

УДК [159.923.5:316.46]:378.011.3-052  
DOI: 10.31732/2663-2209-2021-64-229-239

## ДІАГНОСТИКА ТА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

*Шулдик А.В.<sup>1</sup>, Шулдик Г.О.<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> к.психол.н., доцент, доцент кафедри психології, Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, м. Умань, Україна, e-mail: shuldikav@meta.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6223-1838>

<sup>2</sup> к.психол.н., доцент, доцент кафедри психології, Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, м. Умань, Україна, e-mail: shuldikgo@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9478-9123>

## DIAGNOSIS AND FORMATION OF LEADERSHIP QUALITIES IN APPLICANTS OF HIGHER EDUCATION

*Shuldyk Anatolii<sup>1</sup>, Shuldyk Halyna<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> PhD (Psychological), associate professor of psychology department, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Uman, Ukraine, e-mail: shuldikav@meta.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6223-1838>

<sup>2</sup> PhD (Psychological), associate professor of psychology department, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Uman, Ukraine, e-mail: shuldikgo@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9478-9123>

**Анотація.** Конкурентоспроможність випускника закладу вищої освіти на ринку праці залежить не тільки від його професійних навичок, а й від набутих впродовж навчально-професійної діяльності лідерських якостей, які забезпечують для нього ефективну роботу з учнями та колегами, високий рівень емоційного інтелекту, комунікабельність, уміння залагодити конфлікти тощо. Метою статті є здійснити аналіз стану сформованості лідерських якостей здобувачів вищої освіти та дослідити ефективність їх формування засобами розв'язання спеціально підібраних ситуацій. У статті проаналізовано зарубіжну та вітчизняну психологічну літературу з проблеми лідерських якостей здобувачів вищої освіти, описані критерії сформованості лідерських якостей: прояв на високому рівні активності, ініціативності, самостійності, рішучості; розвинуті комунікативні і організаційні здібності; позитивний досвід практичної діяльності і визнання авторитету активіста у внутрішньому і зовнішньому соціумі. Охарактеризовано рівні сформованості лідерських якостей, зокрема низький рівень (лідерські прояви пов'язані із самоствердженням, самореалізацією індивідуальних амбіцій); середній рівень (здобувачі успішно оволодівають професійними навичками управління офіційного лідера, але не проінформовані про різницю в управлінні, не знають як стати неофіційним лідером); високий рівень: відзначається оволодінням здобувачем індивідуально-лідерською, управлінсько-лідерською і комунікативно-прогностичною компетентностями, які включають здатність прогнозувати особистісний і професійний розвиток, життєві перспективи, реалізації власного потенціалу і потенціалу колективу студентської спільноти в освіті. Визначено та перевірено ефективність шляхів удосконалення процесу формування лідерських якостей майбутніх педагогів. Розкрито тенденції, які відбулися у формуванні лідерських якостей майбутніх педагогів у процесі розв'язання спеціально організованих ситуацій.

**Ключові слова:** лідерські якості; методики діагностики; рівні сформованості лідерських якостей; комунікативні та організаторські здібності; стиль лідерської поведінки.

Формули: 0; рис.: 6; табл.: 0; бібл.: 17

**Annotation.** The competitiveness of a graduate of higher education in the labor market depends not only on his professional skills, but also on the leadership qualities acquired during educational and professional activities, which provide him with effective work with students and colleagues, high level of emotional intelligence, sociability, conflict resolution, etc. The purpose of the article: to analyze the state of formation of leadership qualities of higher education students and to investigate the effectiveness of their formation by means of solving specially selected situations. The article analyzes foreign and domestic psychological literature on the problem of leadership qualities of higher education seekers, describes the criteria for the formation of leadership qualities: manifestation of a high level of activity, initiative, independence, determination; developed communicative and organizational skills; positive experience of practical activity and recognition of the activist's authority in internal and external society. Levels of formation of leadership qualities are characterized, in particular low level (leadership manifestations are connected with self-affirmation, self-realization of individual ambitions); middle level (applicants successfully master the professional skills of management of an official leader, but are not informed about the difference in management, do not know how to become an unofficial leader); high level: marked by mastery of the applicant's individual leadership, management and communication and prognostic competencies, which include the ability to predict personal and professional development, life prospects,

*realization of their own potential and the potential of the student community in education. The effectiveness of ways to improve the process of forming leadership qualities of future teachers has been identified and tested. The tendencies which have occurred in the formation of leadership qualities of future teachers in the process of solving specially organized situations are revealed.*

**Key words:** *leadership qualities; diagnostic techniques; levels of leadership skills; communication and organizational skills; leadership style.*

*Formulas: 0; fig.: 0; tabl.: 6; bibl.: 17*

**Постановка проблеми.** Сьогодні конкурентоспроможність випускника на ринку праці безпосередньо залежить від набутих ним компетентностей впродовж здобуття вищої освіти, однією з яких є формування та розвиток лідерських якостей. Важливими складовими лідерства здобувачів вищої освіти є сформованість у них організаційно-управлінських навичок, уміння впевнено продемонструвати свою точку зору, активність, комунікабельність та ініціативність. Не менш важливим є і прийняття самостійних рішень, зокрема, нести відповідальність за отриманий результат.

Конкурентоспроможність випускника ЗВО на ринку праці залежить не тільки від його професійних навичок, а й від набутих ним компетентностей впродовж навчання. Розвинуті лідерські якості забезпечують для майбутнього фахівця ефективну роботу з колегами, високий рівень емоційного інтелекту, комунікабельність, уміння залагодити конфлікти тощо.

Слід зазначити, що дослідження з цієї проблематики висвітлюють закономірність розвитку лідерських якостей, що безпосередньо включає в себе залучення здобувачів вищої освіти до освітньо-організаційного процесу, зокрема, участь в громадсько-виховних заходах та органах студентського самоврядування.

