

2. Этимологический словарь русского языка М. Фасмера. 1-е издание: 1964 – 1973. – [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lexicography.online/etymology/vasmer/%D0%BA/%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%82%D1%8C> (Дата звернення: лютий 19, 2022)

3. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д. Он и она. Тайный шифр сказки отношений / Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева. – “Мультимедийное издательство Стрельбицкого”. – 2013

4. Кметь В. С. Архетип відьми в українській літературі XIX–XX століття / В. С. Кметь // Дис. канд. філол. н.: 10.01.01. Львівський національний університет ім.І. Я. Франка. – Львів. – 2017. – С. 234

5. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. – Київ: Наукова думка. – 1970 – 1980. – [электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ukrlit.org/slovyk/slovyk_ukrainskoi_movy_v_11_tomakh (Дата звернення: лютий 19, 2022)

6. Уланов Э., Уланов Б. Ведьма и Клоун. Два архетипа человеческой сексуальности / Э.Уланов, Б.Уланов. Москва: “Касталия”. – 2019. – Ч1. – С. 384

7. Cambridge Academic Content Dictionary, available at:<https://dictionary.cambridge.org/ru/%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C/%D0%B0%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9/sorceress> (Date of application: February 19, 2022)

References:

1. Melnychuk, O. S. (Eds.), Bilodid,

I. K., Kolomiets, V. T., Tkachenko, O. B. (2012), “Etymological dictionary of the Ukrainian language Vols. 1 – 7”, Kyiv.: Naukova dumka, t. 6, p. 568

2. Fasmera, M. (1964 – 1973) “Etymological dictionary of the Russian language”, available at: <https://lexicography.online/etymology/vasmer/%D0%BA/%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%82%D1%8C> (Date of application: February 19, 2022)

3. Zynkevych-Evstyhneeva, T. D. (2013), “He and she. The secret cipher of the fairy tale of relations”, Multymediyne yzdatelstvo Strelbytskoho

4. Kmet, V. S. (2017), “The archetype of the witch in the Ukrainian literature of the XIX– XX centuries”, Candidate’s thesis philosophy science, Lviv: National University, p. 234

5. Bilodida, I. K. (Eds.) (1970 – 1980), “Dictionary of the Ukrainian language Vols. 1-7”, Kyiv : Naukova dumka , available at: http://ukrlit.org/slovyk/slovyk_ukrainskoi_movy_v_11_tomakh (Date of application: February 19, 2022)

6. Ulanov, E., Ulanov, B.(2019), “Witch and Clown. Two archetypes of human sexuality”. Moskva: Kastalyia, part 1, p. 384

7. Cambridge Academic Content Dictionary, available at: <https://dictionary.cambridge.org/ru/%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C/%D0%B0%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9/sorceress> (Date of application: February 19, 2022)

Стаття надійшла до редколегії 19.09.2022

Ніна Підбуцька

доктор психологічних наук, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний Технічний Університет “Харківський Політехнічний Інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0001-5319-1996
E-mail: nina.pidbutska@khpi.edu.ua

Євгеній Мартиненко

аспірант кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний Технічний Університет “Харківський Політехнічний Інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-8673-267x
E-mail: evgenmartunenko13@gmail.com

**ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ
ПСИХОЛОГІВ ЗАСОБАМИ ПСИХОЛО-ПЕДАГОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ В
ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ**

Анотація: в статті з’ясовано, що формування лідерської компетентності у майбутніх психологів є надзвичайно запитаним. Спираючись на дослідження науковців, було розглянуто сутність понять “лідер”, “лідерська компетентність”. В дослідженні зазначено, що ефективне формування лідерської компетентності відбувається шляхом набуття індивідуумом успішного лідерського досвіду в моделюючих тренінгових ситуаціях. Для перевірки ефективності психолого-педагогічного тренінгу, спрямованого на формування лідерської компетентності майбутніх психологів нами було організовано педагогічний експеримент, констатувальний етап якого проходив осіннього семестру 2021/2022 навчального року НТУ “ХПІ”.

Ключові слова: лідер, лідерська компетентність, психолого-педагогічний тренінг, майбутні психологи .

Nina Pidbutska

doctor of psychological sciences, professor of the department of pedagogy, psychology of social systems management named I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: nina.pidbutska@khpi.edu.ua

Yevhenii Martynenko

graduate student, of the department of pedagogy, psychology of social systems management named I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: evgenmartunenko13@gmail.com

**FORMATION OF LEADERSHIP COMPETENCE OF FUTURE PSYCHOLOGISTS
BY MEANS OF PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL TRAINING IN THE
PROCESS OF PROFESSIONAL TRAINING**

Abstract: the article found out that the formation of leadership competence among future psychologists is now becoming acutely relevant. Based on the research of scientists, the essence of the concepts of “leader” and “leadership competence” was considered. The study states that the effective formation of leadership competence takes place through the individual's acquisition of successful leadership experience in simulated training situations. In order to check the effectiveness of the psychological and pedagogical training, aimed at forming the leadership competence of future psychologists, we organized a pedagogical experiment, the ascertainment stage of which took place in the autumn semester of the 2021/2022 academic year of the NTU “KhPI”.

Key words: leader, leadership competence, psychological and pedagogical training, future psychologists.

