

**ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБИНСЬКОГО**

Навчально-науковий інститут педагогіки, психології, підготовки фахівців вищої кваліфікації
(повна назва інституту, факультету)

Кафедра педагогіки, професійної освіти та управління освітніми закладами
(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ
В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ ЗАСОБАМИ КОУЧИНГУ»

Студента II курсу 2 МГМУ групи
Ступеня вищої освіти магістра
Галузі знань 07 Управління та адміністрування
ООП Менеджмент. Управління освітнім закладом (за
типом)
Спеціальності 073 Менеджмент
Іщенко Дмитро Андрійович

Використання чужих ідей,
результатів і текстів мають
посилання на відповідне джерело

Науковий керівник Нагорняк С.В.,
доцент кафедри педагогіки, професійної
освіти та управління освітніми закладами,
доцент, кандидат педагогічних наук

(підпис)

(ініціали, прізвище)

Розширена шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка: ECTS _____

Голова комісії _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

Члени комісії _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

(підпис) (ініціали, прізвище)

(підпис) (ініціали, прізвище)

м. Вінниця – 2024 рік

АНОТАЦІЯ

Іщенко Д. А. Розвиток лідерських навичок майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету засобами коучингу. Галузь знань 07 Управління та адміністрування. Спеціальності 073 «Менеджмент», спеціалізація Управління освітнім закладом (за типом), освітньо-професійна програма Менеджмент. Управління освітнім закладом (за типом). Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, Вінниця, 2024.

У кваліфікаційній (магістерській) роботі розроблено педагогічну модель розвитку лідерських навичок майбутніх менеджерів засобами коучингу, визначено умови ефективної реалізації моделі в освітньому середовищі університету. Створено програму впровадження засобів коучингу, необхідних для розвитку лідерських навичок майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Ключові слова: лідерські навички, майбутні менеджери, освітнє середовище університету, коучинг.

75 с., 4 табл., 5 рис., 5 дод, 93 джерела.

ABSTRACT

Dmytro Ishchenko. Development of leadership skills of future managers in the educational environment of the university by means of coaching. Field of knowledge 07 Management and administration. Specialties 073 "Management", specialization Management of an educational institution (by type), educational and professional program Management. Management of an educational institution (by type). Vinnytsia Mykhailo Kotsyubynsky State Pedagogical University, Vinnytsia, 2024.

The qualification (master's) work analyzes the current state of research into the problem of developing leadership skills in pedagogical theory and practice, characterizes coaching as an innovative means of developing leadership qualities. A pedagogical model of developing leadership skills of future managers by means of coaching has been developed, the conditions for effective implementation of the model in the educational environment of the university have been determined. A program for implementing coaching tools necessary for developing leadership skills of future managers in the educational environment of the university has been created.

Keywords: leadership skills, future managers, university educational environment, coaching.

75 p., 4 tables, 5 figures, 5 appendices, 93 sources.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК У МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ.....	6
1.1. Поняття лідерства та його роль у професійній діяльності менеджера....	6
1.2. Психологічні аспекти формування лідерських навичок у студентів.....	11
1.3. Лідерські навички як обов'язковий компонент професійної підготовки менеджера.....	15
Висновки до першого розділу.....	18
РОЗДІЛ 2. КОУЧИНГ ЯК МЕТОД РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК У МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ.....	20
2.1. Теоретичні основи коучингу як інструменту розвитку особистості.....	20
2.2. Коучингові технології для формування лідерських якостей у студентів.....	25
2.3. Інтеграція коучингових методів у навчальний процес університету....	30
Висновки до другого розділу.....	35
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОУЧИНГОВИХ МЕТОДІВ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК.....	37
3.1. Організація та проведення дослідження.....	37
3.2. Результати дослідження: вплив коучингу на розвиток лідерських навичок.....	39
3.3. Рекомендації щодо впровадження коучингових методів у систему підготовки менеджерів.....	45
Висновки до третього розділу.....	52
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	58
ДОДАТКИ.....	68

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах швидких соціальних, економічних і технологічних змін університети відіграють ключову роль у підготовці майбутніх менеджерів, здатних адаптуватися до викликів ринку праці. Лідерські навички, які стають основою успішного керівництва та ефективного управління, є важливим аспектом підготовки менеджерів нового покоління. Засоби коучингу, які зосереджуються на розвитку особистісного потенціалу, ефективному прийнятті рішень і саморефлексії, відкривають нові можливості для формування лідерських якостей. Дослідження розвитку лідерських навичок в освітньому середовищі університету засобами коучингу є актуальним через необхідність інноваційного підходу до підготовки менеджерів, які здатні не лише управляти, але й надихати свої команди.

Мета магістерської роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні, розробці та апробації педагогічної моделі розвитку лідерських навичок майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету засобами коучингу.

Завдання дослідження:

- Проаналізувати сучасний стан дослідження проблеми розвитку лідерських навичок у педагогічній теорії та практиці.
- Охарактеризувати коучинг як інноваційний засіб розвитку лідерських якостей.
- Розробити педагогічну модель розвитку лідерських навичок майбутніх менеджерів засобами коучингу.

- Визначити умови ефективної реалізації моделі в освітньому середовищі університету.
- Створити програму впровадження засобів коучингу, необхідних для розвитку лідерських навичок майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.
- Провести апробацію розробленої моделі та програми та оцінити її ефективність.

Об'єкт дослідження - процес підготовки майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти.

Предмет дослідження - розвиток лідерських навичок майбутніх менеджерів засобами коучингу в освітньому середовищі університету.

Методи дослідження:

Теоретичні методи - аналіз, синтез, порівняння, узагальнення для визначення теоретичних засад дослідження.

Емпіричні методи - спостереження, анкетування, тестування, бесіда для збору даних про рівень сформованості лідерських навичок.

Експериментальні методи - педагогічний експеримент для перевірки ефективності розробленої моделі.

Практична значущість. Результати дослідження можуть бути використані для впровадження нових підходів до підготовки майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах. Розроблена модель та програма може стати основою для створення програм коучингу, спрямованих на розвиток лідерських навичок.

Наукова новизна роботи полягає у розробці та теоретичному обґрунтуванні педагогічної моделі розвитку лідерських навичок майбутніх менеджерів засобами коучингу в освітньому середовищі університету, а також у визначенні умов її ефективної реалізації.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження були представлені на науково-практичних конференціях, опубліковані в статтях фахових видань, а також впроваджені у навчальний процес вищих навчальних закладів у рамках експериментального навчання. Матеріали дослідження були

розглянуті на III Міжнародній науково-практичній конференції (Національний університет «Львівська політехніка»), м. Львів, 27 вересня 2024 року «Професійний розвиток педагога в умовах інтеграції до європейського освітнього простору: міжнародна академічна та професійна / професійно – педагогічна мобільність».

Структура магістерської роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, трьох підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК У МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

1.1. Поняття лідерства та його роль у професійній діяльності менеджера

Лідерство – це здатність впливати на інших людей, мотивувати їх до досягнення спільних цілей та вести за собою. Це не просто посада, а скоріше сукупність особистісних якостей, навичок та поведінки, які дозволяють ефективно керувати людьми та досягати успіху.

Роль лідерства у професійній діяльності менеджера є ключовою. Ефективний менеджер не просто організовує роботу, а й надихає команду, створює сприятливу атмосферу, приймає важливі рішення та веде компанію до успіху.

Лідер здатний мотивувати команду, допомагаючи їм вірити у спільну мету та докладати максимум зусиль для її досягнення. Ефективні лідери вміють швидко аналізувати ситуацію, приймати зважені рішення та брати на себе відповідальність за їх наслідки. Лідер створює в колективі атмосферу довіри, взаєморозуміння та підтримки, що сприяє підвищенню продуктивності праці. Лідерські якості допомагають стимулювати розвиток і впровадження нових ідей, що сприяє зростанню компанії. У динамічному бізнес-середовищі лідери здатні швидко адаптуватися до змін та вести за собою команду в нових умовах [1, с. 400].

Лідерство – це не вроджена якість, а навик, який можна і потрібно розвивати. Ефективні лідери відіграють ключову роль у досягненні успіху будь-якої організації. Тому розвиток лідерських якостей є важливою складовою професійного зростання кожного менеджера.

Поняття лідерства та його роль у професійній діяльності менеджера – це тема, яка досліджувалася багатьма вченими та мислителями протягом століть. Її актуальність пояснюється тим, що ефективне лідерство є ключовим фактором успіху будь-якої організації [10, с. 26].

Дослідженням лідерства займалися представники різних наукових дисциплін, зокрема соціологи вивчали соціальні процеси, що відбуваються в групах, роль лідера в формуванні колективу та досягненні спільних цілей.

Психологи аналізували особистісні характеристики лідерів, їх мотивацію, стиль поведінки та вплив на інших людей. Менеджери практики управління розробляли теорії та моделі лідерства на основі власного досвіду. Філософи розглядали лідерство в контексті моральних цінностей, етики та соціальної відповідальності.

Серед найвідоміших дослідників лідерства можна назвати Макса Вебера німецького соціолога, який розробив типологію влади та лідерства. Курт Левін один з основоположників соціальної психології, досліджував різні стилі лідерства (авторитарний, демократичний, ліберальний). Фред Фіцджеральд Луміс американський соціолог, який розробив теорію соціальних систем і роль лідера в них. Ренсіс Лікер і Роберт Хаус автори ситуаційної теорії лідерства, яка підкреслює важливість адаптації стилю лідерства до конкретної ситуації. Деніел Гоулман психолог, який приділяв велику увагу ролі емоційного інтелекту в лідерстві [15, с. 56].

Сучасні дослідження лідерства зосереджуються на таких аспектах. Розглянемо їх в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Сучасні напрямки дослідження лідерства

Трансформаційне лідерство	Лідер як той, хто змінює свідомість і поведінку підлеглих, надихає їх на досягнення вищих цілей.
Сервісне лідерство	Лідер як той, хто ставить потреби інших на

	перше місце і служить прикладом для наслідування.
Автентичне лідерство	Лідерство, засноване на щирості, чесності та самосвідомості.
Розподілене лідерство	Концепція, яка передбачає, що лідерські функції можуть виконувати різні члени команди в залежності від ситуації.

Лідерство – це феномен, який супроводжує людство з давніх часів. Його форми, ролі та вимоги змінювалися разом з розвитком суспільства. Давайте розглянемо, як еволюціонувало лідерство від первісних спільнот до сучасного бізнесу. У первісних спільнотах лідери часто поєднували в собі ролі вождя, шамана та лікаря. Вони мали містичний авторитет, володіли знаннями про природу і передавали їх наступним поколінням. Рішення приймалися колективно, враховуючи думку всіх членів спільноти. Лідер більше координував дії групи, ніж керував нею. У античній Греції ідеалом лідера був герой, який відрізнявся мужністю, доблестю і здатністю до самопожертви.

Філософи, такі як Сократ, Платон і Аристотель, розробляли теоретичні основи лідерства, підкреслюючи важливість знань, мудрості та справедливості.

У феодальну епоху лідером був феодал, який володів землею і підданими. Його влада була заснована на силі і традиції. Церква відігравала важливу роль у суспільному житті, а релігійні лідери мали значний вплив на людей [18, с. 89].

Абсолютні монархи зосереджували в своїх руках всю владу і приймали рішення від імені держави. Революції 18-19 століть призвели до появи нових типів лідерів, які очолювали боротьбу за соціальні зміни.

З розвитком індустріалізації і зростанням організацій важливим став лідер як менеджер, який здатний ефективно керувати великими колективами.

У сучасному світі, що швидко змінюється, лідери повинні бути здатними до трансформаційних змін, тобто вести організацію до нових горизонтів.

Сучасне розуміння лідерства підкреслює важливість служіння іншим, розвитку співробітників і створення позитивної культури в організації. Сучасні лідери все більше відходять від авторитарного стилю управління і прагнуть до

співпраці з підлеглими. Успіх організації залежить від ефективної роботи команди, тому лідери повинні вміти будувати міцні відносини з колегами.

Сучасний світ постійно змінюється, тому лідери повинні бути гнучкими і адаптуватися до нових умов. Фокус зміщується з управління завданнями на розвиток людей і створення натхненної атмосфери.

Історичний розвиток лідерства демонструє, що це поняття є динамічним і залежить від багатьох факторів: соціальних, культурних, економічних. Сучасний лідер – це не просто керівник, а натхненник, який здатний вести за собою людей до досягнення спільних цілей [45, с. 152].

Сучасний світ бізнесу створює нові виклики та вимагає від лідерів нових навичок і якостей. Роль лідера в організації сьогодні перетворилася на багатогранну і складну функцію, яка виходить далеко за межі традиційного управління.

Сучасний лідер – це не просто керівник, який віддає накази. Це візіонер, який бачить майбутнє організації, інноватор, який впроваджує нові ідеї, і тренер, який розвиває своїх співробітників. Це людина, яка здатна надихати і мотивувати, створити атмосферу, в якій люди хочуть працювати і досягати спільних цілей. Будувати довіру, створити міцні відносини з командою, засновані на відкритості, чесності та взаємоповазі. Адаптуватися до змін, швидко реагувати на зміни в ринковому середовищі і вести за собою команду. Приймати рішення, брати на себе відповідальність за прийняття важливих рішень і бути готовим до ризику. Фокусуватися на розвитку, сприяти професійному і особистісному розвитку своїх співробітників [89, с. 56]. Бути прикладом, демонструвати високі стандарти поведінки і бути взірцем для наслідування. Розглянемо ключові характеристики сучасного лідера в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2 – Ключові характеристики сучасного лідера

Емоційний інтелект	Здатність розуміти свої емоції та емоції інших, керувати ними і використовувати їх для досягнення цілей.
Гнучкість і	Готовність змінювати свою поведінку і стратегії

адаптивність	відповідно до мінливих умов.
Стратегічне мислення	Здатність бачити довгострокову перспективу і розробляти ефективні стратегії розвитку організації.
Креативність	Здатність генерувати нові ідеї і нестандартні рішення.
Комунікативні навички	Вміння ефективно спілкуватися з різними людьми, будувати міцні відносини і переконувати інших.

Сучасний лідер більше уваги приділяє розвитку своїх співробітників, ніж контролю над ними. Наголос робиться на командній роботі і спільному досягненні цілей. Сучасний лідер стимулює інновації і сприяє розвитку нових ідей. Сучасні лідери усвідомлюють свою соціальну відповідальність і прагнуть досягати успіху, не шкодячи суспільству.

Постійна зміна технологій, ринків і клієнтських потреб вимагають від лідерів постійного навчання і адаптації. Вихід на міжнародні ринки вимагає розуміння культурних особливостей і здатність працювати в багатокультурному середовищі. Швидкий розвиток технологій створює нові можливості і виклики для бізнесу.

Сучасний лідер – це багатогранна особистість, яка поєднує в собі різноманітні якості і навички. Розвиток лідерських якостей – це постійний процес, який вимагає самовіддачі і бажання вдосконалюватися. Лише ті лідери, які зможуть адаптуватися до швидко мінливого світу і надихнути своїх співробітників на досягнення спільних цілей, зможуть досягти успіху в сучасному бізнесі [56, с. 89].

Сучасне розуміння лідерства зазнало значних трансформацій. Якщо раніше лідер асоціювався з авторитарним керівником, який приймає всі рішення самотійно, то сьогодні цей образ змінився. Сучасний лідер – це скоріше стратег, тренер і наставник, який делегує повноваження своїй команді, вірячи в її компетентність. Такий підхід дозволяє підвищити залученість співробітників до роботи, посилити їхню відповідальність та, як наслідок, підвищити ефективність організації.

Децентралізація прийняття рішень стала характерною рисою сучасного менеджменту. Передача повноважень на нижчі рівні організаційної ієрархії сприяє тому, що співробітники почувають себе більш залученими до загальної справи та несуть більшу відповідальність за результати своєї роботи.