У становленні професійної компетентності педагога важливу роль відіграють його особистісні якості. Історія й сучасний стан розробки питання в науковій літературі стверджує, що на розвиток лідерських якостей також впливають наявність таких чинників, як соціалізація особистості, соціально-психологічна адаптація, емоційна підтримка з боку оточуючих, сімейні цінності, виховання, високий рівень домагань, саморозвиток та прагнення до визнання [1].

Лідер – член групи, за яким всі інші члени групи визнають право приймати відповідальні рішення в значущих ситуаціях – рішення, що торкаються їхніх інтересів і визначають напрямок і характер діяльності всієї групи [2, с.230].

Незважаючи на значну розробленість теми лідерства загалом, водночас, у наукових дослідженнях бракує діагностики та засобів формування лідерських якостей у майбутніх педагогів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти в умовах освітнього процесу закладу вищої освіти приділяється належна увага. Лідерство було однією з найбільш досліджуваних тем в організаційних дослідженнях, управлінні, та багато інших суміжних галузях. Вважається, що лідерство має першорядне значення для ключових організаційних питань, таких як продуктивність [3, с. 78].

Дослідженням проблеми лідерства займалися як вітчизняні, так і зарубіжні науковці, такі як І. Басінська, Т. Бендас, М. Вижва, Р. Кричевський, Л. Радюк, А. Лутошкін та багато інших дослідників [4; 5; 6].

У психолого-педагогічних працях Н.Волкової, О. Зоріна, К. Ємелін, В. Каблаш, О.Казакевич, Л. Кайдалова, О. Кін, Л. Конишева, С. Наход, Н. Шафеева, Л. Шигапова, Н. Мараховська, К. Кіба, Г. Крижановської, Н. Семенченко, Г. Тітова, Г. Угляниця, А. Пільганчук, В. Кузьменко активно досліджується проблема розвитку лідерських якостей у системі вищої освіти [7].

В останні роки дослідження були зосереджені на аспектах лідерства, тобто характеристиці та поведінці, які допомагають у процесі лідерства розвивати особистість, заохочувати позитивні стосунки, підтримувати етичні та моральні

стандарти та стимулювати ефективну соціальну динаміку в організаціях. Таким був центральний принцип трансформаційного лідерства, який бачить лідерів і працівників, які беруть участь у взаємодіючих стосунках, обмінюються цінностями особистісного та професійного типу [8].

Вчені О. Акімова, В. Галузьяк, Є. Громов проаналізували різні підходи зарубіжних вчених до розуміння лідерства [9]. Г. Радчук, О. Козак проаналізували теорії лідерства з точки зору психології [10].

Трансформаційне лідерство передбачає, що працівники еволюціонують як професіонали та особистості, завдяки здатності лідерів впливати на формування бачення, моральних цінностей, узгодженості, натхнення та етики [11; 12].

Ефективна діяльність особистості в умовах ЗВО безпосередньо залежить від її активності, цілеспрямованості та ініціативності, від уміння швидко та якісно налагоджувати контакти з членами групи, демонструвати свої можливості, управлінські уміння та навички.

У процесі залучення здобувачів вищої освіти до лідерських дій у спеціально організованих ситуаціях створюється основа їхньої поведінки у майбутньому, розглядаються можливі варіанти, виробляється зразок поведінки. Включення здобувачів вищої освіти до спеціально організованих ситуацій у пізнавально-професійній діяльності має йти послідовно, починаючи з групи ситуацій типу «Я – Інший», потім «Я – Інші» до ситуацій типу «Я – серед Інших». Ця послідовність ситуацій ґрунтується на збільшенні кількості її суб'єктів, з якими «Я» (здобувач вищої освіти як потенційний лідер) вступає у взаємодію з іншими і може проявити свої лідерські якості.

Організація формування лідерських якостей є доволі складним та об'ємним процесом, адже це формування в більшій мірі має відбуватись в природних умовах. У процесі залучення здобувачів вищої освіти до лідерських дій у спеціально організованих ситуаціях створюється основа їхньої поведінки у майбутньому,

розглядаються можливі варіанти, виробляється зразок поведінки. Отриманий лідерський досвід сприяє пристосуванню до мінливих соціально-економічних ситуацій.

Лідерські характеристики особистості, комунікативні та організаторські уміння можуть проявлятися на різних рівнях, зокрема високому, середньому і низькому. Критеріями сформованості лідерських якостей є: прояв на високому рівні активності, ініціативності, самостійності, рішучості; розвинуті комунікативні і організаційні уміння; позитивний досвід практичної діяльності і визнання авторитету активіста у внутрішньому і зовнішньому соціумі.

Науковці на основі виділених ними критеріїв і показників виділяють 3 рівні сформованості лідерських якостей студентів у освітньому процесі ЗВО: індивідуальний (низький), професійний (середній) і стратегічний (високий).

*Низький рівень:* лідерські прояви пов'язані із самоствердженням, самореалізацією індивідуальних амбіцій.

*Середній рівень:* здобувачі успішно оволодівають професійними навичками управління офіційного лідера, але не проінформовані про різницю в управлінні, не знають як стати неофіційним лідером.

*Високий рівень* відзначається оволодінням здобувачем індивідуально-лідерською, управлінсько-лідерською і комунікативно-прогностичною компетенціями, які включають здатність прогнозувати особистісний і професійний розвиток, життєві перспективи, реалізації власного потенціалу і потенціалу колективу студентської спільноти в освіті [13].

