

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Гуманітарно-педагогічний факультет

Кафедра психології

НАУКОВА РОБОТА

ІЗ ЗАГАЛЬНОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

на тему

«Ефективне командне лідерство у студентському середовищі»

Виконала:

студентка II курсу спеціальності
«Психологія»

Писаренко Яна Миколаївна

Науковий керівник:

канд. психол. н., доцент,

доцент кафедри психології

Мартинюк Ірина Анатоліївна

Київ-2019

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ПІДґРУНТЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ КОМАНДНОГО ЛІДЕРСТВА У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....	6
1.1. Значення формування команди у студентському середовищі.....	6
1.2. Сутність поняття «лідерство».....	9
1.3. Психологічні складові ефективного командного лідерства у студентському середовищі	16
Висновки до розділу 1.....	19
Розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ СКЛАДОВИХ ЕФЕКТИВНОГО КОМАНДНОГО ЛІДЕРСТВА У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....	20
2.1. Організація емпіричного дослідження.....	20
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	21
2.3. Рекомендації з розвитку психологічних складових командного лідерства у студентському середовищі.....	25
Висновки до розділу 2.....	26
Висновки	27
Список використаних джерел.....	29
Додатки.....	31

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасному суспільстві інформаційної епохи зростає потреба у фахівцях з лідерськими якостями, здатних діяти у команді, які можуть мислити незалежно і працювати інтерактивно, які знають, коли доцільно діяти наодинці, а коли працювати з іншими, які можуть і пишатися своїми досягненнями, і цінувати досягнення своїх колег. Загально визнаною є думка про те, що наявність лідерських якостей підвищує конкурентоздатність фахівця, а його здатність працювати у команді та формувати довкола себе команду є запорукою стійкої ефективності діяльності організації у ситуаціях невизначеності.

Поєднання необхідності лідерських здібностей особистості та необхідності її вміння працювати у команді зумовлює важливість такого соціально-психологічного явища як командне лідерство.

Хоча емпіричне вивчення лідерства розпочалось досить давно (з праць А. Біне, Л. Термена ще на початку ХХ ст.), аспект командного лідерства привабив увагу дослідників лише у 90-ті роки. Один із перших, хто розробляв такий підхід, був Р. М. Белбін. Він виокремив два види лідерства: одноосібне і командне. Основна відмінність, на його думку, полягає у тому, що командний лідер перетворює колег по роботі у своїх прихильників, заохочує розвиток у роботі їх особистісних досягнень. У той самий час, одноосібний лідер часто збирає довкола себе «свиту», домагаючись від підлеглих слідування заданим правилам, намагається підігнати людей під певні стандарти.

На сьогодні попри чималу кількість науково-практичних розробок теми лідерства у вітчизняній та зарубіжній психологічній науці, мало дослідженою залишається проблема командного лідерства, його здійснення та формування у студентському середовищі. При цьому сама сутність провідної діяльності студентської молоді та такі важливі її вікові психологічні характеристики, як високий рівень активності, сприйнятливості до впливів, орієнтація на

перспективу засвідчують доцільність приділенню значної уваги розвитку здатності до командного лідерства особистості у ЗВО.

Важливість розвитку лідерського потенціалу й уміння майбутніх фахівців працювати у команді та недостатня розробленість проблеми формування командного лідерства, зумовили вибір теми наукового дослідження: «Ефективне командне лідерство у студентському середовищі».

Об'єкт дослідження – командне лідерство як соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження – психологічні складові ефективного командного лідерства у студентському середовищі.

Мета дослідження – окреслити напрями формування ефективного командного лідерства у сучасному студентському середовищі.

Завдання дослідження:

1. Під час теоретичного аналізу вітчизняних та зарубіжних наукових джерел з'ясувати сутність ефективного командного лідерства у студентському середовищі.

2. За допомогою емпіричного дослідження перевірити сформованість психологічних складових ефективного командного лідерства у студентському середовищі.

3. Розробити рекомендації з формування психологічних складових ефективного командного лідерства у студентському середовищі.