Nina Pidbutska, Yevhenii Martynenko

An extended abstract of the paper on subject of:

“Formation of leadership competence of future psychologists by means of psychological and pedagogical training in the process of professional training”

***Problem setting.** Nowadays, when the world is changing very rapidly, the job market competition is also growing with it. Each specialist must have not only high professional competence level, but also a significant list of soft skills. According to the reports of the World Bank in recent years, leadership appears as one of the most high-demanded characteristics of a modern specialist.*

Along with that, there is a widespread prejudice among the general public that leadership is needed primarily by managers and those specialists who work with large groups of people. But for some specialties, leadership is not needed at all. It should be noted that this is completely different from today's realities. Such specialties often include psychology, because there is an image of psychologists as loners, focused on analytical activity. Modern psychologists work in various fields and directions, interacting both with individual clients and with groups of people; therefore they need purposeful leadership development both for ensuring professional success, as well as for organizing personal self-development.

***Recent research and publications analysis.** Scientific works of modern scientists dealing with the problem of formation of leadership competence are analyzed.*

D. McClelland's ideas about the existence of general competence, which is present in all people and changes depending on age, are important for our research. The definition of this category, in our opinion, makes it possible to optimize at a certain stage the efforts of students and a teacher in the field of mastering general methods of activity and implementing them in practice.

In M. McGregor's works, leadership competence is considered as a set of general personal characteristics that are intrinsic of leaders and contribute to realization of achievements. With these characteristics, the author explains leader's understanding of his role, instruments of influence and power, ability to take responsibility and make decisions, be a role model, etc.

Bauman J. reveals the meaning of the concept of “leadership competence” from the point of both individual traits and skills. Maintaining leadership competence

according to such approach is a combination of personal qualities and acquired skills related to goal-setting, management, persuasion, and conflicts resolution.

Thus, the formation of leadership competence involves not only development of new and improvement of inherent qualities, but also the acquisition of abilities and skills.

For the effective development of leadership competence, it is necessary to remember the inseparable unity of theory and practice. Before solving the existing problem, the leader needs to understand its essence, evaluate the available resources, determine the solutions, and then choose an adequate course of action and get to work.

Therefore, the most suitable approach is a combination of theoretical knowledge and practical exercises in the training of future specialists. Best of all theory and practice are combined in psychological and pedagogical training.

Psychological and pedagogical training is a multifunctional method of training based on voluntary and creative by its nature interpersonal interaction between the tutor and participants, and aimed at qualitative subjectively significant transformations of internal psychological world of participants of this interaction, which includes using both psychological and pedagogical methods.

In our opinion, educational opportunities of psychological and pedagogical training can be used in leadership training to the full extent. Mastering of various psychological techniques by training participants allows to increase their professional competence and optimize the style of managerial interaction with others. In such type of training, learning process is carried out in two main directions, which involves mastering of general effective methods and techniques of social interaction, as well as special knowledge and professional methods of managerial interaction.

Paper objective. The object of the article is the experimental verification of the

possibilities of forming the leadership competence of future psychologists by means of psychological and pedagogical training.

Paper main body. Training is designed in accordance with organizational, procedural and ethical principles, as well as the principles of creating training environment and participant's behavior.

According to selected components of the model of leadership competence, comprehensive training program consists of two sequentially constructed stages-modules: personal and organizational-leadership.

Personal module is aimed at formation of participants' motivation and desire for leadership, leadership worldview and self-concept, increasing level of moral normativity and socialization, as well as development of interpersonal feelings and communicative competence, ability to take into account both group's and its individuals' interests in their activities.

Organizational-leadership module is conducted with a training group and is aimed at being formed in moduled situations and managerial interaction of organizational leaders with subordinates and strengthening their leadership image in the eyes of group mates.

Conclusions of the research. Results obtained indicate effectiveness of the proposed psychological and pedagogical training in the process of formation leadership competence of future psychologists and perspectives of its use in professional training of psychologists.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Світ дуже швидко змінюється сьогодні, одночасно зростає конкуренція на ринку праці. Кожен фахівець повинен мати не лише високий рівень професійної компетентності, а також значний перелік soft skills. Відповідно до звітів Світового банку за останні роки лідерство фігурує як одна з найбільш затребуваних характеристик сучасного фахівця.

Панує поширене упередження у суспільстві про те, що лідерство як компетентність необхідна передусім управлінцям та тим фахівцям, що працюють із великими групами людей. Натомість для деяких спеціальностей лідерство не потрібно взагалі. Маємо відзначити, що це цілковито розходиться з реаліями сьогодення. Часто до таких спеціальностей зараховують психологію, адже існує уявлення про психологів як самітників, спрямованих на аналітичну діяльність, проте зараз вони працюють у різних сферах, зокрема взаємодіючи як із окремими клієнтами, так і з групами людей, тому природною є потреба цілеспрямованого розвитку лідерської компетентності у них як складової особистості для забезпечення професійної успішності й організації особистісного саморозвитку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проаналізовано наукові праці сучасних вчених, що займаються проблемою формування лідерської компетентності.

Аналізуючи феномен лідерства, ми виходили з визначення лідерства, запропонованого О. Романовським, який вважає лідером особистість із можливостями вести за собою команду під час досягнення спільної мети. Дослідник підкреслює, що лідер неможливий без команди. І ось саме побудова команди з групи людей є одним із показників здатності до лідерства [1].

Важливими для нашого дослідження є ідеї Д. МакКлелланда про існування загальної компетентності, що присутня у всіх людей і змінюється залежно від віку [2]. Визначення цієї категорії, на наш погляд, дає змогу оптимізувати на певному етапі зусилля студентів і педагога щодо оволодіння загальними способами діяльності та їхньої реалізації.