**Формулювання цілей статті.** Здійснити аналіз стану сформованості лідерських якостей здобувачів вищої освіти та дослідити ефективність їх формування засобами розв'язання спеціально підібраних ситуацій.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** У емпіричному дослідженні використано такі психодіагностичні методики: методика діагностики

комунікативних і організаторських здібностей (КОС) В. В. Синявського і Б. О. Федоришина в освітньому процесі ЗВО [14]; методика діагностики мотивації до успіху Т. Елерса [15]; методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) [16, с. 98-102], методика вивчення лідерського стилю Р. Бейлза-К. Шнейер, модифікація Т. В. Бендас [17].

Загальну вибірку становили 60 досліджуваних – здобувачі вищої освіти, що навчаються в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини на факультеті української філології, 30 з яких стали учасниками створеної нами групи розвитку лідерських якостей. Загалом у дослідженні взяли участь 63,5% дівчат та 36,5% хлопців.

За допомогою методики діагностики комунікативних і організаторських здібностей (КОС) В.В. Синявського і Б.О. Федоришина в освітньому процесі ЗВО нами досліджено та виявлено комунікативні та організаторські здібності здобувачів вищої освіти, які передбачають швидке налагодження стосунків між людьми, встановлення ділових контактів, їх участь та залучення у громадських і групових заходах, ініціативність, вміння брати на себе відповідальність та впливати на людей або на групу в цілому, спрямовує їх діяльність в певному напрямку, що сприяє досягненню загальних поставлених цілей.

Дана методика проводилася на початку експериментального дослідження, задля встановлення рівня сформованості лідерських та комунікативних якостей здобувачів вищої освіти.

Нами отримано такі результати: низький рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей виявлено у 12 здобувачів, що говорить про низький рівень сформованості цих здібностей і становить 20% від загальної кількості вибірки. Рівень нижче середнього мають 22 здобувачі (37%). Середній рівень сформованості комунікативних та

лідерських здібностей виявлено у 21 осіб, це 35% від загальної кількості вибірки. Високий рівень становить 5 осіб (8,3%). Вищий рівень комунікативних та організаторських схильностей серед вибірки досліджуваних не виявлено – 0% (рис. 1).

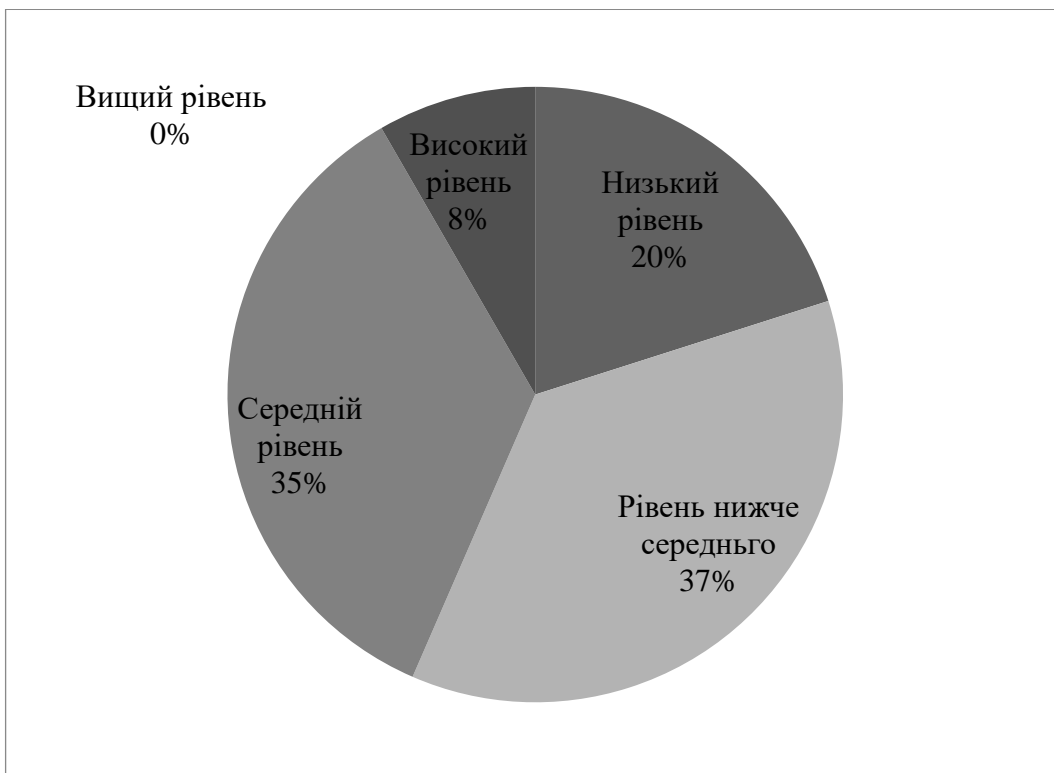
Проаналізувавши результати діагностики, ми бачимо, що рівень комунікативних та організаторських здібностей у більшості здобувачів нижче середнього, що характеризується відсутністю бажання до спілкування, схильністю до проведення часу на самоті. У новій компанії вони не відчують себе активними та розкутими. Таким здобувачам важко налагоджувати контакти з людьми. Не відстоюють свою точку зору, важко переносять критику. Майже не виявляють ініціативи, не приймають самостійних рішень.

Оцінювання та визначення лідерських здібностей за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький).