Однак, посилення конкуренції та боротьби за лідерство породжують нові виклики. Нестримні амбіції, популізм та боротьба за владу можуть негативно вплинути на розвиток організації. Тому важливим завданням є формування злагоджених команд, де лідер і його підлеглі мають спільні цілі. Особливу увагу слід приділяти залученню молодих лідерів та їхньому розвитку [87, с. 96].

Проведений аналіз підтверджує необхідність подальшого вивчення ролі лідерських якостей у професійній діяльності менеджерів. Перспективним напрямком дослідження є розробка моделей розвитку лідерських якостей та впровадження їх у систему підготовки керівників. Це дозволить підвищити ефективність управління організаціями та сприяти їхньому успішному розвитку в динамічному бізнес-середовищі [6, с. 16].

1.2. Психологічні аспекти формування лідерських навичок у студентів

Лідерство є складним соціально-психологічним феноменом, який виникає внаслідок взаємодії індивідуальних характеристик членів групи, їхніх потреб та цілей, а також зовнішніх умов. Лідер, як правило, ініціює та організовує групову діяльність, спрямовуючи її на досягнення спільних цілей. Його роль особливо важлива в умовах, коли група стикається з складними завданнями, що вимагають координації зусиль та прийняття ефективних рішень.

У контексті вищої освіти лідерство набуває особливого значення. Студенти, розвиваючи в собі лідерські якості, отримують можливість не лише досягати академічних успіхів, але й формувати власну професійну траєкторію. Розвиток лідерства у студентів має відбуватися систематично та базуватися на принципах відповідальності. Відповідальність, як багатогранний аспект

особистості, проявляється на різних рівнях: ситуативному, як стійкої особистісної риси та на рівні життєвої філософії [78, с. 56].

Ю. Михальчук виділяє інтерлідерську компетентність як один з ключових факторів формування лідерських якостей майбутніх менеджерів. Інтерлідерська компетентність включає в себе мотиваційно-цільову, когнітивну та операціональну складові, забезпечуючи лідеру високу конкурентоспроможність.

Лідерство є важливим компонентом успіху як індивідуума, так і групи. Формування лідерських якостей у студентів має бути пріоритетним завданням вищої освіти. Для ефективного розвитку лідерського потенціалу необхідно створювати умови, які стимулюють активність, відповідальність та ініціативність студентів.

Розвиток лідерських якостей є комплексним процесом, в якому значну роль відіграє соціальне середовище. Різноманітні соціальні групи, з якими індивід взаємодіє протягом життя, формують його цінності, уявлення про лідерство та надають необхідні навички для ефективного управління [16, с. 45].

Родина є первинним соціальним інститутом, який закладає фундамент особистості. Саме в родині формуються базові моральні цінності, почуття відповідальності, емпатія та інші якості, необхідні для успішного лідера. Навчальний заклад, особливо університет, розширює можливості для розвитку лідерських якостей. Участь у студентських організаціях, проектах та волонтерських програмах дозволяє студентам набути практичного досвіду керівництва, роботи в команді та вирішення конфліктів.

Робоче середовище також відіграє важливу роль у формуванні лідерських якостей. Колектив, в якому працює молодий фахівець, може як сприяти, так і гальмувати його розвиток. Позитивна атмосфера, підтримка колег та наставництво сприяють розвитку впевненості в собі, мотивації до самовдосконалення та прагненню досягати високих результатів. Взаємодія з досвідченими лідерами дозволяє молодим фахівцям переймати кращі практики та формувати власний стиль управління [17, с. 23].

Соціальне середовище є потужним фактором, який впливає на розвиток лідерських якостей. Родина, навчальний заклад та робочий колектив створюють умови для формування необхідних знань, навичок та цінностей, які дозволяють індивіду стати ефективним лідером. Для успішного розвитку лідерського потенціалу важливо забезпечити сприятливе соціальне середовище, яке стимулюватиме активність, відповідальність та ініціативність.

Розвиток лідерських якостей – це не лише теоретичний процес, але й практичний досвід, який набувається шляхом виконання різних соціальних ролей. Активна участь у соціальних проектах, студентських організаціях та волонтерській діяльності є важливим компонентом підготовки майбутніх лідерів.

Виконання соціальних ролей, які передбачають лідерські функції, такі як керівництво проектами, дозволяє студентам застосовувати набуті теоретичні знання на практиці. Процес управління проектом включає в себе широкий спектр навичок: планування, організацію, мотивацію команди, вирішення конфліктів та прийняття рішень. Саме в таких ситуаціях студенти мають можливість відпрацювати ці навички та зрозуміти їхню важливість для успішного лідерства.

Участь у студентських організаціях також сприяє розвитку лідерських якостей. Організація заходів, комунікація з різними групами людей, розробка стратегій та вирішення проблем – все це вимагає від студентів ініціативи, відповідальності та здатності до стратегічного мислення. Волонтерська діяльність, своєю чергою, розвиває емпатію, соціальну відповідальність та вміння працювати в різних соціальних контекстах [11, с. 65].

Важливою перевагою виконання соціальних ролей є можливість набуття практичного досвіду та формування мережі професійних контактів. Реальні досягнення та позитивні відгуки від колег та партнерів підвищують самооцінку майбутніх лідерів, формують впевненість у своїх силах та стимулюють до подальшого розвитку.

Соціальні ролі відіграють ключову роль у розвитку лідерських якостей. Практичний досвід, отриманий під час виконання таких ролей, дозволяє студентам не лише закріпити теоретичні знання, але й розвинути важливі особистісні якості, необхідні для успішного лідера. Активна участь у соціальних проектах та організаціях є інвестицією в майбутнє, оскільки сприяє формуванню професійних компетенцій та сприяє побудові успішної кар'єри.

Наставництво та коучинг відіграють визначальну роль у формуванні лідерських якостей майбутніх менеджерів. Ці методики надають молодим фахівцям унікальну можливість отримати індивідуальну підтримку та консультації від досвідчених професіоналів [19, с. 123].

Наставники та коучі виконують роль досвідчених менторів, які допомагають молодим фахівцям зрозуміти свої сильні сторони, визначити слабкі місця та розробити план розвитку. Завдяки регулярній взаємодії з наставником, майбутні лідери отримують цінний зворотний зв'язок, який дозволяє їм коригувати свою поведінку та прийняття рішень.

Коучинг, у свою чергу, фокусується на досягненні конкретних цілей та розвитку певних навичок. Коуч допомагає клієнту визначити свої цілі, розробити стратегію їх досягнення та подолати перешкоди, які можуть виникнути на шляху. Завдяки коучингу, майбутні лідери розвивають такі важливі якості, як впевненість у собі, стресостійкість, здатність приймати рішення в умовах невизначеності та ефективно керувати своїм часом [19, с. 140].

Важливою перевагою наставництва та коучингу є емоційна підтримка, яку отримують молоді фахівці. У складних ситуаціях наставник або коуч можуть стати надійним партнером, який допоможе зберегти мотивацію та віру в себе.

Психологічна підтримка є невід'ємною частиною розвитку лідерських якостей. Вона допомагає майбутнім менеджерам ефективно справлятися зі стресом, підвищувати емоційну стійкість та розвивати впевненість у собі.

Стрес є невід'ємним супутником управлінської діяльності. Здатність ефективно управляти стресом дозволяє лідерам зберігати спокій і концентрацію

в складних ситуаціях, що, в свою чергу, позитивно впливає на їхню продуктивність та ефективність. Психологічна підтримка забезпечує менеджерів необхідними інструментами та техніками для зниження рівня стресу, такими як техніка релаксації, медитація та управління часом.

Емоційна стійкість, яка розвивається завдяки регулярній психологічній підтримці, дозволяє лідерам зберігати позитивний настрій навіть у складних ситуаціях, адаптуватися до змін та ефективно реагувати на виклики. Емоційно стійкі лідери здатні мотивувати свою команду та створювати сприятливий психологічний клімат в організації [26, с. 180].

Впевненість у собі є ще одним важливим компонентом лідерських якостей, який розвивається завдяки психологічній підтримці. Впевнені лідери здатні приймати обґрунтовані рішення, вести за собою команду та витримувати тиск відповідальності. Психологічна підтримка допомагає подолати страхи та сумніви, які можуть заважати розвитку впевненості в собі.

Глибоке розуміння соціально-психологічних факторів, що впливають на формування лідерських якостей, є ключовим для ефективного розвитку майбутніх менеджерів. Ці фактори включають в себе різноманітні аспекти, такі як соціальне оточення, індивідуальні особливості особистості, а також умови навчання та роботи [65, с. 89].

Враховуючи ці детермінанти, ми можемо створити більш ефективні програми підготовки лідерів. Такі програми повинні бути спрямовані на розвиток не лише професійних знань та навичок, але й на формування особистісних якостей, необхідних для успішного лідера.

Важливо розуміти, що студенти – це не пасивні об'єкти навчання, а активні учасники навчального процесу. Вони є суб'єктами пізнання та діяльності, здатними до саморозвитку та самовдосконалення. Тому, при формуванні лідерських якостей, необхідно створювати умови для активної участі студентів у навчальному процесі, надавати їм можливості для самостійної роботи та прийняття рішень.

Розвиток лідерських якостей – це складний і багатогранний процес, який залежить від багатьох факторів. Враховуючи соціально-психологічні детермінанти, ми можемо створити більш ефективні програми підготовки лідерів, які будуть відповідати потребам сучасного бізнесу [26, с. 78].

1.3. Лідерські навички як обов'язковий компонент професійної підготовки менеджера

У сучасному динамічному бізнес-середовищі все більшої ваги набуває розвиток людського потенціалу. Ефективність комерційної діяльності безпосередньо залежить від кваліфікації та професіоналізму працівників. Сучасні фахівці повинні бути здатні швидко адаптуватися до змін, успішно долати стереотипи та виконувати свої обов'язки в умовах нестабільності.

Важливим аспектом розвитку людського потенціалу є формування у фахівців здатності до самооцінки та самовдосконалення. Сучасний спеціаліст повинен постійно аналізувати свою роботу, виявляти сильні та слабкі сторони, а також прагнути до постійного професійного зростання [65, с. 180].

Посада керівника підприємства, організації, установи в системі «людина – людина» перетворює спілкування із фактора, що супроводжує діяльність, на професійно значущу категорію.

Керівник не просто «старший» – він наділений функцією управління, адміністративними повноваженнями. В ідеальному варіанті він стає у трудовому колективі одночасно і «лідером», і «менеджером» [55, с. 87].

Зазвичай поняття «керівництво» й «управління» не розрізняють за змістом, хоч вони мають істотні відмінності. Лідерство не вичерпує і не замінює процес управління, а доповнює його в тих випадках, коли традиційні методи управління не дають високих результатів і не дозволяють ефективно досягати поставленої мети.

Менеджер – це керівник, який спрямовує роботу інших і несе персональну відповідальність за її результати. Менеджер не завжди буває лідером, його завдання – вносити порядок і послідовність, координувати освітній процес.

Загалом успішне виконання економічних завдань і досягнення найважливішої соціальної мети суспільств залежить від рівня організованості колективів, від якостей керівника як організатора. Потрібно підвищувати роль керівників трудових колективів, менеджерів у забезпеченні високої організованості колективів (дотримання норм трудової дисципліни, правил внутрішнього розпорядку і трудового законодавства, участь у розв'язанні питань матеріального і морального стимулювання працівників, визначенні кінцевих результатів роботи підрозділів, розв'язанні інших організаційних та соціальних питань) [22, с. 69].

Організованість колективу – це передусім єдність дій усіх його членів, різних за вдачею, темпераментом, фізичними і психічними даними, їхня загальна спрямованість на розв'язання завдань підвищення ефективності праці і якості надання послуг.

Ось чому керівник колективу як організатор його трудової діяльності має вміти ставити перед колективом конкретну мету і виділяти головну і другорядну, раціонально розподіляти в часі і просторі зусилля колективу для досягнення поставленої мети, визначати засоби і методи розв'язання конкретних завдань, розвивати ініціативу та здібності членів колективу, ефективно використовувати їхні знання і досвід при розподілі завдань конкретним працівникам.

Ефективне функціонування будь-якого колективу значною мірою залежить від професійної діяльності менеджера. Менеджер, як організатор колективу, виконує широкий спектр функцій, спрямованих на забезпечення високої продуктивності праці та досягнення поставлених цілей.

До основних функцій менеджера належать:

1. Організація праці та управління - структурування трудового процесу, розподіл обов'язків між членами колективу, створення оптимальних умов для роботи.

2. Організація навчання працівників - забезпечення безперервного професійного розвитку співробітників, підвищення їхньої кваліфікації та адаптації до нових викликів.

3. Організація ухвалення та реалізації управлінських рішень - процес прийняття обґрунтованих рішень і забезпечення їх ефективної реалізації.

4. Впровадження інноваційних технологій - залучення нових технологій та методів роботи для підвищення ефективності діяльності колективу.

5. Організація трудової активності та стимулювання працівників - створення системи мотивації, яка б стимулювала працівників до ефективної роботи та досягнення високих результатів.

6. Забезпечення системного контролю - регулярний моніторинг виконання завдань, виявлення відхилень від плану та вжиття необхідних коригувальних заходів [27, с. 47].

Системний контроль є одним з найважливіших інструментів управління. Завдяки контролю менеджер може своєчасно виявити проблеми, оцінити ефективність роботи колективу та внести необхідні корективи.

Роль менеджера як організатора колективу є багатогранною і вимагає високого рівня професіоналізму. Ефективна організація праці, навчання персоналу, прийняття обґрунтованих рішень, впровадження інновацій та забезпечення системного контролю – це ключові фактори успішної діяльності будь-якого колективу [49, с. 64].

Висновки до першого розділу

Аналіз теоретичних основ розвитку лідерства показав, що сучасний лідер – це не просто керівник, а трансформаційний агент, який здатний мотивувати команду, інноваційно мислити і пристосовуватися до змін. Коучинг, як процес

взаємодії коуча і клієнта, спрямований на розвиток самосвідомості, встановлення цілей і розширення можливостей, є ефективним інструментом для формування таких лідерських якостей. Особлива увага у дослідженні була приділена ролі емоційного інтелекту в лідерстві та можливостям коучингу для його розвитку.

Розвиток лідерських якостей – це складний і багатогранний процес, який залежить від багатьох факторів. Враховуючи соціально-психологічні детермінанти, ми можемо створити більш ефективні програми підготовки лідерів, які будуть відповідати потребам сучасного бізнесу.

Системний контроль є одним з найважливіших інструментів управління. Завдяки контролю менеджер може своєчасно виявити проблеми, оцінити ефективність роботи колективу та внести необхідні корективи.

Проведений аналіз підтверджує необхідність подальшого вивчення ролі лідерських якостей у професійній діяльності менеджерів. Перспективним напрямком дослідження є розробка моделей розвитку лідерських якостей та впровадження їх у систему підготовки керівників. Це дозволить підвищити ефективність управління організаціями та сприяти їхньому успішному розвитку в динамічному бізнес-середовищі.

РОЗДІЛ 2. КОУЧИНГ ЯК МЕТОД РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК У МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

2.1. Теоретичні основи коучингу як інструменту розвитку особистості

Сучасний світ характеризується переходом від жорстких соціальних структур до більш гнучких і динамічних форм взаємодії. У цих умовах успіх індивіда залежить від його здатності до постійного саморозвитку та адаптації до змін.

Одним із ключових аспектів цього процесу є розвиток особистісного потенціалу. Для досягнення успіху в професійній діяльності та особистому житті, люди все частіше звертаються до різних методів самовдосконалення. Одним з таких методів є коучинг [48, с. 62].

Коучинг - це інтерактивний процес, спрямований на розкриття потенціалу людини та досягнення нею поставлених цілей. Коуч, як фахівець, допомагає клієнту визначити свої сильні сторони, подолати обмеження та розробити стратегію для досягнення бажаних результатів. Розглянемо ключові особливості коучингу в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 - Ключові особливості коучингу

Індивідуальний підхід	Коучинг спрямований на розвиток унікальних якостей кожної людини.
Фокус на майбутньому	Коуч допомагає клієнту визначити свої цілі та розробити план дій для їх досягнення.
Активна роль клієнта	Клієнт бере активну участь у процесі коучингу, приймає рішення та несе відповідальність за результати.
Розвиток навичок	Коучинг допомагає розвивати такі навички, як самосвідомість, емоційний інтелект, прийняття рішень та інші.