У роботах зарубіжних дослідників можна виокремити різні визначення поняття “компетентність”:

– цільовий процес оволодіння та консолідації набору умінь, необхідних для діяльності в одній або більшій кількості життєвих ситуацій;

– сукупність характеристик особистості, які впливають на виконання роботи (діяльність, поведінка) [3];

– базова характеристика фахівця, мотивація, якісний склад характеру, вміння, соціальна роль чи сукупність знань, які визначають ефективність діяльності в конкретній ситуації [4];

– здатність діяти відповідно до вимог, що передбачені певними спеціальностями. Таким чином, компетентність є сукупністю норм, які конкретизують певну професію або роль [5].

В роботах М. Макгрегора лідерська компетентність розглядається як набір загальних особистісних характеристик, які властиві лідерам і сприяють реалізації досягнень. Таким є розуміння лідером своєї ролі, інструментів впливу та влади, здатності брати на себе відповідальність і приймати рішення, служити прикладом для наслідування та ін. [6].

Бауман Дж. розкриває зміст поняття “лідерська компетентність” із позицій як індивідуальних рис, так і умінь [7]. Утримання лідерської компетентності при такому підході представляє собою сукупність особистих якостей і набутих умінь, пов'язаних із цілепокладанням, управлінням, переконанням, вирішенням конфліктів. Таким чином, формування лідерської компетентності передбачає не лише розвиток нових і вдосконалення вроджених якостей, а також набуття умінь та навичок.

Одним із важливих факторів, що сприяє формуванню лідерської компетентності є студентський вік, оскільки у цей час відбувається процес життєвого і професійного самовизначення, акцентується увага на корисній діяльності, формуються переконання, почуття обов'язку і відповідальності [8].

Ставлення різних дослідників до можливості цілеспрямованого розвитку

лідерської компетентності неоднозначне. На думку ряду авторів, ці можливості значно обмежені. Так, прихильники ситуаційного підходу до дослідження лідерства підкреслюють відносність лідерських рис і стверджують, що якісно різні ситуації можуть вимагати і якісно різних особистісних рис, а індивіди, що мають їх, стають лідерами. Іншими словами, формування лідера групи визначається тим, наскільки набір його особистісних і ділових якостей є актуальним і затребуваним у цій групі. У зв'язку з цим перспективний розвиток лідерської компетентності поза контекстом реальної групи та специфіки діяльності не є ефективним. Лідерство не може бути зведене до набору особистісних якостей або здібностей, даних людині від природи, а є особливим видом міжсуб'єктних відносин, то, відповідно, лідерські якості певною мірою можна розвивати, а лідерству можна вчитися. Освоєння лідерських моделей поведінки необхідно здійснювати в процесі міжособистісної і внутрішньогрупової взаємодії.

Комплексний розвиток лідерської компетентності може відбуватися в модельованих ситуаціях професійної діяльності та внутрішньогрупової взаємодії.

Для ефективного розвитку лідерської компетентності необхідно пам'ятати про нерозривну єдність теорії та практики. До моменту вирішення наявної задачі, лідеру необхідно зрозуміти її суть, оцінити наявні ресурси, визначити шляхи вирішення, а потім підібрати адекватний спосіб дії і стати до роботи.

Найбільш оптимальною формою для поєднання в підготовці майбутніх фахівців теоретичних знань та практичних вправ є психолого-педагогічний тренінг, який є багатофункціональним методом навчання, що ґрунтується на добровільній та творчій за своєю природою міжособистісній взаємодії між тренером та учасниками, спрямований на якісні суб'єктивно значущі перетворення внутрішнього психологічного світу учасників цієї взаємодії, що передбачає використання як психологічних, так і педагогічних методів.

Як зазначає С. І. Макшанов, можливість роботи безпосередньо з досвідом дозволяє використовувати психологічний тренінг як важливий елемент професійної підготовки керівників. Будь-яка інформація, залишаючись не пов'язаною з переживаннями від практичного використання отриманих знань, більш схильна до впливу механізмів забування, витіснення або просто наступного неприйняття. У тренінгу створюється можливість негайного співвіднесення отриманих знань та діяльності, емоційного проживання нових моделей поведінки та пов'язаних із ними результатів [9].

Петровська Л. А. пропонує розглядати тренінг як один із методів активного навчання і визначає його як засіб впливу, що спрямований на розвиток знань, умінь, соціальних спрямованостей, досвіду з міжособистісного спілкування, засіб розвитку компетентності зі спілкування, зокрема її комунікативного, перцептивного та інтерактивного складників [10]. Варто зазначити, що у своєму визначенні дослідниця робить наголос саме на винятковому впливі тренінгу на формування соціально важливих навичок.

Поняття “досвід” є ключовим для опису змісту психологічного тренінгу. Так, К. Рудестам називає тренінгову форму “ядром навчального досвіду, а в деяких випадках – єдиним успішним методом навчання та зміни людини [11]”.

На наш погляд, навчальні можливості психолого-педагогічного тренінгу повною мірою можуть використовуватись для формування та вдосконалення навичок лідерства. Освоєння учасниками тренінгу різних психотехнік дозволяє підвищити їхню професійну компетентність та оптимізувати стиль управлінської взаємодії з оточуючими. У подібному тренінгу навчання здійснюється у двох основних напрямках, що передбачають як освоєння загальних ефективних прийомів та технік соціальної взаємодії, так і спеціальних знань та професійних способів управлінської взаємодії.