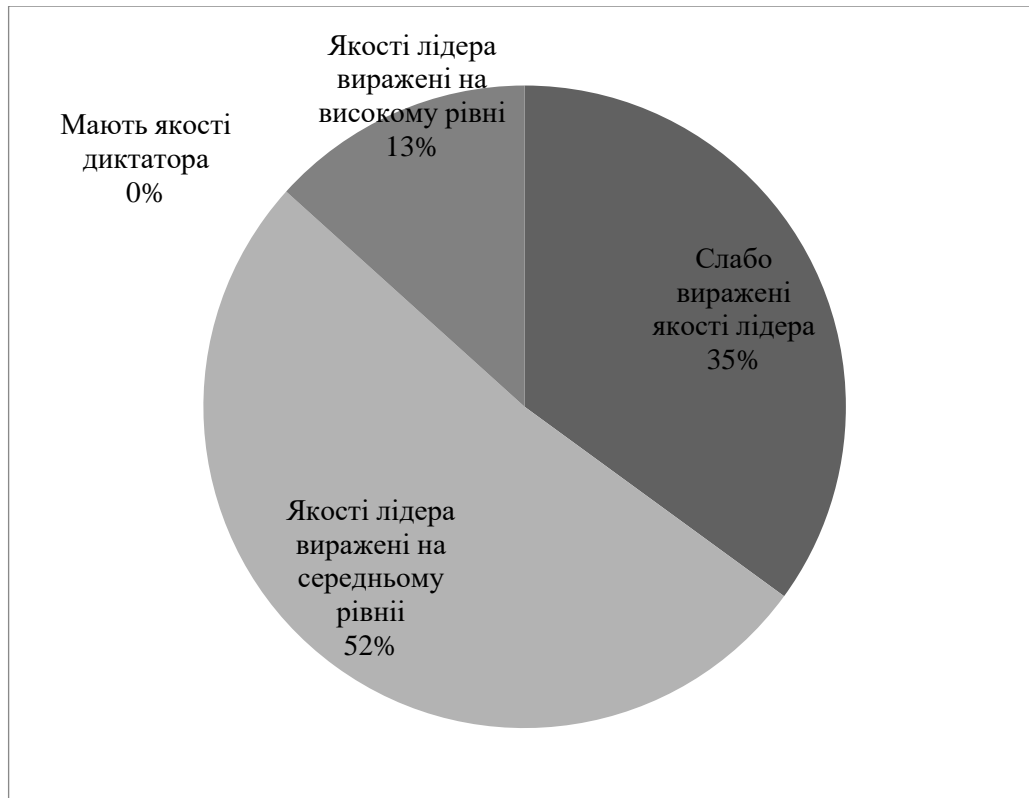
Методика передбачає 50 висловлювань, на які здобувачам потрібно дати відповідь «так» чи «ні». Відповідаючи на кожне питання, здобувачі обирали той варіант відповіді, який найбільшою мірою відображає думку кожного про себе.

Дана методика проводилася на початку експериментального дослідження, задля встановлення рівня сформованості лідерських якостей у здобувачів вищої освіти.

З загальної кількості вибірки, 60 респондентів, що становить 100%, нами були отримані такі результати: за шкалою № 1 – якості лідера, що слабо виражені, виявлено у 21 студента – 35%; за шкалою № 2 – якості лідера, що виражені на середньому рівні, у 31 студента – 51,6%; за шкалою № 3 – лідерські якості, що виражені на високому рівні, у 8 студентів – 13,3%; за шкалою № 4 – особи, які мають якості диктатора, не виявлено ні у жодного здобувача – 0% (рис. 2).



**Рис. 1. Результати дослідження за методикою діагностики комунікативних і організаторських здібностей – КОС В.В. Синявського і Б.О. Федоришина в освітньому процесі ЗВО (до впровадження програми розвитку)**



**Рис. 2. Результати оцінювання та визначення лідерських здібностей за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)**

Проаналізувавши результати діагностики, ми бачимо, що рівень лідерських здібностей у більшості здобувачів виражені на середньому рівні. В особистості із середнім рівнем ці якості проявляються несистематично, з низьким – слабо виражені або несформовані.

Наступним кроком, в ході експериментального дослідження, було проведено діагностування стилю лідерської поведінки за допомогою методики Р. Бейлза-К. Шнейер, модифікація Т. В. Бендас. Це класична методика, яка широко використовується у всьому світі. На думку Ц. Шнейера, ця схема дає змогу вивчити два стилі лідерської поведінки:

- Діловий (Т – task), тобто націлений на поставлену задачу та її виконання;
- Соціоемоційний (S – socioemocional), тобто орієнтований на взаємостосунки між людьми та в колективі.

Дослідники Ц. Шнейер та Т.В. Бендас успішно використали дану методику у своїй докторській дисертації для оцінки лідерів та керівників:

- а) стихійних лідерів у лабораторному експерименті (наприклад, у виконанні завдання «Потерпілі корабля»);
- б) студентських лідерів;
- в) лідерів недержавних громадських організацій;
- г) керівників вузів (завідувачів кафедр, деканів, проректорів та ректорів).

Дана методика передбачає оцінку кожного учасника за 12 формами поведінки лідера, яка може змінюватися від 0 до 10 балів до кожної з форм, де 0 балів – це повна відсутність, даного прояву, 1 бал – дана особливість проявляється, але дуже рідко, і 10 балів – найбільш часто, всі інші бали – від 2 до 9 є проміжними.

Дана методика проводилася на початку експериментального дослідження, задля встановлення рівня сформованості лідерських якостей у здобувачів вищої освіти.