Коучинг є ефективним інструментом для особистісного та професійного розвитку. Він допомагає людям розкрити свій потенціал, досягти поставлених цілей та підвищити якість свого життя. У сучасному динамічному світі коучинг стає все більш популярним, оскільки дозволяє людям адаптуватися до змін та досягати успіху в різних сферах життя.

Коучинг – це інтерактивний процес, спрямований на розкриття внутрішнього потенціалу людини. За допомогою коучингу можна розвинути як професійні, так і особисті якості, що дозволяє підвищити ефективність роботи та покращити загальну якість життя [66, с. 87].

Коучинг допомагає виявити приховані можливості та таланти людини, що дозволяє їй досягати більших висот у житті. Завдяки коучингу людина вчиться більш ефективно використовувати свої ресурси та досягати поставлених цілей.

Загалом, коучинг допомагає людям жити більш щасливим і успішним життям.

Окрім того, коучинг можна застосовувати в різних сферах життя. Він допомагає людям розвивати самосвідомість, емоційний інтелект та здатність до саморегуляції, будувати міцні та продуктивні відносини з колегами, партнерами та близькими людьми, знаходити ефективні рішення в складних ситуаціях.

Коучинг – це інструмент, який дозволяє людям досягти більшого в житті. Він допомагає розвивати особистісний потенціал, підвищувати ефективність та

покращувати якість життя. Завдяки коучингу люди стають більш успішними, впевненими в собі та задоволеними своїм життям.

Сучасний коучинг представляє собою багатогранну та динамічно розвиваючуся сферу, яка охоплює широкий спектр підходів та технік. Незважаючи на різноманітність інтерпретацій, коучинг об'єднує одна фундаментальна мета: допомогти людині розкрити свій внутрішній потенціал і досягти максимальної ефективності в особистому та професійному житті [69, с. 87].

Один із визнаних авторитетів у галузі коучингу, Сер Джон Уїтмор, підкреслює, що коучинг не є навчанням у традиційному розумінні цього слова. Натомість він створює сприятливі умови для того, щоб людина самостійно знаходила рішення і розвивала свої здібності. Завдяки коучингу, люди не лише підвищують свою продуктивність, але й отримують задоволення від процесу навчання та розвитку.

Коучинг – це універсальна технологія, яка може бути застосована в різних сферах життя. Він допомагає людям розкрити свій потенціал, підвищити ефективність і досягти більшого успіху. Незважаючи на різноманітність підходів до коучингу, його основна мета залишається незмінною: допомогти людям стати кращими версіями себе [69, с. 15].

Коучинг, як сучасна технологія розвитку особистості, спирається на широкий спектр теоретичних основ, що поєднують в собі елементи психології, філософії, педагогіки та інших дисциплін. Розуміння цих основ є важливим для того, щоб повною мірою усвідомити потенціал коучингу та ефективно його застосовувати. Розглянемо основні теоретичні підходи коучингу в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 Основні теоретичні підходи в коучингу

Гуманістична психологія	
Акцент на потенціалі людини	Кожна людина має внутрішній потенціал для зростання і розвитку. Завдання коуча – допомогти клієнту розкрити цей потенціал.
Недирективність	Коуч не дає готових відповідей, а допомагає клієнту знайти їх самостійно.
Без умовна позитивна	Коуч приймає клієнта таким, яким він є, створюючи

оцінка	безпечний простір для саморозкриття.
Когнітивно-поведінкова терапія	
Зв'язок між думками, почуттями і поведінкою	Коучинг допомагає клієнту змінити свої думки і переконання, що призводить до зміни поведінки і, як наслідок, до покращення якості життя.
Практичні вправи	Коуч використовує різноманітні вправи і техніки, щоб допомогти клієнту змінити свої звички і моделі поведінки.
Системний підхід	
Людина як частина системи	Коучинг розглядає людину в контексті її взаємодії з оточенням.
Взаємозв'язок всіх елементів системи	Зміни в одній частині системи призводять до змін в інших частинах.

Сучасний світ ставить перед людиною вимогу постійного розвитку та адаптації. У цьому контексті коучинг виступає потужним інструментом, який допомагає індивідам досягати успіху в різних сферах життя. Завдяки коучингу люди розвивають навички саморегуляції, вчаться приймати відповідальні рішення та формують власну стратегію професійного зростання [11, с. 56].

Окреслимо ключові переваги коучингу.

1. Особистісне зростання - сприяє розкриттю потенціалу людини, підвищенню самооцінки та впевненості у власних силах.
2. Професійний розвиток - допомагає визначити цілі кар'єри, розробити план дій та досягти бажаних результатів.
3. Розвиток навичок саморегуляції - навчає ефективно управляти своїми емоціями, думками та поведінкою.
4. Підвищення відповідальності - стимулює індивіда брати відповідальність за свої рішення та дії.

Все частіше коучинг застосовується в освітньому процесі. Науковці розглядають коучинг не лише як метод навчання, а й як нову філософію, яка стимулює студентів брати активну участь у навчальному процесі, ставити власні цілі та шукати шляхи їх досягнення, сприяє формуванню здатності аналізувати інформацію, приймати обґрунтовані рішення та вирішувати

проблеми, допомагає студентам знайти сенс у навчанні та розвивати внутрішню мотивацію, а також навчає навичкам, необхідним для успішної кар'єри [17, с. 123].

Коучинг є універсальним інструментом, який може бути застосований в різних сферах життя. Він допомагає людям досягати своїх цілей, розвиватися як особистості та професіонали. Особливо актуальним є впровадження коучингу в освітній процес, оскільки він дозволяє зробити навчання більш ефективним та орієнтованим на потреби сучасного світу.

Аналіз наукових праць різних авторів, зокрема Т. Черноватої, А. Фарини, О.О. Нежинської та В.М. Тименка, дозволяє виявити як спільні, так і відмінні погляди на роль коучингу в освітньому процесі.

Усі дослідники підкреслюють значущість коучингу для підвищення ефективності освітнього процесу. Коучинг розглядається як інструмент, який сприяє розвитку як професійних, так і особистісних компетентностей. Коуч виступає як партнер учня або студента в процесі досягнення навчальних цілей.

Т. Черновата акцентує увагу на важливості коучингової компетентності для вчителя, підкреслюючи, що ефективність коучингу залежить від професійної підготовки педагога. А. Фарина розглядає коучинг як інструмент для покращення взаємодії в усій освітній системі, а не лише на рівні взаємодії вчитель-учень. О.О. Нежинська та В.М. Тименко детально описують процес коучингу, підкреслюючи роль коуча як планувальника і партнера в досягненні цілей.

Таким чином, науковці, досліджуючи феномен коучингу в освіті, сходяться на думці про його важливість для розвитку сучасної освіти. Водночас, кожен з авторів акцентує увагу на різних аспектах коучингу. Т. Черновата фокусується на ролі педагога, А. Фарина – на системному підході, а О.О. Нежинська та В.М. Тименко – на процесі коучингу та досягненні цілей [18, с. 140].

З метою систематизації наукових поглядів на коучинг в освіті було проведено аналіз різних джерел, в результаті якого було створено

узагальнюючу таблицю визначень ключових термінів: «коуч», «коуч-педагог» та «коуч-тренер».

Проведений аналіз підтверджує важливість коучингу в сучасній освіті. Науковці підкреслюють, що коучинг – це не просто метод навчання, а скоріше філософія, яка спрямована на розкриття внутрішнього потенціалу кожної людини.

Коуч-педагог – це фахівець, який допомагає студентам розвиватися, використовуючи їх власні ресурси та потенціал.

Коучинг в освіті сприяє активному навчанню, розвитку критичного мислення та підвищенню мотивації студентів.

Коуч-педагоги повинні бути відкритими до інновацій та постійно працювати над своїм професійним розвитком.

2.2. Коучингові технології для формування лідерських якостей у студентів

Сучасна наукова література пропонує широкий спектр класифікацій коучингу, що відображає багатогранність цього феномена. Дослідники виділяють різні види коучингу залежно від цілей, контексту застосування, формату проведення та стилю взаємодії коуча і клієнта.

О. О. Нежинська та В. М. Тищенко детально дослідили різноманітність видів коучингу, виділяючи такі напрямки, як адміністративний, життєвий, індивідуальний, проектний, ситуативний та транзитивний коучинг. Автори також звертають увагу на такі популярні види, як лайф-коучинг, бізнес-коучинг, коучинг для керівників, коучинг лідерства, кар'єрний коучинг тощо. Вони підкреслюють ефективність коучингу спорту, освіти, лідерства, сімейного та особистісного розвитку для формування лідерських якостей у молоді [8, с. 23].

Т. Голві пропонує інший підхід до класифікації коучингу, виділяючи його формат: очний та дистанційний. Очний коучинг передбачає безпосередню

взаємодію коуча і клієнта під час коуч-сесій, тоді як дистанційний може здійснюватися за допомогою різних технологій, таких як Skype, телефон, електронна пошта.

Бейтс Боб фокусується на стилях коучингу, виділяючи такі як спонукання, демонстрація, фасилітація та стимулювання. Він підкреслює важливість врахування індивідуальних стилів сприйняття клієнтів під час вибору стилю коучингу.

Різноманітність класифікацій коучингу свідчить про його гнучкість та адаптивність до різних потреб і контекстів. Вибір конкретного виду коучингу залежить від цілей клієнта, його особистісних особливостей та контексту, в якому відбувається коучинг. Розглянемо детально визначення понять коучингу в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 Визначення коучингу

Автор	Визначення поняття «коучинг»
Вікіпедія	Англійське слово «coaching» можна зіставити «coachieving» – співдосягнення, сприяння, що відображає розуміння процесу коучингу.
Майлз Дауні	Коучинг – це мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчанню і розвитку іншої людини.
О. Нежинська	Коучинг – це планомірний двосторонній процес, у якому людина розвиває уміння та досягає зазначених компетенцій за допомогою ретельної оцінки, цілеспрямованої практики та регулярного зворотнього зв'язку.
О. Нежинська, В.Тименко	Коучинг – не класичний тренінг, консультування чи наставництво. Він відрізняється тим, що коуч не дає порад і рекомендацій, а шукає вирішення проблеми спільно з клієнтом.
С. Ковальчук Т.О.	Коучинг – це унікальний підхід, що увібрав у себе найкорисніше з інших систем допомоги людині: з психотерапії та з тренерства (стимулювання активних змін, підтримка ініціативи, дії, допомога у створенні внутрішніх і зовнішніх стимулів, виклик, спільна

	діяльність).
С.М. Романова	Коучинг - це взаємостосунки між викладачем і студентами, коли викладач ефективно сприяє розвитку студента.

Сучасні дослідження в галузі освіти все більше підкреслюють важливість коучингу у навчальному процесі. Коуч-педагоги, завдяки своїм знанням та навичкам, можуть ефективно сприяти розвитку студентів, допомагаючи їм розкрити свій внутрішній потенціал. Важливою характеристикою коуч-педагога є відкритість до інновацій та постійна готовність до самовдосконалення [9, с. 25].

Коучинг дозволяє враховувати індивідуальні особливості кожного студента, що підвищує ефективність навчання. Сприяє формуванню у студентів навичок самостійного мислення, прийняття рішень та відповідальності за результати своєї діяльності. Допомагає студентам знайти сенс у навчанні та розвивати внутрішню мотивацію до досягнення цілей. Сприяє формуванню комунікативних, лідерських та інших важливих для успіху в житті навичок.

Розглянемо класифікацію коучингу. Коучинг є різноманітним за своїми формами та методами. Його можна класифікувати за різними критеріями.

1. Формат - індивідуальний, груповий, онлайн, офлайн.
2. Стиль - директивний, недирективний, коактивний.
3. Рівень змін - поведінковий, когнітивний, трансформаційний.
4. Кількість учасників - індивідуальний, груповий, командний.
5. Тип - кар'єрний, життєвий, виконавчий, лідерський тощо.

Коучинг є потужним інструментом для розвитку особистості та професійних компетенцій. Його застосування в освіті дозволяє зробити навчальний процес більш ефективним, цікавим та орієнтованим на потреби кожного студента. Розвиваючи навички самостійного навчання, критичного мислення та саморегуляції, коучинг готує студентів до успішної адаптації в сучасному динамічному світі.

Проаналізувавши наукові праці, присвячені коучингу, можна виявити, що більшість дослідників зосереджують свою увагу на фундаментальних принципах цього методу, а також на принципах розвитку особистості. Водночас, такі важливі аспекти, як принципи освітнього процесу та співпраці, які безпосередньо впливають на формування лідерських якостей, залишаються недостатньо дослідженими [10, с. 23].

Коучинг – це багатогранне явище, яке охоплює широкий спектр підходів та технік. Існує безліч видів коучингу, кожен з яких має свої особливості та спрямований на вирішення конкретних завдань. Наприклад, спортивний коучинг, коучинг в освіті, лідерський коучинг, сімейний коучинг та особистісний коучинг. При цьому, саме коучинг лідерства найчастіше використовується для розвитку лідерських компетентностей у молоді, оскільки він базується на принципах розвитку та самовдосконалення.

Ефективність коучингу значною мірою залежить від вибору відповідного стилю. Існують різні стилі коучингу, такі як спонукання, демонстрація, фасилітація та стимулювання. Кожен з цих стилів має свої переваги і може бути ефективним в різних ситуаціях. Важливо підбирати стиль коучингу з урахуванням індивідуальних потреб та особливостей кожного клієнта. Розуміння стилів сприйняття інформації також допомагає адаптувати процес коучингу до потреб конкретної аудиторії [18, с. 28].

Сучасні дослідження коучингу демонструють, що цей метод має великий потенціал для розвитку особистості та професійних компетентностей. Однак, існують певні прогалини в дослідженнях, зокрема, недостатньо уваги приділяється ролі освітніх принципів та співпраці у формуванні лідерських якостей. Для більш ефективного використання коучингу необхідно проводити подальші дослідження, спрямовані на розробку нових моделей і підходів, які враховують різноманітність потреб і контекстів.

Коучинг – це особливий вид партнерства між коучем та клієнтом, який спрямований на розвиток потенціалу людини та досягнення нею поставлених цілей. Цей процес передбачає систематичну роботу, яка включає ретельну

оцінку сильних сторін та зон для розвитку, розробку індивідуальної стратегії дій, а також регулярний зворотній зв'язок.

Особливою популярністю коучинг користується в освіті.

Коучинг – це дуже гнучкий інструмент, який може бути адаптований до різних потреб та контекстів. Існують різні формати, стилі та типи коучингу, що відрізняються за тривалістю, кількістю учасників, тематикою та іншими параметрами. Вибір того чи іншого формату залежить від конкретних цілей клієнта та його потреб [33, с. 69].

Коучинг, як інтерактивний процес розвитку потенціалу людини, дедалі частіше застосовується в освітньому середовищі. Особливо ефективним він є для формування лідерських якостей у студентів. За допомогою коучингу студенти можуть розвинути такі важливі компетенції, як самоусвідомлення, саморегуляція, комунікація, прийняття рішень, уміння аналізувати інформацію, оцінювати ризики та приймати обґрунтовані рішення, здатність генерувати нові ідеї та нестандартні рішення, вміння працювати в команді, делегувати повноваження та досягати спільних цілей, здатність брати на себе відповідальність за свої дії та результати.

Коуч, як досвідчений фахівець, створює безпечний простір для студента, в якому він може вільно досліджувати свої можливості та розвивати свій потенціал. Основні етапи коучингу включають:

1. Визначення цілей - спільне визначення бажаних результатів та формулювання конкретних цілей.
2. Аналіз поточної ситуації - оцінка наявних ресурсів, сильних сторін та зон для розвитку.
3. Розробка плану дій - створення детального плану, який допоможе досягти поставлених цілей.
4. Регулярні сесії - проведення регулярних зустрічей для обговорення прогресу, подолання перешкод та внесення необхідних коректив.
5. Зворотній зв'язок - надання зворотного зв'язку для підтримки мотивації та визначення нових напрямків розвитку.