4. На підґрунті проведеного теоретичного та емпіричного дослідження сформулювати висновки та намітити перспективи подальшого дослідження.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз та узагальнення наукових даних із проблеми дослідження; емпіричні – Тест критичного мислення Л. Старкі (в адаптації О. Луценко), Тест креативності Торренса, методика «Копінг-поведінка у стресових ситуаціях CISS» (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер, адаптований варіант Т. Крюкової), Опитувальник міжособистісних стосунків (Шутц), Методика діагностики готовності до ведення переговорів та вирішення конфліктів (Г. Ложкін, Н. Пов'якель), Методика діагностики комунікативних та

організаторських здібностей (КОЗ), Методика «Дипломатичний і авторитарний стилі поведінки» Є. П. Ільїна, Методика САМОАЛ (шкала «потреба у пізнанні»); методи кількісного та якісного аналізу емпіричних даних – методи описової статистики, інтерпретація отриманих даних.

Теоретичне значення дослідження. У науковій роботі обґрунтовується значення формування команди у студентському середовищі, уточнюється сутність поняття «командне лідерство у студентському середовищі», перевіряється сформованість у студентських лідерів психологічних характеристик, що є складовими ефективного командного лідерства та утворюють психологічний портрет лідерів, необхідних сучасному українському суспільству.

Практичне значення наукових результатів полягає в можливості застосування розроблених рекомендацій у практиці навчально-виховного процесу у ЗВО.

Структура і зміст роботи. Робота складається із вступу, двох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Зміст роботи викладено на 38 сторінках. Робота уміщує 8 рисунків, 8 додатків.

Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ПІДГРУНТЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ КОМАНДНОГО ЛІДЕРСТВА У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

1.1. Значення формування команди у студентському середовищі

Для того, щоб описати значення формування команди у студентському середовищі, з'ясуємо сутність команди як соціально-психологічного явища.

Дослідники визначають команду так:

- це спеціально підібрана група людей для об'єднання їхніх зусиль, які працюють на досягнення спільної мети (І. І. Драч, 2015);
- це невелика кількість осіб, які поділяють цілі, цінності і спільні підходи до реалізації своєї діяльності, мають взаємодоповнюючі навички; переймають на себе відповідальність за кінцеві результати, здатні змінювати функціональну співвіднесеність (виконувати будь-які внутрішньогрупові ролі); мають взаємовизначаючу приналежність свою і партнерів до даної спільноти (І. Г. Шавкун, 2010);
- це невелика група людей, які прагнуть до досягнення спільних цілей, які постійно взаємодіють і координують свої зусилля (Г. Д. Кузнєцова, В. В. Маніхін, А. С. Огнєв, 2008);
- це автономний самокерований колектив професіоналів, здатний оперативно, ефективно і якісно вирішувати поставлені перед ним задачі (Т. Д. Зінкевич-Євстігнеєва, Д. Ф. Фролов, Т. М. Грабенко, 2004).

Характерними ознаками команди є: наявність спільної мети; інтенсивне співробітництво; визначені статусно-рольові відносини; лідерство (формальне чи неформальне); згуртованість колективу; відпрацьовані комунікативні зв'язки; групові норми поведінки, усталені традиції; схожість основних життєвих цінностей, установок; специфічні методи вироблення колективних рішень; сприятлива соціально-психологічна атмосфера (І. І. Драч, 2015).

До важливих ознак команди залічують також ефективну конструктивну міжособистісну взаємодію, професіоналізм кожного учасника, позитивне

мислення та орієнтацію на спільний успіх, здатність узгоджено працювати на спільний результат, нефіксований, гнучкий і мобільний розподіл функцій між членами команди (Т. Д. Зінкевич-Євстігнеєва, Д. Ф. Фролов, Т. М. Грабенко, 2004).

У студентському середовищі командою є добре згуртована студентська група, у якій спостерігається високий ступінь єдності колективу, що ґрунтується на реально існуючих і суб'єктивно значущих внутрішніх зв'язках, єдності поглядів, спільних цілях та спільній точці зору на засоби їх досягнення, позитивне ставлення один до одного, бажання бути разом, разом діяти, спілкуватись.