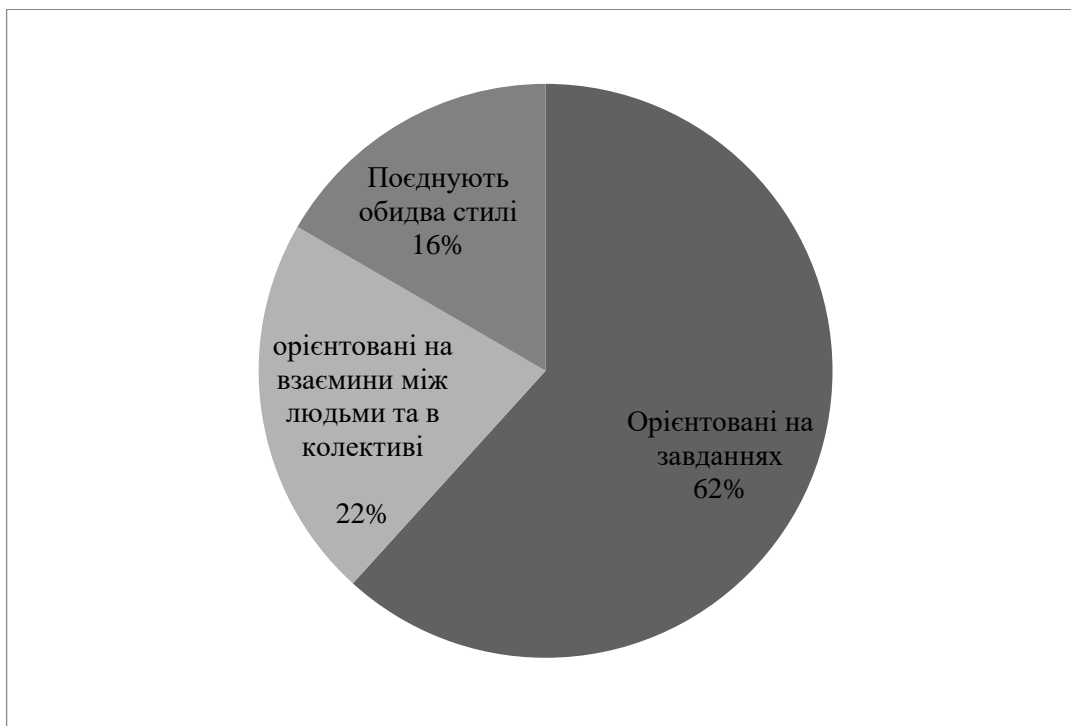
З загальної кількості вибірки нами були отримані такі результати діагностування лідерського стилю: з високим Т – і низьким S – стилем (ті що орієнтовані на завданнях) у 37 здобувачів, що становить 61,6% з

загальної кількості вибірки. З низьким Т – та високим S – стилем (ті, що орієнтовані на взаємини між людьми та в колективі) у 13 здобувачів, що становить 21,6% з загальної кількості вибірки. Із середнім Т – і середнім S – стилем (що поєднує обидва стилі) у 10 здобувачів, що становить 16,4% з загальної кількості вибірки (рис. 3).

Ми формували лідерські якості здобувачів вищої освіти у процесі залучення їх до лідерських дій у спеціально організованих ситуаціях. Робота над кожним типом ситуацій завжди закінчувалася узагальненнями викладача, підбиттям підсумків та висловлюваннями здобувачів вищої освіти про ситуацію. Обговорювалися такі питання, як: «Що дала Вам ця ситуація?», «Де може виникнути подібна ситуація, коли?», «Чи згодні Ви з тим, що ця ситуація вимагає прояву Ваших лідерських якостей?» і т.д.

Створюючи ситуації, засновані на взаємодії з іншими, викладачі домагались активної участі у них здобувачів вищої освіти так, щоб вони відчули свої потенційні лідерські можливості і, спробувавши їх реалізувати, набули певного лідерського досвіду. на досягнення цілей навчання (основної освітньої мети – підготовки конкурентоспроможного фахівця, який має високий рівень готовності до творчості).

Наступним етапом було збагачення лідерського досвіду здобувачів вищої освіти у позанавчальній діяльності, самотійно (включаючи працевлаштування), розглядається як стратегія, що дозволяє активізувати лідерські можливості в процесі становлення особистості як лідера-професіонала та реалізується в міні-курсах, які допомагають здобувачу правильно побудувати своє вибрати оптимальне рішення з альтернативно можливих, спрогнозувати результат діяльності в умовах ситуаційної невизначеності, опанувати навички самоорганізації навчально-професійної діяльності тощо. Метою таких міні-курсів є також подолання пасивності здобувачів та їх невпевненості у своїх лідерських можливостях.



**Рис. 3. Результати діагностування стилю лідерської поведінки за допомогою методики Р. Бейлза-К. Шнейер, модифікація Т. В. Бендас**

Роботу зі збагачення лідерського досвіду здобувачів здійснено за двома напрямками: організація та проведення групових, факультетських і вузівських заходів та участь у студентських науково-практичних конференціях – публічна самопрезентація. При цьому стратегія збагачення лідерського досвіду дозволяє активізувати лідерські можливості в процесі становлення особистості, задовольнити лідерські потреби в досягненні, самоактуалізації, визнанні не тільки в різних навчально-професійних ситуаціях, але і життєвих, всіх особистісних потенціалів, зокрема і лідерського.

Стратегію збагачення лідерського досвіду нами розглянуто з двох сторін: з боку педагога, завдання якого полягало в тому, щоб створити умови та збагатити життєвий досвід здобувача, навчити цінувати досвід інших та ставитись до нього шанобливо; з боку здобувача як потенційного лідера – виробити власні навички, методи набуття лідерського досвіду, що забезпечують йому життєздатність у сучасних умовах.