Коучинг може проводитися в різних форматах. Наприклад, індивідуальний коучинг, коли коуч працює з одним студентом, що дозволяє зосередитися на його індивідуальних потребах та цілях. Груповий коучинг передбачає формат співпраці, коли група студентів працює під керівництвом коуча, що сприяє розвитку навичок командної роботи та обміну досвідом [32, с. 450].

Коучинг інтегрується в навчальний процес і спрямований на розвиток конкретних компетенцій, необхідних для успішного навчання.

Коучинг є ефективним інструментом для розвитку лідерських якостей у студентів. Він допомагає їм не тільки досягти академічних успіхів, але й підготуватися до викликів сучасного світу. Завдяки коучингу студенти стають більш впевненими в собі, відповідальними та готовими до змін.

Таким чином, застосування коучингу в освіті сприяє:

1. Підвищенню якості освіти.
2. Розвитку інноваційного мислення.
3. Формуванню активної громадянської позиції.
4. Підготовці конкурентоспроможних фахівців.

Впровадження коучингу в освітній процес є важливим кроком для розвитку сучасного суспільства.

Коучинг – це ефективний інструмент для особистісного та професійного розвитку. Він допомагає людям досягати своїх цілей, підвищувати рівень самосвідомості та впевненості в собі. Застосування коучингу в освіті відкриває нові можливості для розвитку студентів та підготовки їх до життя в сучасному світі [69, с. 156].

2.3. Інтеграція коучингових методів у навчальний процес університету

Для інтеграції України в Європейський освітній простір необхідно забезпечити високий рівень підготовки фахівців у вищих навчальних закладах, особливо у сфері практичних навичок, які відповідають сучасним потребам ринку праці. Проте існує розбіжність між швидкими змінами в економіці та

суспільстві та традиційними методами навчання у вищих навчальних закладах, які не завжди встигають за цими змінами.

Відомий економіст Чарльз Хенді зазначає, що сучасна освіта не просто не відповідає реаліям сучасного робочого середовища, а й суперечить їм. Порівнюючи навчальний процес з робочими умовами, Хенді підкреслює, що студенти часто не готуються до динамічного та мінливого характеру сучасної роботи. Наприклад, студенти звикають до одноманітної структури навчання, тоді як на роботі їм доведеться працювати в команді, постійно змінювати завдання та адаптуватися до нових умов [31, с. 145].

Сучасні тенденції у вищій освіті дедалі більше орієнтовані на використання інформаційних технологій. Концепція «Освіта 3.0» є яскравим прикладом такого підходу, пропонуючи нові моделі організації навчального процесу. В рамках цієї концепції роль викладача зазнає суттєвої еволюції: від традиційного передавача знань він перетворюється на коуча, який допомагає студентам розвивати свої навички та досягати поставлених цілей, фасилітатора, який створює сприятливе середовище для навчання, та модератора, який керує дискусіями та допомагає студентам знаходити відповіді на складні питання [45, с. 258].

Початок формування коучингу як методу навчання та розвитку датується 70-ми роками XX століття. Спочатку цей термін з'явився у сфері спорту, а згодом був адаптований для тренінгових програм, спрямованих на розвиток особистісного потенціалу людини.

Тім Голві визначає коучинг як мистецтво створення таких умов, які б сприяли руху людини до поставленої мети, при цьому сам процес мав би бути приємним та задовільним.

Джон Вітмор розвинув ідеї Голві, застосовувавши їх у сфері менеджменту та бізнесу. Він розглядав коучинг як інструмент, який навчає співробітників компаній самостійно мислити та вчитися, а також виконувати роль коучів один для одного. За його баченням, коучинг – це нова парадигма управління

персоналом, яка стимулює розвиток потенціалу працівників, підвищує їхню конкурентоспроможність та сприяє професійному зростанню [25, с. 25].

Олена Нежинська та Валентина Тименко підкреслюють, що однією з ключових особливостей коучингу як інноваційної педагогічної технології є допомога студентам у засвоєнні нових знань, умінь та навичок, а також у формуванні вміння самостійно навчатися.

XXI століття характеризується безпрецедентними темпами змін, інформаційним перенасиченням та значним впливом на людську свідомість. Ці процеси породжують численні кризи, що охоплюють різноманітні сфери життя суспільства. У відповідь на такі виклики сучасність вимагає від індивіда розширення світогляду та глибокого розуміння нових можливостей.

З огляду на це, виникає необхідність радикальної трансформації освітньої парадигми та впровадження інноваційних технологій навчання. Адаптація вищої освіти до нових реалій можлива лише за умови зміни ставлення до студента як до повноцінної особистості та створення сприятливих умов для його саморозвитку. У динамічному інформаційному середовищі особистість має постійно вдосконалюватися та ефективно застосовувати набуті знання для реалізації свого потенціалу [89, с. 65].

Коучинг як інноваційна технологія в освіті може стати потужним інструментом для стимулювання внутрішньої мотивації студентів та розвитку їхніх професійних та особистих компетенцій. Педагоги, опанувавши роллю коуча, можуть за допомогою відповідних методик та технік сприяти активному навчанню студентів, розкриттю їхніх талантів та формуванню навички самовдосконалення.

Незважаючи на значущість коучингу в сучасній освіті, його впровадження у вищих навчальних закладах залишається недостатньо дослідженим. Тому вітчизняна наукова спільнота наголошує на необхідності проведення подальших досліджень у цій галузі.

Болонський процес ініціював кардинальні зміни у європейській вищій освіті на початку XXI століття. Одним із ключових принципів цього процесу є

переосмислення ролі студента. Тепер студент розглядається не лише як пасивний споживач знань, а як активний учасник навчального процесу. Акцент змістився з традиційного викладання на стимулювання самостійного навчання студентів, розвиток їх самосвідомості та внутрішньої мотивації. Ці зміни знайшли своє відображення в державних освітніх стандартах, які висувають нові вимоги до змісту та результатів освіти [93, с. 36].

Сучасні трансформації в освіті спрямовані на підвищення якості освітніх послуг і академічної діяльності у вищих навчальних закладах. Ці трансформації базуються на впровадженні студентоцентрованого підходу, який передбачає активну участь студентів у навчальному процесі. Студенти беруть на себе відповідальність за власне навчання, активно розвивають необхідні компетенції та працюють над досягненням поставлених цілей.

Студентоцентрований підхід змінює роль викладача. Якщо раніше викладач був головним джерелом інформації, то тепер його роль полягає в тому, щоб направляти студентів на досягнення конкретних цілей, стимулювати їх розвиток і формування необхідних компетенцій.

Студентоцентроване навчання базується на таких принципах:

1. Активна роль студента в навчальному процесі.
2. Зменшення кількості лекцій на користь досліджень, дискусій та проектної діяльності.
3. Застосування інтерактивних методів навчання, таких як «перевернутий клас» і «проблемне навчання», «коучинг в освіті»
4. Використання технологій, що дозволяють студентам активно взаємодіяти з викладачем і між собою (наприклад, клікери).

Саме коучинг, як метод навчання, дозволяє встановити партнерські стосунки між викладачем та студентом. Крім того, коучинг сприяє не лише засвоєнню знань, а й розвитку в студентів ефективних стратегій мислення та так званих «м'яких навичок» – навичок комунікації, лідерства, роботи в команді тощо.

Згідно з міжнародними стандартами коучингу, викладач, який застосовує коучинговий підхід, повинен володіти наступними компетенціями:

1. Будувати та підтримувати довірливі стосунки зі студентами. Створити атмосферу, де студенти почуватимуться комфортно і зможуть відкрито висловлювати свої думки.

2. Активно слухати. Зосереджуватися на тому, що говорить студент, задавати уточнюючі питання, демонструвати розуміння.

3. Ефективно комунікувати та ставити потужні запитання. Використовувати мову, зрозумілу для студентів, і задавати такі питання, які стимулюють до роздумів та пошуку відповідей.

4. Жити в теперішньому моменті. Звертати увагу на те, що відбувається зараз, і допомагати студентам усвідомлювати свої почуття та думки.

5. Планувати та ставити цілі. Допомогати студентам формулювати конкретні, досяжні та вимірювані цілі.

6. Проектувати дії. Показувати студентам, як перейти від бажаного до дійсного, як розробити план дій для досягнення поставлених цілей.

7. Керувати прогресом і відповідальністю. Допомогати студентам відстежувати свої досягнення, мотивувати їх до подальшого розвитку та допомагати знаходити нові можливості [14; 19; 36].

У цьому процесі роль викладача трансформується. Він стає не просто передавачем знань, а партнером студента – фасилітатором. Його завдання – допомогти студентам розвинути як конкретні знання та вміння, необхідні для їхньої майбутньої професії (фахові компетенції), так і загальні навички, такі як критичне мислення, комунікація, вирішення проблем (загальні компетенції). Цей партнерський підхід спрямований на те, щоб студенти могли подолати будь-які обмеження, які заважають їм досягти значних і стійких змін як у своїй професійній діяльності, так і в особистому житті.

Коучинг як технологія в освіті базується на кількох ключових етапах:

1. *Постановка цілей і мотивація* - викладач допомагає студентам чітко визначити, чого саме вони хочуть досягти в процесі навчання, будь то на

окремому занятті чи в цілому курсі. Важливо не просто поставити мету, а й знайти внутрішню мотивацію, яка буде рухати студента вперед.

2. *Планування* - на цьому етапі створюється детальний план дій, який допоможе досягти поставленої мети. Викладач допомагає студентам розробити ефективний алгоритм дій, враховуючи їхні індивідуальні особливості та ресурси.

3. *Реалізація плану* - студенти починають діяти відповідно до розробленого плану. Роль викладача тут полягає в тому, щоб підтримувати студентів, допомагати їм зрозуміти, що вони роблять і чому, та вносити корективи за необхідності.

4. *Рефлексія* - на завершальному етапі студенти аналізують свої результати, порівнюють їх з початковою метою та роблять висновки. Цей процес допомагає студентам зрозуміти, що вони зробили правильно, а що можна було б покращити, і скласти новий план дій для досягнення наступних цілей [26, с. 89].

Отже, коучинг в освіті – це партнерство між викладачем і студентом, спрямоване на розвиток студента як професіонала і особистості. Викладач стає фасилітатором, який допомагає студенту визначити свої цілі, розробити план дій, реалізувати його і провести аналіз результатів. Цей процес дозволяє студентам досягати більш значущих і стійких змін.

Висновки до другого розділу

Аналіз результатів дослідження дозволив зробити висновок про те, що коучинг є потужним інструментом для розвитку лідерських компетенцій. Систематичне застосування коучингових сесій призвело збільшення самосвідомості, розвитку навичок прийняття рішень, підвищення рівня емоційного інтелекту. Коучинг є ефективним інструментом для особистісного та професійного розвитку. Він допомагає людям розкрити свій потенціал, досягти поставлених цілей та підвищити якість свого життя. У сучасному

динамічному світі коучинг стає все більш популярним, оскільки дозволяє людям адаптуватися до змін та досягати успіху в різних сферах життя.

Встановлено, що все частіше коучинг застосовується в освітньому процесі. Науковці розглядають коучинг не лише як метод навчання, а й як нову філософію, яка стимулює студентів брати активну участь у навчальному процесі, ставити власні цілі та шукати шляхи їх досягнення, сприяє формуванню здатності аналізувати інформацію, приймати обґрунтовані рішення та вирішувати проблеми, допомагає студентам знайти сенс у навчанні та розвивати внутрішню мотивацію, а також навчає навичкам, необхідним для успішної кар'єри.

З метою систематизації наукових поглядів на коучинг в освіті було проведено аналіз різних джерел, в результаті якого було створено узагальнюючу таблицю визначень ключових термінів: «коуч», «коуч-педагог» та «коуч-тренер».

Коучинг може проводитися в різних форматах. Наприклад, індивідуальний коучинг, коли коуч працює з одним студентом, що дозволяє зосередитися на його індивідуальних потребах та цілях. Груповий коучинг передбачає формат співпраці, коли група студентів працює під керівництвом коуча, що сприяє розвитку навичок командної роботи та обміну досвідом.

Отже, коучинг в освіті – це партнерство між викладачем і студентом, спрямоване на розвиток студента як професіонала і особистості. Викладач стає фасилітатором, який допомагає студенту визначити свої цілі, розробити план дій, реалізувати його і провести аналіз результатів. Цей процес дозволяє студентам досягати більш значущих і стійких змін.

Отримані дані свідчать про те, що коучинг не лише розвиває лідерські навички, але й сприяє підвищенню мотивації та задоволеності від роботи.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОУЧИНГОВИХ МЕТОДІВ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК

3.1. Організація та проведення дослідження

Отже, як нами уже зазначено в попередніх розділах, коучинг сприяє розвитку певних когнітивних стратегій, які, згідно з прогнозами Всесвітнього економічного форуму, стануть найважливішими професійними компетентностями в найближчому майбутньому. Ці стратегії включають критичне, системне, рефлексивне, позитивне та креативне мислення.

Дослідження Всесвітнього економічного форуму зазначило, що саме розвиток стратегій мислення є пріоритетним напрямком підготовки фахівців.

Розглянемо кожну із зазначених стратегій детальніше:

1. Критичне мислення - це здатність аналізувати інформацію, оцінювати її достовірність та робити обґрунтовані висновки. Критичний мислитель вміє виявляти логічні помилки, ставити запитання та шукати альтернативні пояснення.

2. Системне мислення - це здатність бачити зв'язки між різними елементами системи та розуміти, як зміни в одному елементі впливають на інші. Системний мислитель може передбачати наслідки своїх дій та розробляти стратегії для досягнення довгострокових цілей.

3. Рефлексивне мислення - це здатність аналізувати власний досвід, виявляти помилки та шукати шляхи їх виправлення. Рефлексивний мислитель постійно вчиться на власних помилках та розвивається.

4. Позитивне мислення - це здатність фокусуватися на позитивних аспектах ситуації та вірити у власні сили. Позитивне мислення допомагає подолати труднощі та досягти поставлених цілей [12, с. 69].

5. Креативне мислення - це здатність генерувати нові ідеї, знаходити нестандартні рішення та виходити за рамки шаблонів. Креативний мислитель здатний мислити оригінально та бачити нові можливості.

Слід зазначити, що саме коучинг, як інструмент особистісного розвитку, може значно сприяти формуванню цих компетенцій.

Для характеристики та дослідження ефективності коучингових методів для розвитку лідерських навичок розглянемо які бувають напрчмки коучингового навчання та охарактеризуємо практичний кейс.

Проведене дослідження наукової літератури та власний практичний досвід коучингу дозволили виявити та проаналізувати низку ефективних коучингових технологій, що можуть бути успішно застосовані для психологічної підтримки та особистісного розвитку клієнтів.

Технологія SUCCES, наприклад, складається з п'яти послідовних етапів: встановлення контексту, виявлення поточної ситуації, формування

усвідомленості, розробка плану дій та закріплення зобов'язань. Ця технологія допомагає клієнту чітко визначити свої цілі та розробити конкретні кроки для їх досягнення.

Технологія ПРАПДА, що є аббревіатурою від "прагнення до результату, альтернативи, план, дії, активний нагляд", має більш спрощену структуру. Вона стимулює клієнта до активних дій шляхом визначення альтернативних варіантів, розробки детального плану та постійного моніторингу його виконання [25; 78].

Технології GROW (ціль, реальність, опції, воля) та VALOR демонструють конкретні кроки, які можуть бути використані фахівцями соціономічних професій. Технологія GROW, зокрема, дозволяє структурувати коучинговий процес, визначити чіткі цілі та розробити послідовні кроки для їх досягнення.

Охарактеризуємо для прикладу технологію VALOR – це структурований підхід до коучингу, що складається з п'яти взаємопов'язаних етапів: Візія, Вирівнювання, Навчання, Перешкоди та Дорожня карта. Кожен етап спрямований на конкретну мету і передбачає використання певних технік та запитань.

