to avoid failure.

According to the method "Personality Self-Assessment Test: Ireal, I-Ideal" S.A. Budassi obtained the results: 12.5% (5 respondents from the sample) have high self-esteem, 77.5% (31 respondents from the sample) have average self-esteem, 10% (4 respondents from the sample) have low self-esteem.

According to N. Hall's EQ test, on the scales of empathy and managing the emotions of other people, the average level clearly prevails - 57.5% and 55% each. High indicators are also observed in these scales - 32.5% and 22.5%, the lowest indicators are observed in the scales of self-motivation 50% and management of one's emotions 42.5%.

Conclusion. In the course of the theoretical analysis, we determined the leadership qualities of student youth as a set of their stable personal properties that develop, manifest, develop in the process of joint educational and extracurricular activities, contribute to the achievement of their goals through activity, motivation, self-development, empathy, influence the behavior of others, be an example for them, to lead.

Based on the analysis of literary sources and the definition of leadership qualities, we identified the structure of leadership qualities of student youth: organizational and communicative component (propensity for leadership, level of self-regulation, organizational skills); motivational and value component (motivation, striving for self-actualization, self-perception, self-evaluation); emotional-regulatory component (emotional intelligence, communication skills, empathy, openness).

According to the results of the author's questionnaire, it was proved that students have a clear idea of what leadership is, what leadership qualities are inherent in a leader, what contributes to and hinders the development of leadership qualities of student youth, and revealed the average indicators of the presence of leadership qualities of student youth.

We see further research in the development of a model for the development of leadership qualities of student youth.

Key words: leader; leadership; leadership qualities; student youth; emotional intelligence; self-esteem; motivation.

DOI
УДК 159.938.351

Л. С. Яковицька, О. М. Горський, О.М. Лич

ГОТОВНІСТЬ ДО РИЗИКУ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Резюме

В статті розглянуто специфіку соціально-психологічних складових професійної діяльності військовослужбовців в невизначених умовах: можливості мінімізації ризиків взаємодії «людина-людина»; особливості адаптації до ризиків професійної діяльності, особистісну готовність до ризику; готовність адаптуватися до невизначеної ситуації; здатність розв'язувати проблему, навіть, якщо не можна прорахувати всі можливі наслідки прийнятого