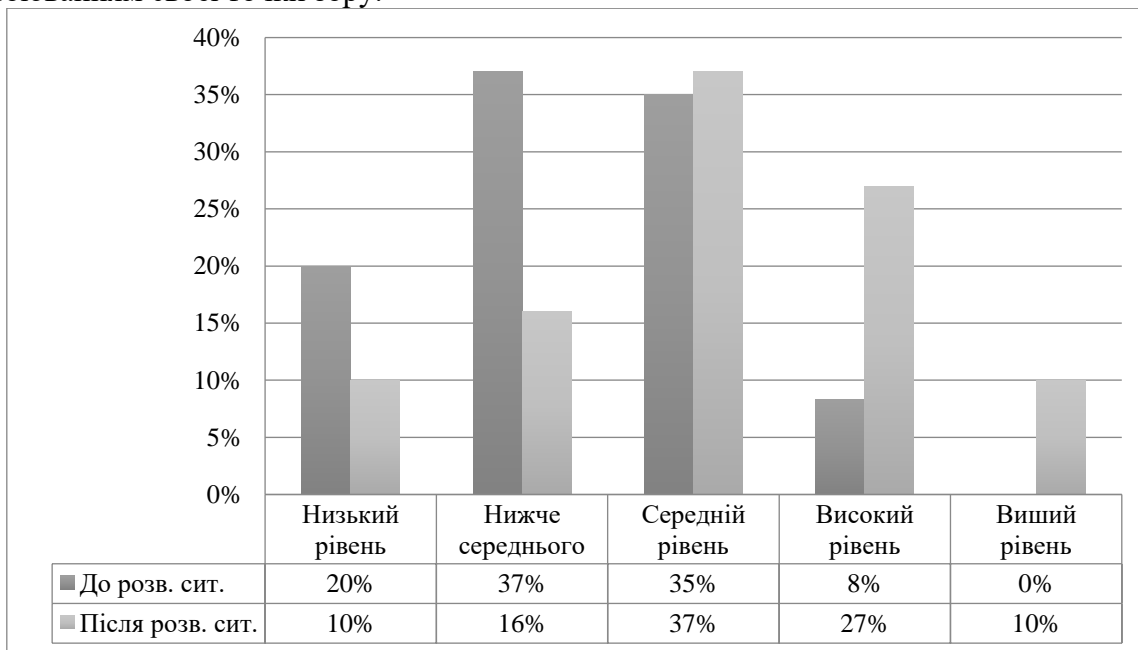
Отриманий лідерський досвід сприяє пристосуванню до мінливих соціально-

економічних ситуацій. Пропонована робота з залучення здобувачів до лідерських дій у спеціально організованих ситуаціях націлена на досягнення креативного рівня інтелектуальної активності і як наслідок формування лідерських якостей конкурентоспроможного фахівця. Ефективність реалізації цієї роботи оцінювалась з урахуванням наступних двох критеріїв розвитку лідерських якостей.

Після розв'язання ситуацій нами отримано такі результати: низький рівень прояву комунікативних і організаторських здібностей виявлено у 3 здобувачів, що говорить про низький рівень сформованості комунікативних та організаторських здібностей і становить 10% з загальної кількості вибірки. Рівень нижче середнього виявлено у 5 здобувачів, що становить 16,6% з загальної кількості вибірки. Середній рівень сформованості комунікативних та лідерських здібностей виявлено у 11 осіб, це 36,6% з загальної кількості вибірки. Високий рівень становить 26,6%, це 8 осіб. Вищий рівень комунікативних та організаторських схильностей становить 10% – 3 особи. Проаналізувавши результати діагностики,

ми бачимо, що рівень комунікативних та організаторських здібностей у більшості здобувачів знаходиться на середньому рівні, що характеризується прагненням особистості до контактів з людьми, відстоюванням своєї точки зору.

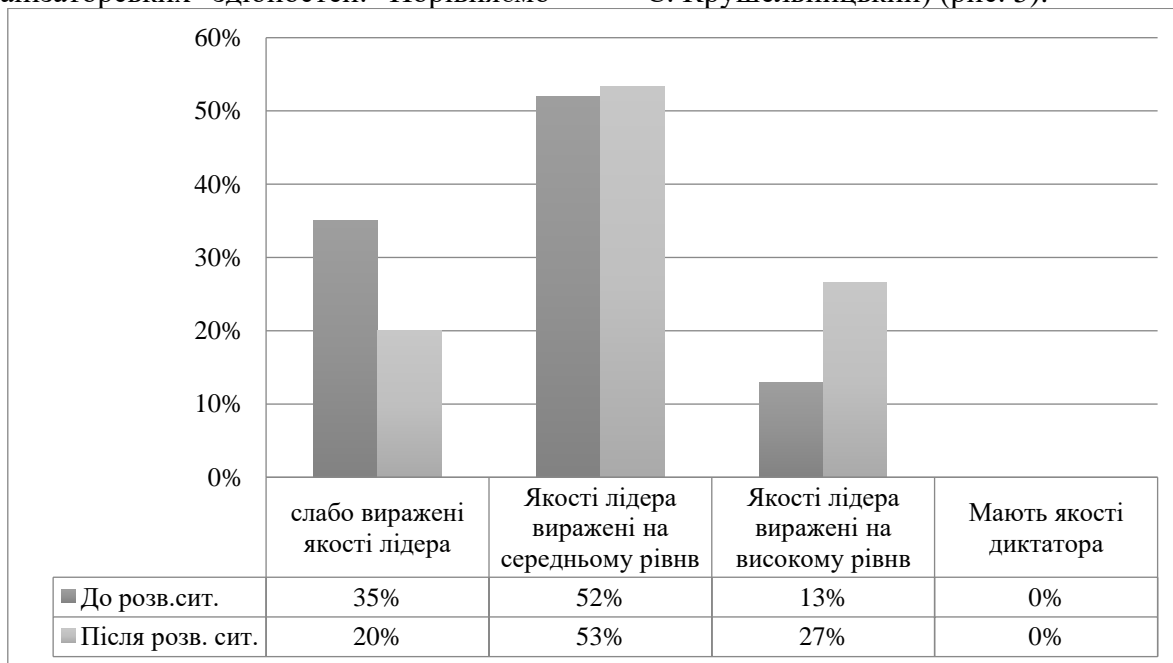
Порівняємо між собою отримані дані – результати дослідження комунікативних і організаторських здібностей здобувачів до і після розв’язання ситуацій (рис. 4).