1. Візія. На цьому етапі коуч допомагає клієнту сформулювати чітке і яскраве бачення бажаного майбутнього. Це передбачає визначення довгострокових цілей, формулювання ідеального стану і використання візуалізації. За допомогою спеціальних запитань коуч стимулює клієнта до рефлексії над своїми мріями та амбіціями.

2. Вирівнювання. На цьому етапі відбувається узгодження візії клієнта з його цінностями, місією та поточними діями. Коуч допомагає клієнту оцінити, наскільки його повсякденні дії відповідають його баченню майбутнього. Також на цьому етапі визначаються цінності, які підтримують візію, і розробляються стратегії для досягнення цілей.

3. Навчання. Цей етап присвячений постійному розвитку клієнта. Коуч допомагає клієнту визначити, які знання і навички необхідні для досягнення

його візії, і розробляє план навчання. Також на цьому етапі встановлюється система зворотного зв'язку для оцінки прогресу.

4. Перешкоди. На цьому етапі ідентифікуються всі фактори, які можуть перешкоджати досягненню мети. Це можуть бути як зовнішні обставини, так і внутрішні перешкоди (наприклад, страхи, сумніви). Коуч допомагає клієнту розробити стратегії подолання цих перешкод і розвинути необхідні ресурси.

5. Дорожня карта. На останньому етапі розробляється детальний план дій для досягнення візії. Велика мета розбивається на менші, конкретні кроки, для кожного з яких встановлюються терміни і критерії успіху.

Загалом, технологія VALOR дозволяє клієнту не тільки сформулювати чітку мету, але й розробити детальний план її досягнення, а також отримати необхідну підтримку і мотивацію на всіх етапах шляху [14, с. 89].

3.2. Результати дослідження: вплив коучингу на розвиток лідерських навичок

Для проведення дослідження та обґрунтування його актуальності було використано методи порівняльного аналізу, систематизації, класифікації та узагальнення теоретичної інформації, отриманої з наукових праць та літературних джерел.

З метою емпіричного дослідження було застосовано такі методики:

Авторська анкета - спрямована на виявлення рівня розвитку лідерських здібностей у студентської молоді.

Методика «Я-лідер» (А. Лутошкін) - дозволяє оцінити лідерський потенціал (Додаток Б).

Методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) - використовується для комплексної оцінки лідерських якостей (Додаток В).

«Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач» (А.О. Реана) - допомагає визначити мотиваційні аспекти поведінки.

«Тест на самооцінку особистості – Я-реальне, Я-ідеальне» (С.А. Будасі): Дозволяє оцінити рівень самооцінки та самосприйняття (Додаток Г).

Для збору емпіричних даних було проведене анкетування серед 40 студентів факультету педагогіки, психології і професійної освіти Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського віком від 18 до 23 років за допомогою освітньої платформи Google Classroom. Вибірка була сформована випадковим чином.

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

Розподіл показників за відповідями на запитання «Чи подобається вам брати на себе обов'язки організатора?», ми можемо побачити на рис. 3.1.

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. Розглянемо результати на рис. 3.1.

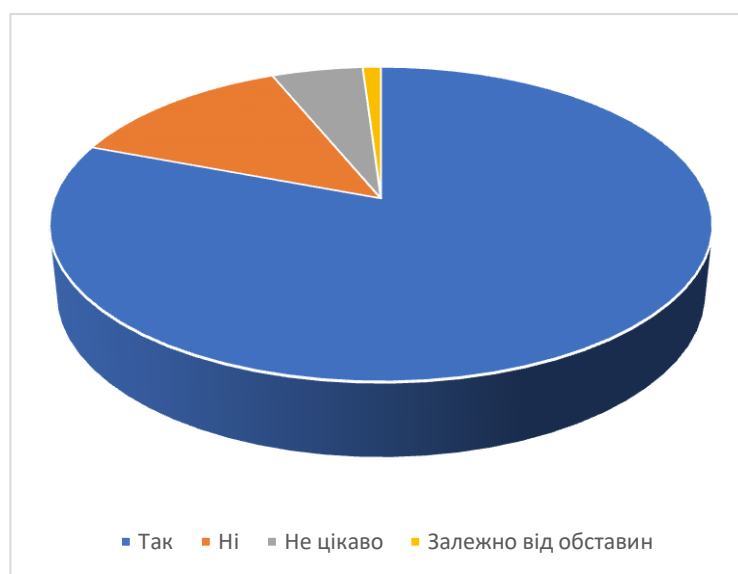


Рис. 3.1 – Результати опитування «Чи подобається вам брати на себе обов'язки організатора?»

Розподіл показників за відповідями на запитання «Які зобов'язання ви хотіли б узяти на себе в університеті?», ми можемо побачити на рис. 3.2.

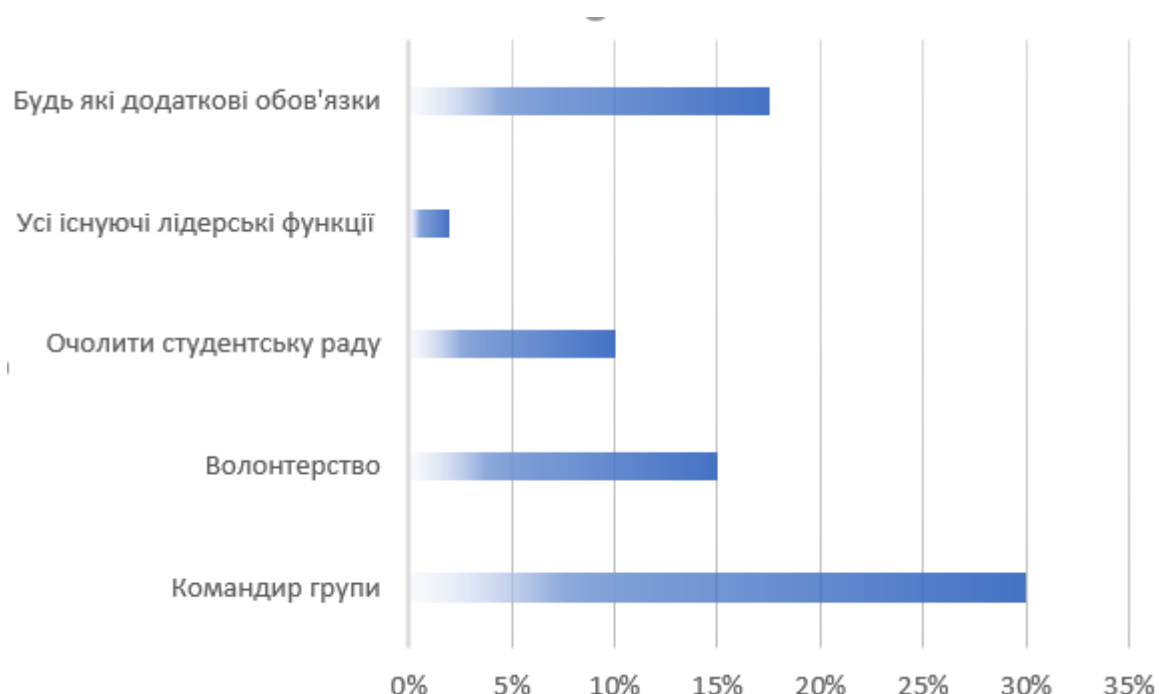


Рис. 3.2 – Результати опитування «Які зобов'язання ви хотіли б узяти на себе в університеті?»

Аналіз отриманих даних свідчить про різноманітність напрямків, які студенти розглядають як потенційні сфери для реалізації своїх лідерських якостей. Найбільший відсоток респондентів (30%) висловили бажання обійняти посаду командира групи. При цьому, 17,5% опитаних зазначили відсутність бажання брати на себе додаткові обов'язки. Інші студенти виявили зацікавленість у волонтерській діяльності (15%), очолити студентську раду (10%) або готовність взяти на себе весь спектр лідерських функцій (2%).

На нашу думку, така динаміка уподобань пов'язана з тривалим періодом дистанційного навчання та складною соціально-політичною ситуацією в країні. Ці фактори, ймовірно, вплинули на мотивацію студентів до розвитку лідерських якостей, що в деяких випадках призвело до зниження готовності 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. 3.3.

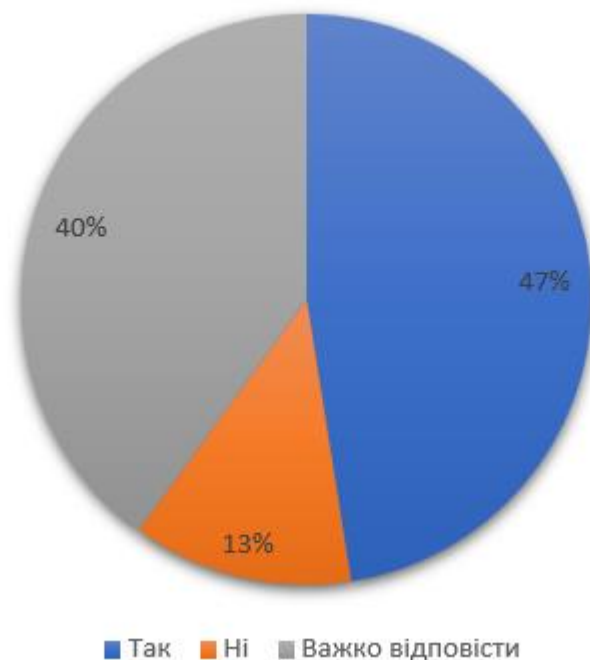


Рис. 3.3 – результати опитування «Чи орієнтована система професійної підготовки у вашому ЗВО на формування у студентів навичок управлінської діяльності?»

Результати опитування студентів щодо впливу університету на розвиток управлінських навичок продемонстрували неоднозначну картину. Хоча 47,5% респондентів відзначили позитивний вплив університету, 40% не змогли дати однозначної відповіді, а 12,5% заперечили такий вплив. Це свідчить про необхідність подальшого дослідження факторів, що впливають на розвиток управлінських компетенцій у студентів, та розробки відповідних освітніх програм.

Окрім того, у ході дослідження респондентам було запропоновано оцінити різні фактори, які, на їхню думку, сприяють розвитку лідерських якостей у студентів. Аналіз отриманих даних показав, що найбільш популярними відповідями були: тренінги (70%), залучення до діяльності студентського самоврядування (67,5%), організаційна діяльність (60%), майстер-класи та робота з психологом (по 55%), а також плідна робота з викладачем (50%). Ці

результати свідчать про те, що респонденти розглядають комплексний підхід до розвитку лідерських якостей, включаючи як формальні (тренінги, майстер-класи), так і неформальні (студентське самоврядування, робота з викладачем) аспекти.

Для дослідження прояву лідерських здібностей у студентів було застосовано дві методики: «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова та Є. Крушельницького та «Я-лідер» А. Лутошкіна. Перша методика дозволила визначити загальний рівень розвитку лідерських якостей, а друга – детальніше проаналізувати окремі лідерські та організаторські якості. Результати дослідження за допомогою першої методики продемонстрували, що більшість студентів мають середній та високий рівень розвитку лідерських якостей. Результати другої методики представлено у вигляді середніх значень на рисунку 3.4.

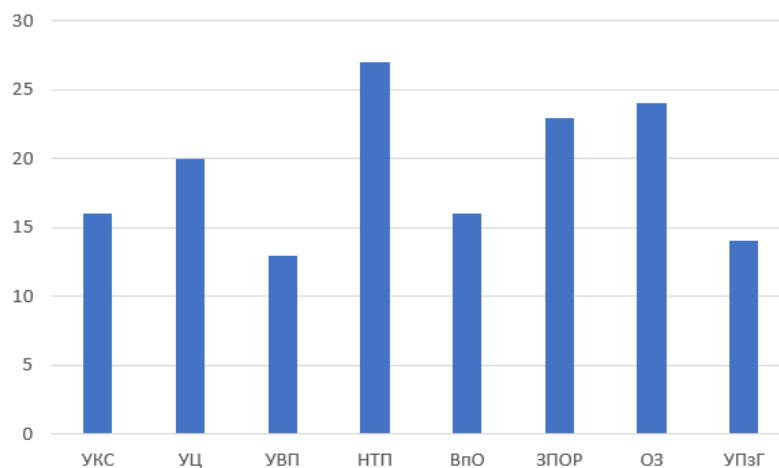


Рис. 3.4 - дослідження прояву лідерських здібностей

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.

Для дослідження самооцінки студентської молоді ми використали методику «Тест на самооцінку особистості: Я-реальне, Я-ідеальне» С.А. Будасі (Рис. 3.5).

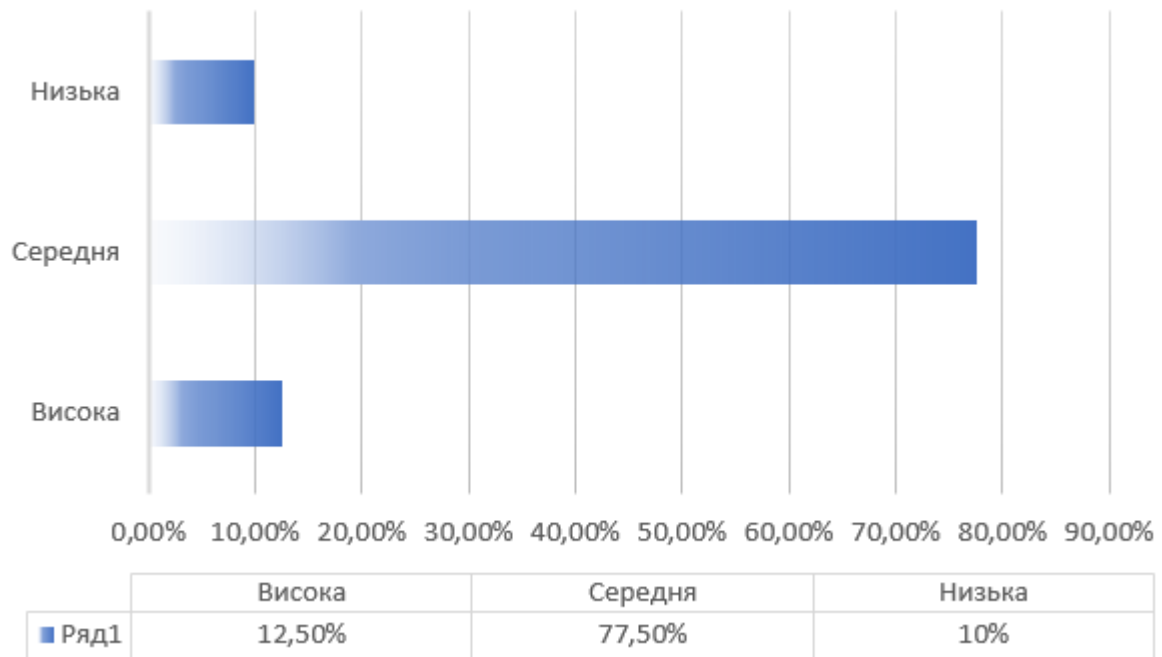


Рис. 3.5 - дослідження самооцінки студентської молоді

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.

У ході емпіричного дослідження ми визначили, що лідерські якості студентської молоді є сукупністю стійких особистісних характеристик, які формуються, проявляються та розвиваються в процесі спільних навчальних та позанавчальних заходів. Ці якості сприяють досягненню поставлених цілей завдяки активності, внутрішній мотивації, прагненню до самовдосконалення, здатності співпереживати та впливати на інших, слугуючи для них прикладом.

Аналізуючи наукову літературу та наші власні визначення, ми виділили три основні компоненти лідерських якостей студентської молоді:

Організаційно-комунікативний компонент - включає в себе схильність до лідерства, здатність до самоконтролю та організаційні здібності.

Мотиваційно-ціннісний компонент - характеризується високою мотивацією, прагненням до самореалізації, адекватним самосприйняттям та самооцінкою.

Емоційно-регулятивний компонент - охоплює емоційний інтелект, розвинені комунікативні навички, здатність до емпатії та відкритість до нового досвіду [58, с. 65].