У першому випадку робота спрямована на збагачення багажу знань, умінь та навичок учасників у галузі лідерства та конструктивного спілкування з оточуючими. Йдеться про вивчення моделей та теорій лідерства, удосконалення перцептивної, комунікативної та інтерактивної сторін спілкування тощо. Другий напрямок роботи передбачає оволодіння учасниками тренінгу прийомами управлінського взаємодії з людьми.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Для успішної діяльності сучасному психологу недостатньо мати лише професійну компетентність, і тому перед ним постає завдання у отриманні інших компетентностей, однією із таких постає лідерська компетентність. Отриманий досвід під час формування лідерської компетентності може переноситися на реальні життєві та професійні ситуації, сприяти комплексному розвитку відповідальності за себе та групу. Вона дає змогу підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці, адже ми знаємо, що лідерство є однією із вимог роботодавців. Проте досі ще різняться думки щодо змісту та структури лідерської компетентності, також нема єдиної стратегії її формування. Зокрема малодослідженими залишаються питання щодо застосування тренінгових технологій під час цього процесу, що, на нашу думку, приводить до відсутності конкретизації результатів роботи щодо формування лідерської компетентності та зниження ефективності цього процесу. Така ситуація спонукала більш уважно розглянути наявну ситуацію, зокрема щодо реалізації цього процесу з-поміж майбутніх психологів.

Формування цілей статі (постановка завдання). Метою дослідження стало уточнення змісту поняття “лідерська компетентність”, а також запропонувати структуру тренінгу для формування лідерської компетентності.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням

отриманих наукових результатів. Формування високого рівня лідерської компетентності є запорукою успішної діяльності професійного психолога, в цілому кожного фахівця, що має працювати з людьми. Найбільшу ефективність у вирішенні цього питання можна досягти за рахунок систематичного впровадження ефективних технологій та інноваційних методик. Зокрема тренінг відповідає запитаним критеріям щодо вирішення цього питання.

Авторами дослідження було запропоновано тренінг з формування лідерської компетентності, який передбачав за мету покращення ситуації із процесом формування лідерської компетентності, зокрема серед фахівців з психології. За місце проведення було обрано Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”.

Тренінг розроблений відповідно до організаційних, процесуальних та етичних принципів, а також принципів створення середовища тренінгу та поведінки учасників.

Відповідно до виділених компонентів моделі лідерської компетентності комплексна програма тренінгу складається з двох послідовно збудованих етапів-модулів: особистісного, організаційно-лідерського.

Особистісний модуль спрямований на формування в учасників мотивації та прагнення до лідерства, лідерського світогляду та лідерської Я-концепції, підвищення рівня моральної нормативності та соціалізації, а також на розвиток міжособистісного почуття та комунікативної компетентності, здібності враховувати у діяльності як інтереси групи, так і окремих її членів.

Організаційно-лідерський модуль передбачає моделювання ситуацій, в яких відбувається управлінська взаємодія лідерів із підлеглими, а також формування успішного лідерського досвіду та образу.

Наш тренінг включає в себе такі змістовні блоки роботи: формування ін-

дивідуальної та групової працездатності, інформаційний, розвитку особистісних та соціальних якостей, розвитку професійно-управлінських якостей, модифікації і відпрацювання лідерської поведінки, формування навичок лідерської взаємодії, завершення занять, супроводу в міжмодульній та посттренінговий період.

Блок формування індивідуальної та групової працездатності. Включає комплекс вправ та процедур, орієнтованих на формування в групі емоційної згуртованості, довіри та відкритості між учасниками, що забезпечує можливість подальшої успішної роботи.

Інформаційний блок складається з комплексу процедур інформування, спрямованих на формування когнітивної компетентності учасників тренінгу в галузі лідерства та управлінської діяльності, а також на набуття актуальних знань із професійної та міжособистісної взаємодії. Він включає надання зворотного зв'язку та консультативної допомоги учасникам, які мають труднощі у процесі практичного застосування отриманих знань.

Блок розвитку особистісних та соціальних якостей містить комплекс вправ і процедур, орієнтованих на фокусування уваги учасників на власній особистості, розвиток їхнього самосприйняття, мотивації до лідерства, комунікативних якостей, міжособистісної чутливості, а також чутливості до групових процесів. Блок реалізується переважно в особистісному модулі тренінгу.

Блок розвитку професійно-управлінських якостей, включає комплекс вправ і процедур, призначених для освоєння учасниками ефективних у професійній діяльності принципів та моделей управлінської взаємодії, розвитку вмінь у галузі організації професійної життєдіяльності навчальних груп.

Блок модифікації і відпрацювання лідерської поведінки в ситуаціях, що моделюються. Містить комплекс вправ та процедур, використання яких спрямоване на оволодіння учасниками лідерських мо-

делей поведінки; використовуються психогімнастичні вправи, засновані на методах рольових ігор та організації групової дискусії. Розігрування рольових ситуацій допомагає учасникам відпрацювати навички лідерської поведінки в модельованих ситуаціях, що вимагають організації спільної діяльності, а також типових проблемних ситуаціях внутрішньо-групової взаємодії. Групова дискусія дає можливість досліджувати процеси прийняття групою рішень та розвинути в учасників навички переконливого впливу.

Блок формування навичок лідерської взаємодії організаційних лідерів із підлеглими та закріплення їхнього лідерського образу у підлеглих, послідовників. У цьому блоці використовуються спеціалізовані вправи-завдання, в основі виконання яких є необхідність координованої участі всіх членів групи, що дає можливість лідерам виявити свої організаційні здібності з управління діяльністю навчальної групи. Блок реалізується в організаційно-лідерському модулі тренінгу щодо формування компетентності природних навчальних груп.

Блок завершення занять та супроводу у міжмодульній та посттренінговий періоди, спрямований на збереження отриманих змін, закріплення та перенесення учасниками у професійну діяльність набутих ними навичок. Для завершення тренінгових занять використовуються вправи та процедури, спрямовані на надання учасникам можливості оцінити якість виконаної ними роботи. Це дозволяє пов'язати отримані учасниками тренінгу знання та досвід із ситуаціями реального життя.