**Рис. 4. Рівні сформованості комунікативних і організаторських здібностей до і після розв’язання ситуацій (порівняльний аналіз)**

Отже, з рис. 1 ми бачимо, що в учасників після розв’язання ситуацій наявні значні позитивні зміни, підвищення рівня сформованості комунікативних і організаторських здібностей. Порівняємо

між собою результати оцінювання та визначення лідерських здібностей за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) (рис. 5).



**Рис. 5. Рівні сформованості лідерських здібностей у % (порівняльний аналіз)**

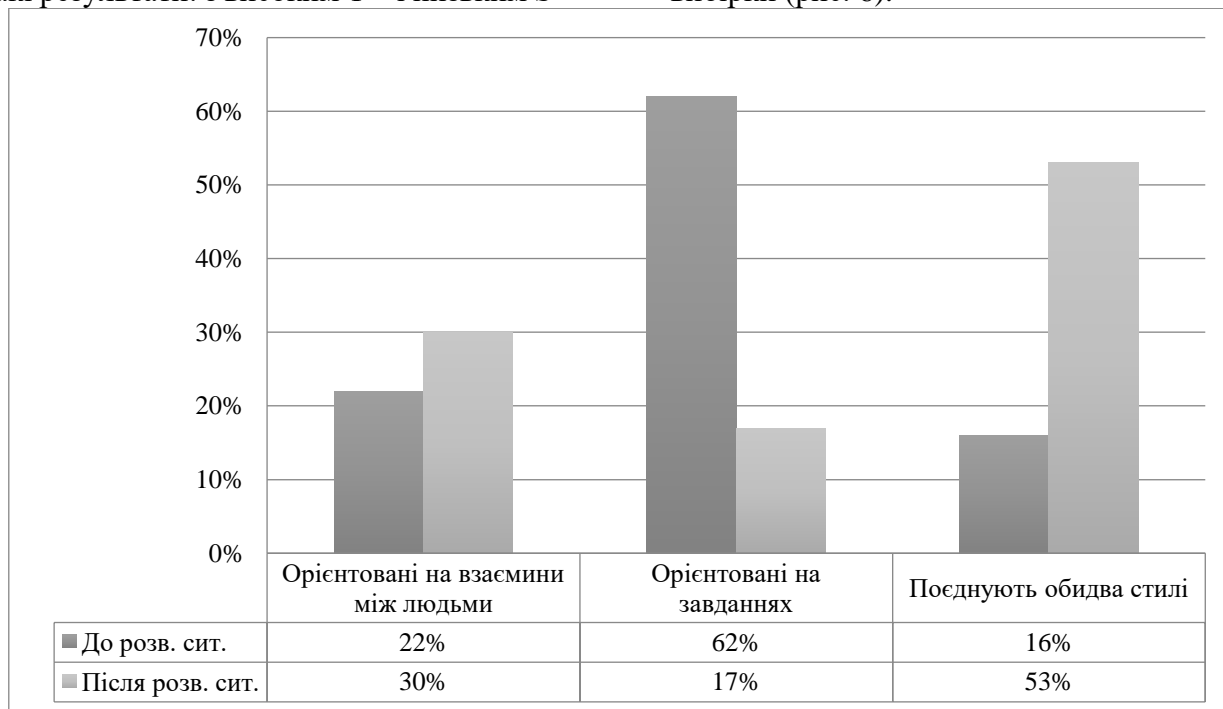


Отже, з рис. 2 ми бачимо, що в учасників наявні значні позитивні зміни, підвищення рівня сформованості лідерських здібностей, що є свідченням ефективності шляхів удосконалення процесу формування лідерських якостей майбутніх педагогів.

За допомогою методики вивчення лідерського стилю Р. Бейлза-К. Шнейер, модифікація Т. В. Бендас було отримано такі результати: з високим Т – і низьким S –

стилем(ті що орієнтовані на завданнях) у 5 здобувачів, що становить 16,6% з загальної кількості вибірки.

З низьким Т – та високим S – стилем (ті, що орієнтовані на взаємини між людьми та в колективі) у 9 студентів, що становить 30% з загальної кількості вибірки. Із середнім Т – і середнім S – стилем (що поєднує обидва стилі) у 16 здобувачів, що становить 53,3% з загальної кількості вибірки (рис. 6).



**Рис. 6. Стиль лідерської поведінки респондентів у % (порівняльний аналіз)**

Отже, з рис 3. ми бачимо, що в респондентів наявні значні позитивні зміни в стилі лідерської поведінки, які є суттєвими та не випадковими, що є свідченням підвищення розуміння та обізнаності в проблематиці лідерства та ефективності запропонованих ситуацій для формування лідерських якостей.

**Висновки.** На основі аналізу психологічної літератури нами виокремлено рівні розвитку лідерських якостей та проведено їх діагностику. В ході розв'язання здобувачами спеціально підібраних ситуацій встановлено позитивні зміни в розвитку їх лідерських якостей.

Ефективна діяльність здобувачів у спеціально організованих умовах сприяє розвитку їх лідерських якостей, зокрема організаторських та комунікативних

здібностей, стилю лідерської поведінки тощо.

Ефективна діяльність проявлялась у активності, цілеспрямованості та ініціативності, умінні швидко та якісно налагоджувати контакти з членами групи, демонструвати свої можливості, уміння та навички. У подальшому ми ставимо собі за мету здійснити більш глибокий аналіз досліджень, присвячених розвитку лідерських якостей майбутніх педагогів та розробити цілісну програму їх розвитку.

**Література:**

1. Мороз В. П. Сучасний погляд на проблему лідерства. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки.* 2020. Вип. 2(333).Ч.2. С. 200–207.

2. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.

3. Howell J. M., & Avolio B. J. Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. *Journal of Applied Psychology*. 1993. №78(6), P. 891–902. DOI : <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.6.891>.