Аналіз досвіду значної кількості студентів та викладачів, нашого власного досвіду дає підстави стверджувати, що високо згуртована студентська група має таке позитивне значення:

а) згуртованість групи впливає на ефективність навчально-виховного процесу: зростає рівень якості навчання, підвищується рівень активності студентів, покращується передача інформації «знизу вверху» і «зверху вниз» (від студентів до викладачів, деканату і навпаки), зростає моральний дух серед студентів, вирішуються ті проблеми, яким за інших умов не приділялась би увага, зближуються цілі викладачів і студентів, самі студенти сприяють покращенню якості навчально-виховного процесу у ЗВО;

б) перебування у згуртованій групі важливе для особистості: збільшуються можливості для особистісного розвитку, прояву своїх здібностей, з'являється відчуття причетності до спільної справи, присутнє відчуття емоційного комфорту від перебування у групі, спілкування з членами групи, що позитивно позначається на життєдіяльності студента (посилюється відчуття опори в житті, знижується тривожність, зростає самооцінка);

в) тренується вміння працювати в команді, що є необхідністю у сучасному світі, оскільки будь-яка організація, у якій працюватиме випускник ЗВО, – це соціальна група, для ефективності функціонування якої важливе вміння її членів працювати злагоджено.

Важливість формування уміння працювати у команді у студентів зумовлена також віковими психологічними особливостями, що створюють сприятливе підґрунтя для розвитку важливих психологічних характеристик особистості майбутнього фахівця.

Серед таких психологічних особливостей можемо виокремити: високий рівень пізнавальної та професійної мотивації, яким підпорядковується мотивація досягнення; високий рівень соціальної активності, що поєднується з інтелектуальною та соціальною зрілістю; активний розвиток інтелекту та його структурування, перехід від дуалістичного тлумачення світу до визнання його багатоманітності і далі – до формування самостійно обраної позиції; опановувані знання та уміння поступово стають не просто предметом учбової діяльності, а засобом діяльності професійної (за І. А. Мартинюк, 2016).

Проаналізувавши низку праць з проблем командоутворення (В. В. Горбунова, 2014; Л. М. Сергеева, В. П. Кондратьєва, М. Я. Хромей, 2015; Я. В. Шалагинова, 2007 та ін.), ми дійшли висновку, що чинниками командоутворення у студентському середовищі є: сприятливий клімат довкола студентських груп; сумісна активна діяльність, що супроводжується позитивними емоціями; відповідність цілей, що ставляться перед групою, потребам членів групи; подібність членів групи між собою за цінностями, поглядами та інтересами; побудова взаємодії на повазі та доброзичливості, прийнятті протилежних думок та психологічному комфорту; наявність можливості у групи конкурувати з іншими групами. При цьому найвагомим є приклад лідера як товариського, здатного згуртувати групу, давати можливість іншим членам групи розвиватись та проявляти свій потенціал.

У зв'язку з цим розглянемо сутність лідерства як соціально-психологічного явища.

1.2. Сутність поняття «лідерство»

Поняття «лідерство» позначає багатоаспектне явищем, котре існує у будь-якій епосі, у будь-якому виді діяльності, у будь-якій людській спільноті.

Воно тісно пов'язане з поняттям «лідер» (від англ. leader – той, хто веде, ведучий), що позначає людину, яка веде інших за собою у тому напрямку, який здається їй правильним. Виявлення лідерських здібностей передбачає виявлення здатності впливати на інших, застосовуючи той чи інший тип поведінки, залучаючи їх до досягнення цілей чи створення нових умов, тобто до процесу змін. Функція лідера може виявлятися незалежно від посади, вона пов'язана з індивідуальними можливостями особистості та культурою організації, у якій працює людина.

С. Ф. Клепко та Л. В. Литвинюк (С. В. Клепко, Л. В. Литвинюк, 2012) наводять такі найпоширеніші визначення поняття «лідер»: це особа, яка займає домінуюче становище у чомусь (у владі, на торговому чи економічному ринку, у мистецтві; у галузі науки, у рейтингу тощо); це особа, яка веде за собою «групу людей у часі та просторі»; це особа, яка здатна впливати на людей із метою інтеграції спільної діяльності, спрямованої на задоволення інтересів даного співтовариства; це особа, здатна об'єднувати людей заради досягнення якоїсь мети; це особа із чітким баченням того, до чого просуваються інші, і з навичками, необхідними для того, щоб переконати решту рухатися у визначеному напрямку; це особа, яка впорядковує систему людей; це особа, за якою дане співтовариство визнає право на прийняття рішень, найбільш значущих із позиції групових інтересів.

У науковій літературі лідерство розглядається як процес і як властивість.

За своєю сутністю визначення лідерства як процесу передбачають наявність впливу на членів групи з метою управління та координації її дій для досягнення цілей.

Вплив передбачає таку поведінку людини, яка вносить зміни у поведінку, відносини, почуття іншої особи. Засобами впливу є: ідеї, усне та письмове

мовлення, навіювання, переконання, емоційне зараження, примушування, особистий авторитет і приклад тощо.