Особистісний модуль відкриває тренінг лідерства. Він є своєрідним фундаментом для подальшої роботи. Основна мета особистісного модуля полягає у формуванні в учасників лідерської Я-концепції та елементів лідерського світогляду.

Лідерська Я-концепція включає систему уявлень лідера про себе і власну роль у навколишньому світі. Важливим

елементом Я-концепції лідера є самосприйняття, де акумулюються думки та почуття лідера стосовно себе, визначають рівень його домагань, цілі та вчинки. При цьому образ “Я” лідера містить різні компоненти: психологічне “Я”, соціальне “Я”, сімейне “Я”, фізичне “Я” та ін. В особистісному модулі опрацьовується насамперед психологічне “Я”, зокрема уявлення лідера про свій внутрішній світ, мрії і прагнення, ілюзії і страхи, свою картину світу; соціально-психологічні зв'язки, закономірності міжособистісної та управлінської взаємодії тощо.

На заняттях у особистісному модулі тренінгу паралельно здійснюється робота з гармонізації особистісних підструктур учасників. Одним із завдань тренінгу має бути надання кожному з них допомоги у вирішенні його внутрішньоособистісних конфліктів та загальної гармонізації особистості. Ця робота має індивідуально-супровідний характер і здійснюється при актуалізації відповідних проявів учасників, а також у процесі їхнього індивідуально-особистісного консультування у міжтренінгові періоди.

Під час виконання тренінгових завдань особистісного модуля руйнуються звичні, часто неадекватні стереотипи самосприйняття учасників, формується адекватне оцінювання ними своїх можливостей, відбувається розширення уявлень про себе як лідерів, виникає конструктивне ставлення до оточуючих. Цей модуль дозволяє розвинути такі елементи моделі лідерської компетентності: “лідерська Я-концепція”; “знання та почуття себе”; “активна життєва позиція та прагнення до лідерства”; “бачення перспективи”; “соціальна чутливість”; “відповідальність”.

При цьому основне завдання у формуванні лідерського світогляду та Я-концепції учасників тренінгу з лідерської компетентності полягає у наданні їм допомоги в осмисленні власного життєвого шляху, своєї місії та призначення. Необхідно розуміти, що сформувати лідера на якийсь час неможливо. Тому головна мета

тренінгу з лідерської компетентності повинна виходити за його межі. Тільки в цьому випадку можна розраховувати на його успішність.

В особистісному модулі більшою мірою задіяні процедури інформування з використанням протиріч та різних ілюстрацій. Організаційно-лідерський модуль продовжує основні напрямки особистісного модуля та зосереджується на навичкових елементах лідерської компетентності.

Як важливий структурний елемент моделі лідерської компетентності нами був виділений перцептивно-лідерський рівень, що включає в себе якості, якими група наділяє лідера. До них ми віднесли сприйняття індивіда групою як лідера; визнання його лідерського статусу та авторитету; наявність особистих очікувань у членів групи від діяльності лідера; делегування членами групи частини особистої активності на лідера та ін. Можна стверджувати, що якщо група не наділяє індивіда цими якостями, то лідером у цій групі він не є. Серед основних завдань модуля: забезпечити організаційним лідерам можливість продемонструвати групі в керованих модельованих ситуаціях свої організаційно-управлінські здібності, насамперед здатності організовувати групу на вирішення поставлених (модельованих) завдань, керувати спільною діяльністю всіх її членів, мотивувати товаришів тощо; сформувати якості перцептивно-лідерського рівня моделі лідерської компетентності; закріпити лідерський образ психологів-лідерів у сприйнятті однокласників. Він складається з двох взаємопов'язаних занять.

Тренінг складається з системи занять. На першому занятті виконуються вправи-завдання, вирішення яких ґрунтується на необхідності вироблення загальногрупового рішення та надання учасниками взаємопідтримки. Основне завдання-виклик, що оголошується групі: продемонструйте, наскільки ваша група згуртована і здатна спільно виконувати поставлені завдання.

В основі другого заняття лежить вправа-випробування “Розтяжка”. Учасникам оголошується, що ця вправа є для групи заліковою та її виконує кожна навчальна група. Не виконання завдання до встановленого часу приведе до проведення додаткових занять аж до моменту успішного виконання поставленого завдання.

Основна позиція того, хто веде тренінг, під час організаційно-лідерського модуля полягає в організації взаємодії з навчальною групою через лідерів, яким офіційно оголошується модельоване “службове” завдання, перевіряється ступінь його розуміння, уточнюються їхні наміри, консультативній та емоційній підтримці.

Для проведення модулю потрібно просторе приміщення, що дозволяє учасникам розташовуватися великим колом і вільно переміщатися кімнатою під час вправ.

З метою перевірки ефективності психолого-педагогічного тренінгу, спрямованого на формування лідерської компетентності майбутніх психологів нами було організовано педагогічний експеримент, констатувальний етап якого проходив в осінньому семестрі 2021/2022 навчального року. У експерименті взяли участь студенти другого курсу зі спеціальності психологія НТУ “ХП”.

Експеримент містив традиційні для педагогічного дослідження етапи: констатувальний, формувальний і контрольний.