4. Басінская І., Радюк О., Нехвядовіч І. Ситуаційні й інтеракціоністські теорії лідерства. *Науковий часопис НПУ імені МП Драгоманова*. 2020 р. № 12. С. 5–23.

5. Вижва М. Сучасні теорії лідерства: гуманістичний ракурс. *Проблеми сучасної психології*. 2020. № 47. С. 9–26.

6. Кричевский Р. Л. Психология лидерства. 2007. 542 с.

7. Волкова Н. П., Наход С. А., Крижановська Г. І. До питання про лідерські якості викладача закладу вищої освіти та шляхи їх розвитку в умовах аспірантури. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Педагогіка і психологія*. 2019. № 2 (18) С.30–39. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vduer\\_2019\\_2\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vduer_2019_2_5).

8. Tal D., & Gordon A. Leadership of the present, current theories of multiple involvements: A bibliometric analysis. *Scientometrics*. 2016. Vol. 107(1). P. 259–269.

9. Галузяк В., Акімова, О., Громов, Є. Сучасні зарубіжні підходи до розуміння лідерства і виховання лідерів. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2019. №1. С. 32–53.

10. Радчук Г., Козак, О. Теорії лідерства в сучасному психологічному дискурсі. *Збірник наукових праць ЛОГОС*. 2020. С. 109-112.

11. Романовський О. Г., Бондаренко В. В. Інноваційне формування повного спектру особистісних якостей лідера у всіх видах професійної діяльності на прикладі майбутніх психологів. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2017. № 2. С. 3–13.

12. Сингаївська І. В. Особистісні якості викладача як передумова його професійної успішності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. № 2. С. 86–93.

13. Schor, D. Experiential Leadership Training for Young Professionals. *Ieee engineering management review*. 2019. Vol. 45(3) P. 1–30.

14. Психодіагностика в службі зайнятості : методичний посібник / за ред. Синявського В. В., Яцишина О. О. Київ, 1998. С. 34-51.

15. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие / сост. Д. Я. Райгородский. Самара : «БАХРАХ», 1998. С. 630-632.

16. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва, 2002. 339 с.

17. Бендас Т. В. Гендерная психология : учеб. пособ. СПб. : Питер, 2006. 431 с.

### References:

1. Moroz, V. P. (2020), “A modern view of the problem of leadership”, *Visnyk Luhanskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Pedahohichni nauky*, №2(333), part 2, pp. 200-207.

2. Shapar, V. B. (2007), *Suchasnyi tлумachnyi psykholohichniy slovnyk [Modern explanatory psychological dictionary]*, Prapor, Kharkiv, Ukraine, 640 p.

3. Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993), “Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance”, *Journal of Applied Psychology*, №78(6), pp. 891-902. DOI : <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.6.891>.

4. Basinskaia, I. and Radiuk, O. (2020), Nekhviadovich I. (2020), “Situational and interactionist theories of leadership”, *Naukovyi chasopys NPU imeni M.P. Drahomanova*, №2, pp. 5-23.

5. Vyzhva, M. (2020), “Modern theories of leadership: a humanistic perspective”, *Problemy suchasnoi psykholohii*, №7, pp. 9-26.

6. Krychevskiy, R. L. (2007), *Psykholohiia lyderstva [Leadership Psychology]*, 542 p.

7. Volkova, N. P. Nakhod, S. A. Kryzhanovska, H. I. (2019), “On the question of leadership qualities of a teacher of higher education and ways of their development in graduate school”, *Visnyk universytetu imeni Alfreda Nobelia. Serii : Pedahohika i psykholohiia*, №2(18), pp. 30–39. Retrieved from : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vduer\\_2019\\_2\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vduer_2019_2_5).

8. Tal, D., & Gordon, A. (2016), “Leadership of the present, current theories of multiple involvements: A bibliometric analysis”, *Scientometrics*, vol. 107(1). p. 259–269.

9. Haluziak, V. Akimova, O. and Hromov, Ye. (2019), “Modern foreign approaches to understanding leadership and educating leaders”, *Lider. Elita. Suspilstvo*, №1, pp. 32–53. DOI : <https://doi.org/10.20998/2616-3241.2019.1.03>.

10. Radchuk, H. Kozak, O. (2020), “Theories of leadership in modern psychological discourse”, *ЛОГОС*, pp. 109-112. DOI : <https://doi.org/10.36074/24.04.2020.v3.39>.

11. Romanovskiy, O. H. and Bondarenko, V. V. (2017), “Innovative formation of the full range of personal qualities of a leader in all types of professional activities on the example of future psychologists”, *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemamy*, № 2, pp. 3-13.

12. Synhays'ka, I. V. (2015), “Personal qualities of a teacher as a prerequisite for his professional success”, *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, № 2, pp. 86–93.

13. Schor, D. (2019), *Experiential Leadership Training for Young Professionals. Ieee engineering management review*, vol. 45(3), pp. 1–30.

14. Syniavskoho, V. V. and Yatsyshyna, O. O. (1998), *Psykhdiahnostyka v sluzhbi zainiatosti [Psychodiagnosics in the employment service]*, Kyiv, Ukraine, pp. 34-51.

15. Raihorodskiy, D. Ya. (1998), *Praktycheskaia psikhodyahnostyka. Metodyky y tests* [Practical psychodiagnosics. Methods and tests], BAKhRAKh, Samara, Russia, 630-632 pp.

16. Fetiskin, N. P. Kozlov, V. V. Manujlov, G. M. (2002), *Sotsialno-psihologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyih grupp* [Socio-psychological diagnostics of the development of personality and small groups], Moscow, Russia, 339 p.

17. Bendas, T. V. (2006), *Gendernaja psihologija* [Gender psychology], 431 p.

**Стаття надійшла до редакції 17.11.2021 р.**