Проведене нами опитування студентів показало, що вони мають чітке уявлення про лідерство та лідерські якості. Студенти також визначили фактори, що сприяють та перешкоджають розвитку лідерських якостей. Результати опитування свідчать про середній рівень розвитку лідерських якостей у студентській молоді.

Наступним кроком наших досліджень є розробка моделі, яка допоможе ефективно розвивати лідерські якості студентської молоді.

3.3. Рекомендації щодо впровадження коучингових методів у систему підготовки менеджерів

Опрацювавши матеріали дослідження, варто зазначити що, формування лідерських якостей може відбуватися як завдяки самонавчанню (книги, онлайн-курси), так і під впливом оточення (викладачі, однолітки).

Викладачі, як лідери освітнього процесу, повинні постійно розвивати свої лідерські навички для ефективної роботи зі студентами, використовувати коучингові технології навчання. Шляхом створення відповідного навчального середовища та використання коучингових методик викладачі можуть сприяти розвитку лідерських якостей у студентів.

Для ефективного розвитку лідерських якостей молоді необхідно створювати відповідні умови та заохочувати активну участь студентів у навчальному процесі.

Застосування коучингових технологій в освітньому процесі є перспективним інструментом для розвитку лідерських компетенцій молоді. Формування таких компетенцій не лише сприяє особистісному зростанню індивіда, а й сприяє активній участі молоді в соціальному житті, сприяючи позитивним суспільним змінам.

Для ефективного впровадження коучингу в освітній процес необхідно розробити індивідуалізовані програми для різних категорій учасників. Такі програми повинні бути спрямовані на усунення конкретних дефіцитів у

розвитку лідерських якостей та на розвиток ключових компетенцій, необхідних для ефективного лідерства [15, с. 78].

Розроблена нами модель включає три ключові компоненти: концептуальний, змістовно-технологічний, та результативно-оцінювальний, які забезпечують ефективне формування лідерських навичок у майбутніх менеджерів засобами коучингу.

1. Концептуальний компонент

Цей компонент визначає теоретичну базу та ключові принципи, на яких будується розвиток лідерських навичок:

1.1. Принципи моделі

- Індивідуалізація - підхід до кожного студента як до унікальної особистості з власним потенціалом.
- Партнерство - взаємодія викладачів і студентів на засадах рівності та довіри.
- Рефлексивність - стимулювання студентів до аналізу власного досвіду, сильних і слабких сторін.
- Системність - інтеграція розвитку лідерських навичок у всі аспекти освітнього процесу.
- Органічність - адаптація коучингових методик до специфіки навчальних дисциплін і особливостей університету.

1.2. Основні концептуальні положення

Лідерські навички охоплюють стратегічне мислення, комунікацію, прийняття рішень, роботу в команді, емоційний інтелект. Коучинг виступає як засіб навчання через практичні завдання, обговорення кейсів, проєктну діяльність. Розвиток навичок відбувається в активному освітньому середовищі, яке стимулює до творчості та самостійності.

2. Змістовно-технологічний компонент

Цей компонент включає програму коучингу, його методи, форми та етапи впровадження.

2.1. Програма коучингу

Програма складається з модулів:

1. Основи лідерства - теоретичні знання про лідерство, його стилі та значення.
2. Самопізнання та рефлексія - інструменти оцінки особистісних якостей (SWOT-аналіз, тестування на емоційний інтелект).
3. Коучингові техніки - постановка цілей, мотиваційні бесіди, створення дорожніх карт.
4. Робота в команді - практичні вправи для формування командної взаємодії.
5. Стратегічне планування - кейс-методи та симуляційні ігри для розвитку аналітичного мислення.

2.2. Методи коучингу:

Груповий коучинг - семінари, дискусії, мозковий штурм.

Індивідуальний коучинг - наставництво, консультування, коучингові сесії один на один.

Рефлексивні практики - ведення щоденника, створення портфоліо досягнень.

Симуляції та практичні завдання - розв'язання управлінських кейсів, розробка проєктів.

2.3. Етапи впровадження:

Підготовчий етап:

- Аналіз потреб студентів і визначення рівня їхніх лідерських якостей.
- Розробка навчальних матеріалів і графіка занять.

Впроваджувальний етап:

- Проведення коучингових сесій за затвердженою програмою.
- Використання інтерактивних методів навчання.

Контрольно-коригувальний етап:

- Аналіз результатів роботи (тестування, анкетування).
- Корекція програми залежно від індивідуальних успіхів студентів.

3. Результативно-оцінювальний компонент

Цей компонент забезпечує оцінювання ефективності моделі та моніторинг досягнень.

3.1. Критерії оцінювання:

1. Рівень розвитку лідерських навичок (за тестуванням до і після курсу).
2. Рівень сформованості ключових компетентностей: стратегічного мислення, комунікації, роботи в команді.
3. Зворотний зв'язок від студентів і викладачів щодо ефективності програми.

3.2. Методи оцінювання:

1. Порівняльний аналіз результатів тестів на початку і наприкінці курсу.
2. Спостереження за поведінкою студентів у груповій роботі.
3. Опитування студентів щодо їхнього суб'єктивного відчуття особистісного зростання.

3.3. Очікувані результати:

1. Підвищення рівня лідерських якостей майбутніх менеджерів.
2. Зростання їхньої впевненості у власних силах, здатності до ефективного управління та прийняття рішень.
3. Створення умов для формування у студентів комплексного підходу до управлінської діяльності.

Модель є гнучкою та адаптивною, що дозволяє інтегрувати її в освітній процес будь-якого університету. Її застосування сприятиме підготовці конкурентоспроможних фахівців із розвиненими лідерськими навичками, готових до викликів сучасного ринку праці.

Впровадження коучингу в систему підготовки менеджерів – це інноваційний підхід, який дозволяє розвивати не тільки професійні навички майбутніх лідерів, але й формувати їх як особистостей. Розглянемо рекомендації щодо ефективної імплементації цього методу:

1. Визначення цілей та завдань

- Чітко сформулювати цілі - які саме лідерські якості та компетенції необхідно розвивати у майбутніх менеджерів?

- Співвіднести з потребами ринку - які навички найбільш затребувані на сучасному ринку праці?

- Визначити формат коучингу - індивідуальний, груповий, або комбінований?

2. Підбір коучів

- Професійні компетенції - коуч повинен мати досвід у менеджменті, знання психології та досвід в коучингу.

- Особистісні якості - емпатія, вміння слухати, позитивне мислення, довіра.

- Відповідність цінностям організації - коуч повинен поділяти цінності компанії та програми навчання.

3. Розробка програми коучингу

- Індивідуальні плани - складання індивідуальних планів розвитку для кожного учасника.

- Різноманітність методів - використання різних коучингових технік та інструментів.

- Зв'язок з теоретичним навчанням - інтеграція коучингу з іншими навчальними дисциплінами.

4. Створення сприятливого середовища

- Довіра та безпека - створення атмосфери, в якій учасники можуть відкрито обговорювати свої думки та почуття.

- Конфіденційність - забезпечення конфіденційності інформації, що обговорюється під час коучингових сесій.

- Підтримка з боку викладачів та адміністрації - забезпечення підтримки з боку викладачів та адміністрації університету.

5. Оцінка ефективності

- Систематична оцінка - регулярна оцінка прогресу кожного учасника.

- Збір зворотного зв'язку - збір зворотного зв'язку від учасників та коучів.

- Модифікація програми - внесення змін до програми на основі отриманих результатів.

Для ефективного впровадження коучингових методів у систему підготовки менеджерів нами запропоновано створити програму впровадження окреслених технологій. Розглянемо етапи створення прогами.

Етап 1: Підготовка та планування

Аналіз потреб.

1. Проведення опитування серед викладачів, студентів та випускників для визначення їхніх очікувань від коучингу.

2. Аналіз програм навчання на предмет наявності навичок, які можна розвивати за допомогою коучингу.

3. Оцінка ресурсів (часових, фінансових, людських) для впровадження коучингу.

Визначення цілей.

1. Сформулювати чіткі та вимірювані цілі впровадження коучингу (наприклад, підвищення рівня самостійності студентів, розвиток лідерських якостей, поліпшення комунікативних навичок).

Розробка концепції.

1. Визначити формат коучингу (індивідуальний, груповий, комбінований).

2. Обрати моделі коучингу, які відповідають цілям програми (наприклад, GROW, коучинг по цілях).

3. Розробити критерії відбору коучів.

Створення робочої групи.

Сформувати робочу групу з представників адміністрації, викладачів, студентів та, можливо, зовнішніх експертів.

Етап 2: Впровадження

Підготовка коучів.

1. Проведення тренінгів для викладачів, які будуть виконувати роль коучів.

2. Надання коучам необхідних матеріалів та інструментів.

Інформування учасників.

1. Організація інформаційних заходів для студентів та викладачів про суть коучингу, його переваги та формат проведення.

2. Роз'яснення правил участі в коучингових сесіях.

Розподіл учасників.

1. Розподіл студентів на групи для проведення коучингових сесій.
2. Враховувати при цьому індивідуальні потреби та цілі кожного студента.

Проведення коучингових сесій.

1. Регулярне проведення коучингових сесій відповідно до розробленого плану.

2. Забезпечення конфіденційності та довіри під час сесій.

Моніторинг та оцінка.

1. Збір зворотного зв'язку від учасників та коучів.
2. Аналіз ефективності коучингу за допомогою анкетування, тестування та спостереження.

Етап 3: Розвиток та вдосконалення

Аналіз результатів.

1. Систематичний аналіз результатів коучингу для виявлення сильних і слабких сторін.

2. Порівняння результатів з поставленими цілями.

Внесення змін.

1. Внесення змін до програми коучингу на основі отриманих результатів.
2. Розширення спектру використовуваних методів і технік.

Поширення досвіду.

1. Поширення досвіду впровадження коучингу в інших навчальних закладах.

2. Публікація результатів досліджень.

Приклади тем для коучингових сесій:

1. Постановка цілей і планування кар'єри
2. Розвиток лідерських якостей
3. Ефективна комунікація
4. Управління часом
5. Робота в команді

6. Вирішення конфліктів

7. Стресостійкість

Вибір правильних коучингових технік є ключовим фактором успіху в підготовці майбутніх менеджерів. Кожна техніка має свої особливості та застосовується для вирішення певних завдань. Нижче наведено детальний огляд деяких з найбільш ефективних технік, які можуть бути використані в процесі коучингу менеджерів.

Висновки до третього розділу

Проведене дослідження було спрямоване на оцінку ефективності коучингових методів у розвитку лідерських навичок. Аналіз отриманих даних дозволив виявити ряд важливих закономірностей. Зокрема, було охарактеризовано технологію VALOR – це структурований підхід до коучингу, що складається з п'яти взаємопов'язаних етапів: Візія, Вирівнювання, Навчання, Перешкоди та Дорожня карта. Кожен етап спрямований на конкретну мету і передбачає використання певних технік та запитань.

Для проведення дослідження та обґрунтування його актуальності було використано методи порівняльного аналізу, систематизації, класифікації та узагальнення теоретичної інформації, отриманої з наукових праць та літературних джерел.

Для збору емпіричних даних було проведене анкетування серед 40 студентів факультету педагогіки, психології і професійної освіти Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського віком від 18 до 23 років за допомогою освітньої платформи Google Classroom. Вибірка була сформована випадковим чином.

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

Розподіл показників за відповідями на запитання «Чи подобається вам брати на себе обов'язки організатора?», ми можемо побачити на рис. 3.1.

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.

Аналіз отриманих даних свідчить про різноманітність напрямків, які студенти розглядають як потенційні сфери для реалізації своїх лідерських якостей. Найбільший відсоток респондентів (30%) висловили бажання обійняти посаду командира групи. При цьому, 17,5% опитаних зазначили відсутність бажання брати на себе додаткові обов'язки. Інші студенти виявили зацікавленість у волонтерській діяльності (15%), очолити студентську раду (10%) або готовність взяти на себе весь спектр лідерських функцій (2%).

Результати опитування студентів щодо впливу університету на розвиток управлінських навичок продемонстрували неоднозначну картину. Хоча 47,5% респондентів відзначили позитивний вплив університету, 40% не змогли дати однозначної відповіді, а 12,5% заперечили такий вплив. Це свідчить про необхідність подальшого дослідження факторів, що впливають на розвиток управлінських компетенцій у студентів, та розробки відповідних освітніх програм.

У ході емпіричного дослідження ми визначили, що лідерські якості студентської молоді є сукупністю стійких особистісних характеристик, які формуються, проявляються та розвиваються в процесі спільних навчальних та позанавчальних заходів. Ці якості сприяють досягненню поставлених цілей завдяки активності, внутрішній мотивації, прагненню до самовдосконалення, здатності співпереживати та впливати на інших, слугуючи для них прикладом.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У результаті виконання магістерської роботи, присвяченої дослідженню розвитку лідерських навичок майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету засобами коучингу, були досягнуті поставлені завдання та зроблені наступні висновки.

Аналіз сучасного стану дослідження проблеми розвитку лідерських навичок показав, що лідерство є ключовою компетенцією для сучасних менеджерів,

формування якої є однією з головних задач закладів вищої освіти. Лідерські навички охоплюють комунікацію, стратегічне мислення, прийняття рішень, емоційний інтелект і здатність до мотивації інших. Аналіз педагогічної теорії і практики вказав на важливість використання інтерактивних, індивідуалізованих та інноваційних підходів у навчанні, серед яких коучинг набуває особливого значення.

Коучинг охарактеризовано як інноваційний засіб розвитку лідерських якостей. Цей підхід спрямований на максимізацію особистісного та професійного потенціалу студентів шляхом постановки індивідуальних цілей, рефлексії, розвитку критичного мислення та практичних навичок. Коучинг базується на принципах партнерства, довіри, стимулювання самостійності та формування здатності до аналізу і прийняття рішень. Виявлено, що використання коучингових методів значно підвищує ефективність навчання у підготовці майбутніх менеджерів.

Розроблено педагогічну модель розвитку лідерських навичок майбутніх менеджерів засобами коучингу, яка включає три ключові компоненти:

1. Концептуальний компонент, що визначає основні принципи моделі (індивідуалізація, партнерство, рефлексивність).
2. Змістовно-технологічний компонент, що охоплює програму коучингу, методи та форми навчання, адаптовані до специфіки підготовки менеджерів.
3. Результативно-оцінювальний компонент, спрямований на моніторинг досягнень та оцінювання ефективності програми.

Визначено умови ефективної реалізації моделі в освітньому середовищі університету, серед яких:

Наявність підготовлених викладачів, які володіють коучинговими методиками.

Інтеграція коучингових елементів у навчальний процес (тренінги, симуляції, індивідуальні сесії).

Створення сприятливого освітнього середовища, яке заохочує до саморозвитку, відкритості та творчого мислення.

Забезпечення зворотного зв'язку та рефлексії на кожному етапі навчання.

Розроблено програму впровадження засобів коучингу, що включає теоретичну та практичну частини. Програма складається з модулів, спрямованих на розвиток ключових лідерських навичок: основи лідерства, самопізнання, командна робота, стратегічне планування та емоційний інтелект. Вона побудована з урахуванням інтерактивних методів навчання, таких як груповий коучинг, індивідуальні коучингові сесії, проєктна діяльність та симуляції.

Проведено апробацію розробленої моделі та програми у реальному освітньому процесі, що дозволило оцінити їхню ефективність. Результати педагогічного експерименту підтвердили, що застосування коучингових технологій сприяє суттєвому підвищенню рівня лідерських навичок студентів. Зокрема, студенти демонстрували покращення у таких аспектах: впевненість у прийнятті рішень, ефективна комунікація, здатність до управління командами та стратегічне мислення.

Наукова новизна дослідження полягає у розробці комплексного підходу до формування лідерських навичок засобами коучингу, що інтегрує теоретичні засади, практичні методи та оцінювання ефективності. Практична значущість роботи полягає у можливості використання результатів дослідження у навчальному процесі для підготовки майбутніх менеджерів.