Для проведення нашого дослідження були застосовані такі методи: *бесіди та інтерв'ю* зі студентами та викладачами з метою уточнення необхідних експериментальних даних; *анкетування і тестування* студентів за для з'ясування ставлення студентів до феномену лідерства та ступенів сформованості лідерської компетентності майбутніх психологів; а також вивчення уподобань, побажань й особистісно-професійних запитів майбутніх психологів щодо формування лідерської компетентності в ході освітнього процесу; *опитування* з метою виявлення у студентів рівня знань, необхідних для фо-

рмування та становлення їхньої лідерської компетентності; *аналізу діяльності студентів* із метою вивчення мотивів і цінностей майбутніх психологів, рівня сформованості умінь і прояву лідерських якостей; *педагогічний експеримент* з метою перевірки ефективності розробленого психолого-педагогічного тренінгу формування лідерської компетентності студентів-психологів у закладі вищої освіти; *методи математичної статистики* з метою порівняння характеристик контрольної та експериментальної груп для визначення їх рівноцінності й перевірки достовірності отриманих у процесі експериментальної роботи результатів.

Експеримент було здійснено з дотриманням відповідних принципів, таких як: принцип цілісного вивчення особистості майбутніх психологів, добровільної участі респондентів у дослідженні, комплексного використання методів дослідження та інших.

Наступний етап (Формувальний) дослідження було проведено протягом осінніх місяців 2021 року. У дослідженні брали участь 50 студентів другого курсу, що навчаються за спеціальністю 053 “Психологія” на факультеті соціально-гуманітарних технологій в Національному технічному університеті “Харківський політехнічний інститут”. Студенти були розділені на експериментальну (ЕГ) та контрольну (КГ) групи по 25 осіб в кожній.

Для вирішення першого завдання було здійснено аналіз довідкової та наукової психолого-педагогічної літератури стосовно критеріїв і показників, що застосовуються у педагогічному експерименті. Його результати свідчать про неоднозначність і певну варіативність підходів до трактування означених понять.

Міра вияву того чи іншого критерію виражається в конкретних показниках. Показники визначено як кількісні та якісні характеристики сформованості якостей, рис об'єкта, що досліджується, тобто як ознаки сформованості визначеного критерію.

У зв'язку з тим, що лідерство є складним багатокомпонентним феноменом, визначення єдиного універсального критерію, який би дав можливість дослідити та виміряти сформовану лідерську компетентність у майбутніх психологів, неможливо, і тому потрібен комплекс взаємопов'язаних критеріїв.

На думку І. Блауберга, критерії мають такі вимоги:

1) критерії повинні відображатися низкою показників через аналіз рівня вияву яких, можна зробити висновок щодо показовості цього критерію;

2) критерії мають відображати динаміку досліджуваної якості у просторі й часі;

3) найбільш ефективним є підхід, що висуває як головний критерій таку суттєву характеристику, що забезпечує просування студента на більш високий рівень [12].

Базовим критерієм виміру було обрано процес переходу від низького до високого рівня сформованості лідерської компетентності, що стало першочерговою потребою дослідження визначення рівнів розвитку та співвідношення особистісних рис студента щодо сформованості лідерської компетентності. Такий підхід забезпечив перехід від кількісних до якісних показників аналізу.

За основу визначення показників і рівнів сформованості лідерської позиції студентів-психологів були визначені дослідження Ф. Блієвої, О. Гогоберидзе, Л. Грень, Т. Гури, Л. Петриченко, Н. Підбуцької, С. Резнік, Т. Рогової, О. Романовського, Н. Саєнко, Н. Скрипник та інших. В якості основних показників нами було виділено:

- рівень самооцінки лідерства;
- комунікативні та організаційні здібності;
- рівень відповідальності;
- спрямованість на успіх.

Таким чином, про високий рівень сформованості лідерської компетентності можна говорити у разі розвиненої самооцінки лідерства і свідомого сприйняття

студентом себе як лідера; високий рівень комунікативних та організаційних здібностей; готовність брати відповідальність не тільки за власну діяльність, але й за спільну справу; високий рівень спрямованості на досягнення успіху.

Середній рівень лідерської компетентності визначається у майбутніх психологів із достатньою самооцінкою лідерства, відповідальністю, організаційними та комунікативними здібностями та спрямованостями на досягнення успіху. Середній рівень можливо також визначити у здобувачів, у яких високий рівень за трьома показниками поєднується з низьким рівнем за четвертим.

Низький рівень лідерської компетентності визначається у майбутніх психологів із низьким рівнем самооцінки лідерства, відповідальністю, організаційними та комунікативними здібностями та спрямованостями на досягнення успіху. Низький рівень можливо також визначити у здобувачів, у яких середній рівень за трьома показниками поєднується з низьким за четвертим показником.

В ході контрольного та констатувального етапів дослідження використовувалися такі психодіагностичні методики: 1) Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова; 2) Оцінка комунікативних й організаторських здібностей особистості КОЗ-2 В. Синявського, Б. Федоришина; 3) Методика "Багатомірно-функціональна діагностика "відповідальності""; 4) Дослідження мотивації досягнення успіху Т. Елерса. Методика "Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова".

Для статистичної обробки даних було використано непараметричний критерій Фішера, що дозволяє порівнювати частоту прояву ознаки в двох групах дослідження.

На констатувальному етапі дослідження нами було проведено тестування всіх респондентів, що брали участь в опитуванні з використанням методик, зазначених вище. Результати цього тестування представлені в таблиці 1.

Рівень сформованості показників лідерської компетентності майбутніх психологів

Показник	Рівень		
	Низький	Середній	Високий
Самооцінка лідерства	40 %	44 %	16 %
Інтегративний показник організаційних і комунікативних здібностей	42 %	36 %	22 %
Відповідальність	46 %	44 %	10 %
Мотивація досягнення успіху	20 %	64 %	16 %

З таблиці видно, що за всіма показниками лідерської компетентності у здобувачів освіти переважає низький та середній рівень.

Проте найгірше у майбутніх психологів розвинені відповідальність та самооцінка з лідерства. В умовах відсутності лідерського досвіду вони не усвідомлюють, як зможуть на практиці нести відповідальність не тільки за власні вчинки, але й за діяльність команди.

Краще розвиненими виявилися ко-

мунікативні та організаторські вміння, а також спрямованість здобувачів на успіх, вони переважно розвинені на середньому рівні. Тож, у психологів є певні вміння та прагнення, які притаманні лідерам і на них можна спиратися в процесі розвитку лідерської компетентності.

Розподіл рівнів за сформованістю лідерської компетентності представлений на рисунку 1.

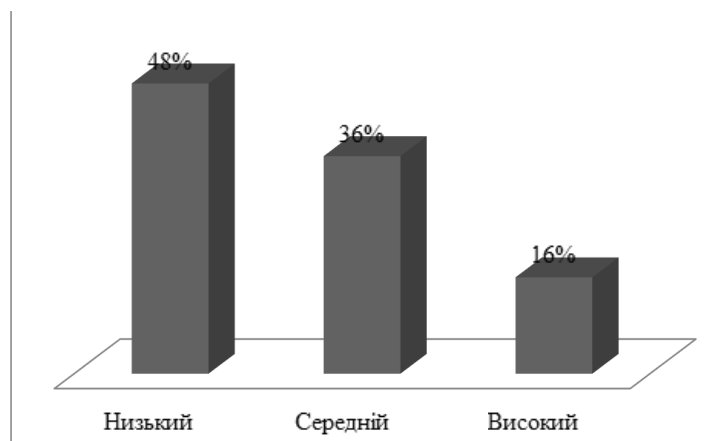


Рис. 1 Рівень сформованості лідерської компетентності майбутніх психологів

Узагальнення результатів за окремими показниками вказує на те, що серед студентів-психологів лише 16 % володіють високим рівнем лідерської компетентності, 36 % – середнім, а 48 % – низьким. Такого розподілу недостатньо для успішного професійного старту майбутніх психологів, а отже, стає очевидною потреба у цілеспрямованому формуванні лідерської компетентності.

Враховуючі розподіл показників лідерської компетентності здобувачі були розділені на дві рівні за кількістю групи: експериментальну та контрольну (по 25 осіб в кожній). Нами було здійснено статистичне порівняння розподілів результатів в групах дослідження з використанням непараметричного критерію ϕ -Фішера (табл.2).

Порівняння показників сформованості лідерської компетентності в контрольній та експериментальній групі на констатувальному етапі

Показник	Рівень								
	Низький			Середній			Високий		
	ЕГ	КГ	φ	ЕГ	КГ	φ	ЕГ	КГ	φ
Самооцінка лідерства	40 %	40 %	0	44 %	44 %	0	16 %	16 %	0
Інтегративний показник організаційних і комунікативних здібностей	44 %	40 %	0,65	36 %	40 %	0,31	20 %	20 %	0
Відповідальність	44 %	48 %	0,45	44 %	44 %	0,32	12 %	8 %	0,24
Мотивація досягнення успіху	20%	20 %	0	64 %	64 %	0	16 %	16 %	0

За жодним показником не було визначено значущих відмінностей у контрольній та експериментальній групі на констатувальному етапі, що вказує на рівність стартових позицій розвитку лідерської компетентності студентів обох груп.

На формуальному етапі дослідження зі студентами експериментальної групи було проведено серію тренінгів, спрямованих на розвиток лідерської компетентності за описаною раніше програмою. Тренінгові заняття проводилися на практичних заняттях із вікової психології, в рамках тем, що пов'язані з розвитком

людини в юнацькому віці. Тематика курсу використовувалася нами для актуалізації основних напрямків особистісного розвитку студентів, які самі проходять через цей віковий період.

На контрольному етапі дослідження було проведено повторне тестування з використанням тих самих методик. Після чого були зроблені порівняння результатів констатувального та контрольного етапів в кожній групі окремо з використанням методів математичної статистики (табл.3, 4).

Таблиця 3

Порівняння показників сформованості лідерської компетентності в експериментальній групі на констатувальному та контрольному етапі

Показник	Рівень								
	Низький			Середній			Високий		
	ЕГ (конст)	ЕГ (контр)	φ	ЕГ (конст)	ЕГ (контр)	φ	ЕГ (конст)	ЕГ (контр)	φ
Самооцінка лідерства	40 %	16 %	2,1**	44 %	52 %	1,7*	16 %	32 %	2,3**
Інтегративний показник організаційних і комунікативних здібностей	44 %	12 %	2,7**	36 %	52 %	1,9*	20 %	36 %	1,8*
Відповідальність	44 %	16 %	2,4**	44 %	56 %	1,7*	12 %	28 %	1,8*
Мотивація досягнення успіху	20 %	12 %	1,7*	64 %	60 %	0,6	16 %	28 %	1,9*

*-p<0,05, **-p<0,01

Порівняння результатів констатувального та контрольного етапів експерименту в експериментальній групі дозволили визначити, що:

– статистично вірогідно зросли високий та середній рівень самооцінки лідерства та знизився низький, тобто більшість психологів зрозуміли, як їхні особистісні риси можуть реалізовуватися для прояву себе як лідера та управління командою послідовників;

– статистично вірогідно зросли високий та середній рівень організаційних та комунікативних здібностей та знизився низький, що вказує на те, що тренінг до-

зволив психологам розвинути навіть ті якості, що шліфуються ними на інших предметах впродовж всього навчання;

– статистично вірогідно зросли високий та середній рівень відповідальності та знизився низький, що вказує на те, що тренінг дозволив студентам краще усвідомити зони своєї відповідальності;

– статистично вірогідно зріс високий та знизився низький рівень мотивації досягнення успіху, тобто незважаючи на доволі високі стартові позиції студентів за цим показником, тренінг розвинув їхні уявлення про успіх, важливість та можливості його досягнення.