Таким чином, результати магістерської роботи свідчать про те, що впровадження коучингових технологій у процес підготовки менеджерів сприяє формуванню висококваліфікованих лідерів, здатних відповідати викликам сучасного ринку праці та успішно реалізовувати управлінську діяльність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія.: Підручник. – К.: Либідь, 1998. – 560 с.
2. Алфімов Д. В. Зміст феномену «Лідерської якості особистості». Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. Запоріжжя : Класичний приватний ун-т, 2010. Вип. 11 (64). С. 44–51.

3. Анна Ляшенко Шість кроків до гейміфікації навчання (із прикладами) / [Електронний ресурс]. - Режим доступа: <https://ain.ua/2017/12/06/6-kroktiv-do-gejmifikaci%D1%97-navchannya>
4. Антонюк О. Використання освітнього коучингу для зменшення навчального стресу та посилення академічної мотивації студентів під час війни: теоретичний аспект. Український Педагогічний журнал. 2022. № 3. С. 44–54. URL: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-3-44-54> (дата звернення: 21.10.2023).
5. Бейтс Боб. Маленька книжка великих коучингових моделей. 76 способів допомогти менеджерам максимально ефективно використовувати людський ресурс. Пер. з англ. В. Омеляненко. Харків : Вид-во «Ранок» : Фабула, 2019. 272 с.
6. Білик О. В. Формування лідерських якостей у майбутніх учителів початкових класів як педагогічна проблема / О. В. Білик, Л. А. Беспалько, А. В. Алмаші-Копин // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2021. – № 79(1). – С. 17. – URL: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.79.1.3> (дата звернення: 20.01.2023).
7. Борова Т. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : монографія. Харків : СМІТ, 2011. 381 с.
8. Васянович Г. Герменевтико-культурні засади формування харизматичного лідера-педагога Теоретичні та прикладні аспекти дослідження феноменів лідерства, управління та розвитку соціального об'єкту. Теорія і практика управління соціальними системами. 2023. № 3. URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua:8080/jspui/handle/123456789/8863>.
9. Виноградова В.С., Юрченко В.І. Психологія вищої освіти: теоретичні та практичні аспекти: навч. посіб. К.: Каравела, 2018. 296 с.
10. Винославська О. В. Психологія: Навч. посіб. для студ. вузів / Ред. О. В. Винославська. – К.: ІНКООС, 2005. – 352 с.

11. Виховання в сучасній школі: Психолого-педагогічний аспект: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / [І. В. Зязюн, Л. В. Байбородова, Н. М. Беляєва та ін.]; за ред. І. В. Зязюна. - К.: Наукова думка, 2013. - 368 с.
12. Виховання особистості в сучасному освітньому процесі: підручник для студентів вищих навчальних закладів / [В. О. Сухомлинська, О. В. Сухомлинська, І. В. Сухомлинська та ін.]; за ред. В. О. Сухомлинської. - К.: Академвидав, 2012. - 368 с.
13. Виховання особистості: Теорія і практика: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / [В. І. Андрєєв, Г. С. Абрамова, Л. В. Байбородова та ін.]; за ред. В. І. Андрєєва. - К.: Наукова думка, 2015. - 576 с.
14. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи: Методичний посібник для студентів магістратури. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 316 с.
15. Вознюк О. В., Дубасенюк О. В. Цільові орієнтири розвитку особистості у системі освіти: інтегративний підхід: [монографія] / О.В.Вознюк, О.В.Дубасенюк – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. – 684 с.
16. 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». Педагогічні науки. 2019. № 2(18). С. 30–37.
17. Волкова Н.П. Педагогіка: Навч. посібник. 3-тє вид. К.: Академвидав, 2009. 616 с.
18. Волкова Н.П. Професійно-педагогічна комунікація: Навч. посіб. К.: ВЦ «Академія», 2006. 256 с.
19. Ворона Л. І. Розвиток позашкільної освіти в Україні: огляд наукових джерел Луганський національний університет імені Тараса Шевченка. 2020. № 73(1). С. 23–26. URL: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2020.73-1.3>
20. Голіяд І., Чернова Т. Коучингові технології в освіті: теоретично-практичні аспекти і наукові підходи Актуальні питання гуманітарних наук. 2017. Вип. 17. С. 255–261. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd_2017_17_37

21. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. Вища освіта України. 2008. № 3. С. 23–30. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/324272272>.
22. Головенкін В.П. Педагогіка вищої школи: підручник. 2-ге вид., переробл. і доповн. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 290 с. <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/29032>
23. Головешко Б. Р. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту у вищому навчальному закладі URL: <https://library.vspu.net/handle/123456789/5189?show=full>
24. Голуб Н.Б. Риторика у вищій школі. Черкаси : Брама-Україна, 2008. 408 с.
25. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник. К. : Либідь, 1997. 376 с.
26. Городецький О. В. Роль фізичної культури і спорту у формуванні базових рис характеру особистості. Вісник Запорізького національного університету. 2012. № 2(8). С. 40–43. URL: <https://web.znu.edu.ua/herald/issues/2012/FViS-2012-2/039-43.pdf>
27. Гуз К. Теоретичні та методичні основи формування цілісності знань про природу учнів загальноосвітньої школи: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора. пед. наук : спец. 13.00.09 "Теорія навчання" / Костянтин Жоржович Гуз. – Харків, 2008. –30 с.
28. Гура О.І. Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу: теоретико-методологічний аспект. Монографія. Запоріжжя: ГУ «ЗІДМУ», 2006. 332 с.
29. Гура Тетяна. Теоретичні та прикладні аспекти дослідження феноменів лідерства, управління та розвитку соціального об'єкту. Теорія і практика управління соціальними системами. 2023. № 1. URL: <https://doi.org/10.20998/2078-7782.2023.1.07>.
30. Данилевич Н., Кохан М., Сновидович І. Розвиток лідерських компетентностей у студентів закладів вищої освіти. Вісник Львівського університету. Серія економічна. 2019. № 57. С. 245–261.

31. Дацко А. Успіх у спорті — це 50/50 роботи тренера та спортсмена. Українська правда. 2021. 12 лютого. URL: <https://life.pravda.com.ua/projects/trener-1/2021/02/12/243882/>

32. Демченко О. П., Казьмірчук Н. С., Комарівська Н. О. Лідерство в структурі соціальної обдарованості Освітнє лідерство від теорії до практики : монографія / за наук. ред. В. Р. Міляєвої ; Київський університет імені Бориса Грінченка, ел. вид-ння. Київ ; Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2021. С. 94–102.

33. Денисова А., Харагірло В. Школа педагогічного коучингу як інноваційна модель підвищення кваліфікації педагогів у системі безперервної професійної освіти. Актуальні питання гуманітарних наук. 2021. № 37(1). URL: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/37-1-43>

34. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології: підручник для студ. вищ. навч.закл. 3-тє вид., випр. Київ : Академвидав, 2015. 304 с.

35. Дольнікова Л. В. Інтегративно-диференційований підхід до структурування змісту природничих дисциплін у медичних коледжах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора педагогічних наук : спец. 13.00.04 "Теорія та методика професійної освіти" / Л. В. Дольнікова. – Тернопіль, 2001. – 20 с.

36. Дольнікова Л.В. Інтеграція та систематизація змісту фундаментальних дисциплін у вищій школіє як передумова формування фахової компетенції випускника вищої школи /Л.В. Дольнікова // Lviv Polytechnic National University Institutional Repository <http://ena.lp.edu.ua>. – С.345-348

37. Драч І.І. Інтегрований підхід у процесі вивчення фахових дисциплін майбутніми бухгалтерами у ЗВО І-ІІ рівня акредитації/ І.І. Драч, Л.В. Станкевичус //Теорія та методика управління освітоює. – 2010. – № 4

38. Драч І.І.Організація навчального процесу з розвитку творчого потенціалу студентів вищих навчальних закладів І-ІІ рівнів акредитації: автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.01 “Загальна педагогіка та історія педагогіки” / І.І. Драч. – К., 2005. – 20 с.

39. Дятлова О. М. Інтегративний підхід до навчання суспільствознавства в загальноосвітніх школах України (20-ті-30-ті роки XX століття) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.02 "Теорія і методика навчання історії та суспільствознавчих дисциплін" / Дятлова Олена Миколаївна. – К., 2008. –20 с.
40. Енциклопедія освіти / АПН України; головний ред. В. Г. Кремень. К. : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
41. Єрмак Т. Готовність вчителів до формування лідерських навичок учнів. Актуальні питання гуманітарних наук. 2020. № (28)1. С. 252–256. URL: <https://doi.org/10.24919/2308-4863.1/28.208592>
42. Єфімова О., Жицька С. Коучинг як складова особистісно- орієнтованого навчання у професійній підготовці студентів вищих навчальних закладів. Науковий огляд. 2017. № 4 (36). С. 103–112.
43. Загородній С.П. Компетентнісний підхід у процесі неперервної освіти педагогів в умовах європейської інтеграції України / Загородній, С.П.; Іванічкіна, Н.П // Науковий часопис національного педагогічного університету імені м. П. Драгоманова. - 2022. - С. 88 – 93.
44. Зайченко І.В. Педагогіка і методика навчання у вищій школі: навч. посібник; Нац.ун-т біоресурсів і природокористування України. Київ : Ліра-К, 2017. 456 с.
45. Зайченко І.В., Теслюк В.М., Каленський А.А. Основи педагогічної майстерності та етика викладача вищої школи : підручник / За ред.проф. І.В.Зайченка. Київ : Ліра-К, 2017. 484 с.
46. Закон України Про освіту : прийнятий 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII // Відомості Верховної Ради України. - 2017. - № 38–39. - С. 380.
47. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник / Коун О.М. та ін, – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. – 433 с. ISBN.

48. Зеленов Є. А. Формування лідерських якостей як завдання планетарного виховання студентської молоді Духовність особистості: методологія, теорія і практика. 2017. № 5. С. 70–78.
49. Каплінський, В. В. Методика викладання у вищій школі: навч. посібник. Київ : КНТ, 2019. 225 с.
50. Карманенко В. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів Витоки педагогічної майстерності : зб. наук. пр. (Серія «Педагогічні науки»). Полтава, 2018. Вип. 21. С. 90–95.
51. Карпенчук С. Г. Теорія і методика виховання: Навч. посібник. – К.: Вища школа, 1997. – 304 с.
52. Клепко С.Ф. Інтегративна освіта і поліморфізм знання/ С.Ф. Клепко.– Київ- Полтава-Харків: ПОПОПП, 1998. – 360 с.
53. Ковальчук Т. О. Використання технологій та інструментів коучингу в освітньому процесі : методичний посібник. Житомир : О. О. Євенок, 2021. – 314 с.
54. Кожевников В. Поняття “компетентність” у педагогіці Освіта.UA. 2008. URL: <https://osvita.ua/school/method/1964/>
55. Кокун О. М. Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. Вісник Національного університету оборони України. 2012. № 4(29). С. 170–174.
56. Коломієць А., Коломієць Л. Психолого-педагогічні засади розвитку лідерських якостей учителів в освітньому середовищі початкової школи Лідер. Еліта. Суспільство = Leader. Elite. Society. 2019. № 1. С. 91– 106.
57. Конструювання тестів. Курс лекцій: навч. посіб. / Упорядники - автори Л.О.Кухар, В.П.Сергієнко. Луцьк, 2010. 182 с.
58. Костиця І. В., Юдіна А. Г. Формування емоційного інтелекту як необхідна складова професійної підготовки конкурентоспроможного фахівця-лідера Харків, Україна. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/63147>.

59. Костюченко М. П. Проектування інтегрованого змісту технічних дисциплін модульного навчання у професійно-технічних навчальних закладах: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.02 «Теорія і методика навчання» / М. П. Костюченко. – Х., 2009. – 20 с.

60. Краснова Н. П. Коучинг у діяльності викладача закладу вищої освіти: специфіка, інструменти, труднощі сприйняття та використання Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. 2023. № 1(355). С. 32–42.

61. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи: Навчальний посібник. – 2005. – 485 с.

62. Кучер С. Л. Систематизація консультаційного середовища закладу професійної освіти на основі технології педагогічного коучингу Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Педагогіка. 2023. Вип. 15 (29). URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0255-15\(29\)-10](https://doi.org/10.33296/2707-0255-15(29)-10)

63. Кучинська І. О. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Кам'янець-Подільський : Зволейко Д.Г., 2020. 291 с.

64. Левчук О. В. Інтеграція природничо-математичної та спеціальної підготовки майбутніх економістів у вищих аграрних навчальних закладах: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Левчук Оксана Володимирівна. – Вінниця, 2008. – 226 с.

65. Логвись О. Дослідження психологічних чинників розвитку лідерських якостей майбутніх педагогів. Вчені записки Університету «КРОК». 2023. № 2(70). С. 192–200.

66. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04. Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Х., 2009. 22 с.

67. Мариновська О. Моделювання навчальних занять на інтегрованій основі/ О.Мариновська, Г. Бабійчук; за ред. О. Мариновської. - Івано-Франківськ, 2002. – 136 с.

68. Марущак О. М. Поняття компетентності у педагогічній діяльності. Креативна педагогіка. 2016. № 11. С. 97–108.

69. Міляєва В. Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів Вісник Національної Державної прикордонної служби України. 2014. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2014_1_10.pdf (дата звернення: 21.10.2023).

70. Мороз В. П. Організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. 2017. № 8(1). С. 80–90. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2014_1_10.pdf

71. Олійник І. В. Використання коучинг-технології у процесі формування дослідницької компетентності у майбутніх докторів філософії в умовах аспірантури. Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія. Педагогічні науки». 2019. № 2. С. 158. URL: <https://doi.org/10.32342/2522-4115-2019-1-17-20>

72. Пантюк Т., Миськів І. Лідерство в освіті як суспільно-педагогічна детермінанта. Університети і лідерство. 2015. № 1. С. 41–44. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/univlead_2015_1_10.

73. Петренко О. Педагогічний коучинг у діяльності вчителя в контексті реалізації Концепції «Нова українська школа». Нова педагогічна думка. 2018. № 1 (93). С. 62–66.

74. Писарчук О. Т. Формування лідерських компетентностей як іміджевих характеристик вихователя у процесі самоаналітичної діяльності. Парадигмальна модель керівника сфери освіти у контексті євроінтеграційних процесів : матеріали Міжнародного форуму управлінської діяльності (18-19 травня 2019 року, м. Тернопіль) / редкол.: В. П. Кравець, С. Т. Вихор, О. Т. Винничук [та ін.]; відпов. за вип. О. С. Боднар, Г. М. Мешко. Тернопіль : Крок, 2019. С. 136–140.

75. Радкевич В., Бородієнко О. Коучинг як інноваційна педагогічна технологія. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32309183.pdf>
76. Радчук Г. К., Логвись О. Я. Лідерські якості в цілісній структурі особистості педагога. Науковий вісник Херсонського державного університету. URL: <http://orcid.org/0000-0002-1886-4179>
77. Романовский О. Г., Квасник О. В., Шаполова В. В. Трьохвекторна структура поняття лідерство. Між. науково-практ. Алмати. 2016. Том II. С. 73–77.
78. Романовський О. Г., Жушма Т. В. Лідерські якості майбутніх психологів та викладачів закладів вищої освіти в сучасному світі. Вісник Національного університету оборони України. 2020.
79. Рубенштейн Д. Бути лідером. Мудрість від тих, хто змінив правила гри. Київ: Лабораторія, 2021. 448 с.
80. Рудницьких О. Коучинг як інтерактивна технологія в освіті Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія : “Педагогіка і психологія”. Педагогічні науки. 2014. № 2(8). С. 173–176.
81. Савчук Б., Білавич Г. Феномен коучингу в зарубіжному дискурсі. Нова педагогічна думка. 2020. № 2 (102). С. 7–11.
82. Сидоренко В. В. Положення «Про педагогічний коучинг у системі післядипломної освіти». Донецьк : Витоки, 2014. 63 с.
83. Сновидович Г. Формування молодих лідерів: вимога часу та необхідна компетентність майбутнього. Освітнє лідерство: від теорії до практики : монографія / авт.кол. ; за наук. ред. В. Р. Міляєвої ; Київський університет імені Бориса Грінченка, ел. вид-ння. Київ ; Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2021. С. 87–104.
84. Татенко В. О. ЛІДЕР XXI / LIDER XXI. Соціально-психологічні студії. Київ : Видавничий дім “КОРПОРАЦІЯ”, 2004. С. 182–198.
85. Чернова Т. Ю., Голіяд І. С., Тіщук О. А. Педагогічний коучинг : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Д. Е. Кільдерова. Київ, 2016. 166 с.