Таблиця 4

Порівняння показників сформованості лідерської компетентності в контрольній групі на констатувальному та контрольному етапі

Показник	Низький			Рівень			Високий		
	КГ (конст)	КГ (контр)	Ф	КГ (конст)	КГ (контр)	Ф	КГ (конст)	КГ (контр)	Ф
Самооцінка лідерства	40 %	36 %	0,4	44 %	48 %	0,5	16 %	16 %	0
Інтегративний показник організаційних і комунікативних здібностей	40 %	32 %	1,3	40 %	48 %	1,2	20 %	20 %	0
Відповідальність	48 %	48 %	0	44 %	40 %	0,4	8 %	12 %	0,5
Мотивація досягнення успіху	20 %	16 %	0,4	64 %	68 %	0,3	16 %	16 %	0

Аналіз результатів отриманих на констатувальному та контрольному етапах дослідження не дозволив визначити значимі відмінності, що вказує на те, що лідерська компетентність не формується без цілеспрямованого тренінгового впливу.

Для визначення відмінностей за рівнем розвитку лідерської компетентності нами було проведено порівняння, результати якого представлені на рисунку 2.

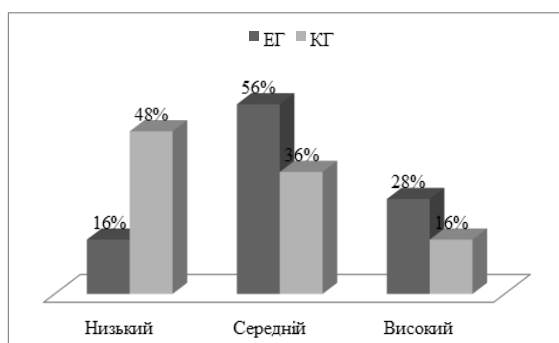


Рис. 2 Результати формування лідерської компетентності засобами психолого-педагогічного тренінгу

При однакових стартових позиціях на контрольному етапі дослідження студенти експериментальної групи продемонстрували набагато кращі результати. Високий рівень лідерської компетентності був зафіксований у 28 % (в контрольній групі у 16 %), середній у 56% (в контрольній у 36 %), низький у 16 % (в контрольній у 48 %). Отримані результати вказують на ефективність запропонованого психолого-педагогічного тренінгу в процесі формування лідерської компетентності майбутніх психологів та перспективність його використання в освітньому процесі.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. У контексті дослідження лідерської компетентності було доведено її необхідність для успішної самореалізації професіоналів, зокрема психологів, визначено кордони впливу її на діяльність фахівця. Нами було докладно розглянуто зміст поняття “лідерської компетентності”. Визначено, що лідерська компетентність являє собою складне багаторівневе утворення, що відображає здатність особистості до цілеспрямованої діяльності з об’єднання людей навколо досягнення певної мети та прийняття відповідальності за діяльність групи.

Було визначено, що психолого-педагогічний тренінг являє собою багатофункціональний метод навчання, що ґрунтується на добровільній та творчій за своєю природою міжособистісній взаємодії між тренером та учасниками, спрямований на якісні суб’єктивно значущі перетворення внутрішнього психологічного світу учасників цієї взаємодії, що передбачає використання як психологічних, так і педагогічних методів.

Для перевірки ефективності психолого-педагогічного тренінгу в процесі формування лідерської компетентності було проведено експеримент серед студентів – психологів, що навчаються в НТУ “ХПІ”, що складався з трьох етапів: констатувального, формувального, контрольного.

Порівняння результатів констатувального та контрольного етапів експерименту в експериментальній групі дозволило визначити, що: статистично вірогідно зросли високий та середній рівень самооцінки лідерства та знизився низький, тобто більшість психологів зрозуміли, як їхні особистісні риси можуть реалізовуватися в лідерстві і управлінні командою послідовників; статистично вірогідно зросли високий та середній рівень організаційних та комунікативних здібностей та знизився низький, що вказує на те, що тренінг дозволив психологам розвинути навіть ті якості, що шліфуються ними на інших предметах впродовж всього навчання; статистично вірогідно зросли високий та середній рівень відповідальності та знизився низький, що вказує на те, що тренінг дозволив студентам краще усвідомити зони своєї відповідальності; статистично вірогідно зріс високий та знизився низький рівень мотивації досягнення успіху, тобто незважаючи на доволі високі стартові позиції студентів за цим показником, тренінг розвинув їхні уявлення про успіх, важливість та можливості його досягнення.

Отримані результати вказують на ефективність запропонованого психолого-педагогічного тренінгу в процесі формування лідерської компетентності майбутніх психологів, доведено необхідність системного його впровадження до освітнього процесу.

Перспективою майбутніх досліджень є визначення ефективності впровадження до освітнього процесу підготовки майбутніх психологів та інших соціально-гуманітарних спеціальностей тренінгового методу, що сприятиме ефективному формуванню лідерської компетентності, визначення частоти та спектру засобів, що будуть входити до структури тренінгу відповідно до специфіки формувального процесу, застосування системного підходу щодо його реалізації у освітньому процесі під час навчання спеціальних дисциплін.