86. Шевчук С. Коучинг як метод навчання студентів у контексті реформування вищої освіти України. Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу “Києво- Могилянська академія”. Серія: Педагогіка. 2016. Т. 269, вип. 257. С. 62–65.

87. Akimova, T. (2021). Formation of youth leadership qualities as a necessary condition for the development of the state. *Public Administration and Regional Development*, (14), 850-868. <https://doi.org/10.34132/pard2021.14.02>

88. Downey M. *Effective modern coaching : The principles and art of successful business coaching* / M. Downey. – LID Publish Ltd, 2014. – 240 s.

89. Golvi U. *Timoti Rabota kak vnutrennya igra: Fokus, obuchenie, udovolstvie i mobilnost na rabochem meste M. : Alpina Biznes Buks*, 2005. 252 s.

90. Metcalf M. *Top Leadership Skills for the Future* / M. Metcalf // *Innovative Leadership Institute*. – 2018. – February 7. – URL: Voice America “Innovative Leaders Driving Thriving Organizations” on May 16, 2017: Seven Characteristics of Leadership 2020: A CEO Story.

91. Ovcharenko S. H. *Neformalna osvita – neobkhidnyi element suchasnoi osvitnoi systemy [Non-formal educationis a necessary element of the modern educational system]* / S. H. Ovcharenko. – URL: http://dialog.lviv.ua/files/champions_fi - nal_ conference.

92. Parslou É. *Kouchynh v obuchenyy. Praktycheskyemetody y tekhniky[Coaching in training. Practical methods and techniques]* / É. Parslou, M. Réy. – SPb. : Pyter, 2003. – 204 s. – (Seryya «Praktycheskaya psykholohyya»)

93. Pavlyuk O. D. *Psychological and Pedagogical Trainingas a Method of the Leadership Qualities Development of Students of Professional (Vocational) Educational Establishments. Science Review. 2019. 5(22). DOI: 10.31435/rsglobal_sr/30062019/6545*

ДОДАТКИ

Додаток А

Апробація результатів дослідження магістерської роботи

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
 НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» (М. ЛЬВІВ, УКРАЇНА)
 ДНІПРОВСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ (М. ДНІПРО, УКРАЇНА)
 НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ОСВІТИ ТА ВИХОВАННЯ (М. РИМ, ІТАЛІЯ)
 АКАДЕМІЯ ПРИКЛАДНИХ НАУК ІМЕНІ СТЕФАНА БАТОРИ В СКЕРНЕВЦЯХ
 (М. СКЕРНЕВЦЕ, РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)
 АКАДЕМІЇ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ І СПОРТУ (М. ГДАНСЬК, РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)
 ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІКИ ПОМОРСЬКОЇ ВИЩОЇ ШКОЛИ В СТАРОГАРДІ ГДАНСЬКОМУ
 (М. СТАРОГАРД ГДАНСЬКИЙ, РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)
 ПРАГЬСЬКИЙ ГУМАНІТАРНО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ІНСТИТУТ
 (М. ПРАГА, ЧЕСЬКА РЕСПУБЛІКА)
 ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ЦЕНТР ОСВІТИ (М. РИМ, ІТАЛІЯ)

**Професійний розвиток педагога в умовах інтеграції до
 європейського освітнього простору: міжнародна академічна
 та професійна / професійно – педагогічна мобільність**

**Матеріали III Міжнародної науково – практичної конференції
 27 вересня 2024 року**

Львів – 2024



Міністерство освіти і науки України
 Департамент освіти і науки Львівської обласної державної адміністрації
 Національний університет «Львівська політехніка» (м. Львів, Україна)
 Дніпровська академія неперервної освіти (м. Дніпро, Україна)
 Науковий Інститут Психології Освіти та Виховання (м. Рим, Італія)
 Академія Прикладних наук імені Стефана Баторія в Скерневіцах
 (м. Скерневіце, Республіка Польща)
 Академія фізичного виховання і спорту (м. Гданськ, Республіка Польща)
 Інститут педагогіки Поморської Вищої Школи в Старогарді Гданському
 (м. Старогард Гданський, Республіка Польща)
 Празький гуманітарно-технологічний інститут
 (м. Прага, Чеська Республіка)
 Європейський Центр Освіти (м. Рим, Італія)

**Професійний розвиток педагога в умовах інтеграції до
 європейського освітнього простору: міжнародна академічна
 та професійна / професійно – педагогічна мобільність**

Матеріали III Міжнародної науково – практичної конференції
 27 вересня 2024 року

Львів – 2024

ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА МЕТОДОЛОГІЧНУ КУЛЬТУРУ ТА ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА

Сімокоп Людмила Іванівна, консультант, Комунальна установа «Міський центр професійного розвитку педагогічних працівників Кропивницької міської ради»

НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КУРСАНТІВ АВІАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ

Савицька Алла Петрівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри авіаційної англійської мови, Харківський Національний університет Повітряних Сил імені Івана Кожедуба

ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ

Совгар Оксана Михайлівна, к. пед. н., доц., доцент кафедри іноземних мов та військового перекладу, Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного

ЗАСОБИ КОУЧИНГУ, НЕОБХІДНІ ДЛЯ РОЗВИТОКУ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ

Ішенко Дмитро Андрійович, здобувач вищої освіти, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського

МОДЕЛЬ АНДРАГОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Сударева Галина Федорівна, старший викладач кафедри педагогіки, спеціальної освіти та менеджменту, КЗ Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНЕ ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ТА МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

Тарапака Наталія Володимирівна, к. пед. н., доц., завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти, КЗ «Кіровоградський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського», м. Кропивницький

Іщенко Дмитро Андрійович
 Вінницький державний педагогічний університет
 імені Михайла Коцюбинського

ЗАСОБИ КОУЧИНГУ, НЕОБХІДНІ ДЛЯ РОЗВИТОКУ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ

Розвиток лідерських якостей у майбутніх менеджерів є одним із ключових завдань сучасних університетів. Коучинг, як інтерактивний метод навчання, дозволяє студентам не тільки опанувати теоретичні знання, але й розвинути практичні навички лідерства. У цій доповіді ми розглянемо основні засоби коучингу, які можуть бути ефективно застосовані в освітньому процесі для формування лідерських компетенцій.

Розглянемо основні етапи впровадження коучингу в освітній процес. Перш за все потрібно визначити цілі і завдання коучингової програми, здійснити відбір коучів, розробити навчальні матеріали і програми.

Коучинг є потужним інструментом для розвитку лідерських навичок майбутніх менеджерів. За допомогою індивідуального і групового коучингу, використання кейсів і цифрових інструментів можна створити ефективну систему підготовки лідерів нового покоління. Впровадження коучингу в освітній процес дозволить університетам готувати випускників, які будуть не тільки володіти необхідними теоретичними знаннями, але й мати практичні навички, необхідні для успішної кар'єри.

Нами запропоновано створити модель засобів коучингу, необхідні для розвитку лідерських навичок майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету є гнучкою та адаптивною, що дозволить інтегрувати її в освітній

Інструкція для здобувачів освіти

Даний тест допоможе вам оцінити свої лідерські здібності та визначити рівень схильності до лідерства. Вам пропонується відповісти на 30 тверджень, обравши один із трьох варіантів відповіді:

«Так» – твердження повністю відповідає вашій поведінці або уявленню про себе.

«Іноді» – твердження частково відповідає вашій поведінці або іноді проявляється.

«Ні» – твердження не відповідає вашій поведінці.

Відповідайте чесно, адже це дозволить вам отримати точні результати.

Твердження

1. Я часто беру ініціативу в групових завданнях.
2. Люди охоче звертаються до мене за порадою.
3. Мені легко впливати на думку інших.
4. У конфліктних ситуаціях я залишаюся спокійним і врівноваженим.
5. Я завжди прагну знайти рішення, навіть у складних ситуаціях.
6. Я вмію слухати і враховувати думки інших.
7. Мене надихає досягнення поставлених цілей.
8. У команді я часто пропоную стратегії дій.
9. Я здатний надихнути інших на досягнення високих результатів.
10. У стресових умовах я залишаюся організованим і рішучим.
11. Я вмію вирішувати конфлікти, зберігаючи позитивну атмосферу в команді.
12. Люди довіряють мені важливі справи.
13. Я прагну бути прикладом для інших.
14. Я легко встановлюю контакти з новими людьми.
15. Я завжди відповідально підходжу до виконання своїх обов'язків.
16. Я швидко приймаю рішення, навіть коли бракує часу.
17. Мені подобається брати на себе відповідальність за результат.
18. Я здатний адаптуватися до змін у команді чи завданні.
19. Люди часто погоджуються з моїми пропозиціями.
20. Я можу організувати ефективну роботу команди.
21. Мені подобається брати участь у вирішенні проблем.
22. Я впевнений у своїх силах і здатностях.
23. Я вважаю, що важливо дотримуватися етичних принципів у роботі.
24. Моя думка часто є вирішальною у дискусіях.
25. Я вмію мотивувати себе навіть у важкі моменти.
26. Я готовий ризикувати заради досягнення мети.
27. Люди відзначають мою відповідальність та організованість.
28. Я завжди завершую почате, незалежно від складності.
29. Я вважаю, що взаємодія в команді є ключем до успіху.
30. Я отримую задоволення від процесу керівництва командою.

Обробка результатів

Кожній відповіді надаються бали:

«Так» – 3 бали

«Іноді» – 2 бали

«Ні» – 1 бал

Підрахуйте суму балів за всі твердження.

Визначте свій рівень лідерських якостей за шкалою:

Балів Рівень лідерських здібностей

- 80– Високий рівень лідерства. Ви – природжений лідер, здатний організовувати, надихати
- 90 та ефективно керувати командою.
- 60– Середній рівень лідерства. Ви маєте лідерські якості, які варто розвивати для більшої
- 79 впевненості у собі та своїй ролі.
- 30– Низький рівень лідерства. Ви менш схильні до керівництва, однак маєте потенціал для
- 59 його розвитку за допомогою спеціальних програм.

Інтерпретація результатів

Результати тесту допоможуть вам зрозуміти ваші сильні та слабкі сторони як лідера. Успіхів у вдосконаленні своїх лідерських якостей!

Тест «Діагностика лідерських здібностей»

(за методикою Є. Жарікова та Є. Крушельницького)

Інструкція для здобувачів освіти

Даний тест спрямований на оцінювання рівня ваших лідерських здібностей. Вам пропонується оцінити 20 тверджень за 5-бальною шкалою:

5 балів – повністю згоден.

4 бали – скоріше згоден.

3 бали – важко відповісти.

2 бали – скоріше не згоден.

1 бал – зовсім не згоден.

Відповідайте чесно, обираючи той варіант, який найточніше описує вас.

Твердження

1. Мені подобається брати відповідальність за важливі рішення.
2. Я завжди прагну організовувати роботу групи.
3. У мене легко виходить переконувати інших у своїй правоті.
4. Я відчуваю впевненість у собі під час публічних виступів.
5. Я швидко адаптуюся до нових умов роботи або команд.
6. Я вмію знайти підхід до кожного члена команди.
7. В екстремальних ситуаціях я зберігаю холонокровність.
8. Я можу швидко приймати важливі рішення.
9. Я завжди враховую думки інших під час ухвалення рішень.
10. Люди довіряють мені вирішення важливих завдань.
11. Я вмію зацікавити інших своїми ідеями.
12. Мені подобається розв'язувати конфлікти, знаходячи компромісні рішення.
13. Я прагну завжди бути лідером у будь-якій групі.
14. Я знаю, як мотивувати інших для досягнення цілей.
15. Я можу впоратися з кількома важливими завданнями одночасно.
16. Мені легко контролювати свої емоції в складних ситуаціях.
17. Я готовий брати на себе відповідальність за невдачі команди.
18. Я завжди намагаюся працювати над власним розвитком.
19. Я здатний чітко пояснити свою точку зору навіть у дискусії.
20. Люди часто звертаються до мене за порадою.

Обробка результатів

Підрахуйте загальну суму балів за всі твердження.

Порівняйте свій результат із рівнями лідерських здібностей:

Кількість балів	Рівень лідерських здібностей
80–100 балів	Високий рівень лідерства. Ви природжений лідер, здатний впливати на інших, приймати рішення та вести за собою.
60–79 балів	Середній рівень лідерства. Ви маєте гарні задатки лідера, але потребуєте подальшого розвитку своїх здібностей.
40–59 балів	Низький рівень лідерства. Ви не завжди проявляєте себе як лідер, але у вас є потенціал, який можна розвинути.
Менше 40 балів	Недостатній рівень лідерства. Ви уникаєте лідерської ролі, але це можна змінити за бажанням і зусиллям.

Додаток Г

Опитувальник «Тест на самооцінку особистості: Я-реальне, Я-ідеальне» (за методикою С.А. Будассі)

Інструкція для здобувачів освіти:

Дорогі студенти, цей тест допоможе вам оцінити рівень самооцінки та визначити різницю між вашим уявленням про себе (Я-реальне) та тим, якими ви прагнете стати (Я-ідеальне). Будьте максимально щирими, оскільки результати слугують виключно для вашого особистого аналізу.

1. Ознайомтеся зі списком характеристик, наведеним нижче.

2. Для кожної характеристики оцініть:

Я-реальне: наскільки ця характеристика відповідає вашому уявленню про себе зараз.

Я-ідеальне: наскільки ця характеристика відповідає вашому уявленню про те, якими ви хочете бути.

3. Використовуйте шкалу від 1 до 10:

1 – зовсім не відповідає.

10 – повністю відповідає.

4. Після завершення тесту обчисліть середній бал для Я-реального та Я-ідеального, а також визначте різницю між ними. Ця різниця відображає рівень вашої самооцінки.

Список характеристик

1. Відповідальність
2. Самостійність
3. Упевненість у собі
4. Організованість
5. Лідерські якості
6. Стресостійкість
7. Комунікабельність
8. Критичне мислення
9. Наполегливість
10. Творчість
11. Чесність
12. Емоційна стабільність
13. Гнучкість у прийнятті рішень
14. Мотивація до навчання
15. Вміння працювати в команді

Таблиця для заповнення

№	Характеристика	Я-реальне (1-10)	Я-ідеальне (1-10)
1	Відповідальність		
2	Самостійність		
3	Упевненість у собі		
4	Організованість		
5	Лідерські якості		
6	Стресостійкість		

№	Характеристика	Я-реальне (1-10)	Я-ідеальне (1-10)
7	Комунікабельність		
8	Критичне мислення		
9	Наполегливість		
10	Творчість		
11	Чесність		
12	Емоційна стабільність		
13	Гнучкість у прийнятті рішень		
14	Мотивація до навчання		
15	Вміння працювати в команді		

Обробка результатів

1. Обчисліть середній бал для Я-реального та Я-ідеального:

Середній бал Я-реальне = (сума оцінок у стовпці «Я-реальне») / 15

Середній бал Я-ідеальне = (сума оцінок у стовпці «Я-ідеальне») / 15

2. Визначте рівень самооцінки як різницю між середніми балами:

Різниця = Середній бал Я-ідеальне – Середній бал Я-реальне

3. Інтерпретація:

0–2 бали: високий рівень самооцінки (висока згода між Я-реальним і Я-ідеальним).

2–5 балів: помірний рівень самооцінки (реалістичні прагнення, але є розрив між реальним і ідеальним).

5 і більше балів: низький рівень самооцінки (потребує роботи над гармонізацією уявлення про себе).

Тест дозволить вам краще зрозуміти свої сильні сторони та визначити напрями для особистісного розвитку. Успіхів у роботі над собою!