С. Ф. Клепко та Л. В. Литвинюк (С. В. Клепко, Л. В. Литвинюк, 2012) наводять такі приклади визначень сутності лідерства як процесу: це процес, під час якого окремі члени групи ведуть за собою решту, інших людей «у часі і просторі», це процес у групі, заснований на впливі особистого авторитету людини на поведінку членів групи;

Як властивість особистості, лідерство автори пояснюють так: це набір характеристик або система якостей, що належить тим, хто здійснює не примусовий вплив; це здатність впливати на окремих людей та групи, щоб спонукати їх працювати для досягнення мети, спрямовувати спільні зусилля на реалізацію цілей організації; це механізм об'єднання групової діяльності, коли людина або частина соціальної групи виконують роль лідера, тобто організують, спрямовують дії усієї групи, яка очікує, приймає та підтримує дії лідера; це спосіб організації свого життєвого простору таким чином, щоб «у ньому хотілося жити та розвиватися не тільки тобі, але й іншим»; це сила впливу, що залежить від співвідношення особистих якостей лідера з якостями тих, на кого він намагається чинити вплив, і з ситуацією, у якій перебуває ця група; це метод роботи, мета якого – допомогти іншим виконувати їхні функції якнайкраще (С. В. Клепко, Л. В. Литвинюк, 2012).

Науковці узагальнюють, що розуміння лідерства передбачає такі види впливу лідера: а) на постановку цілей і визначення стратегій розвитку, б) на узгодження поведінки для досягнення цілей, в) на групову підтримку, г) на організаційну культуру (С. В. Клепко, Л. В. Литвинюк, 2012).

Низка авторів (Г. Д. Кузнецова, В. В. Маніхін, А. С. Огнєв, 2008) називає лідерство складним соціально-психологічним процесом групового розвитку. Його результатом стає виникнення, стабілізація та розвиток групової структури, її оптимізація та удосконалення. Дослідники зауважують, що лідерство є одним із способів одночасної структуризації і диференціації групи (кожен її член займає певне становище у структурі).

Розрізняють типи лідерства на мікро- і макrorівні управління, на яких виявляються відмінності характеру лідерства. Мікролідер функціонує у внутрішньому середовищі організації, зосереджений на вирішенні поточних питань, його управління нерідко реактивне та ситуативне. Макролідерство орієнтується на майбутнє, зовнішнє середовища, встановлення стосунків між людьми всередині організації за допомогою створення організаційної культури.

Виокремлюють чотири підходи до розгляду чинників ефективного лідерства: 1) теорія влади та впливу, 2) поведінковий, 3) ситуаційний, 4) теорія рис особистості (Клепко С. Ф., Литвинюк Л. В., 2012).

Теорія влади та впливу пояснює, що ефективність лідерства залежить від владних повноважень, типів влади, тактики впливу, які застосовують керівники.

Поведінковий підхід передбачає, що ефективність лідерства залежить від типових дій лідера та прийняття ним управлінських рішень.

Теорія рис обґрунтовує, що ефективність лідерства зумовлена особистісними, соціальними, інтелектуальними рисами людини, які роблять її лідером. При цьому сьогодні визнається, що лідерство – продукт ситуації. Тобто, лідер просто краще за інших може актуалізувати в конкретній ситуації притаманну йому рису (наявність якої у принципі не заперечується в інших осіб).

Ситуаційний підхід з'ясовує вплив ситуації на лідерську поведінку та вплив лідера на їх зміну. Теорії цього підходу стверджують, що різні моделі поведінки можуть бути ефективними в різних ситуаціях, при цьому одна модель може бути оптимальною у багатьох ситуаціях.

Системна теорія розглядає лідерство як процес організації міжособистісних стосунків у групі, а лідера – як суб'єкта управління цим процесом.

За О. І. Васильковою (Василькова О. І., 2004), пошук детермінант лідерства здійснюється впродовж останніх семидесяти років. Накопичено великий фонд емпіричних матеріалів, що багаторазово породжувало надію на принципове розв'язання цієї проблеми. За словами авторки, першу серію таких надій та розчарувань викликала ще у сорокових роках, так звана, теорія «рис

лідерства», яка базується на уявленні про те, що лідери є носіями певних психологічних якостей і вмінь, притаманних лише їм (С. Бірд, Є. Богардус, А. Винзель). Проте, незабаром, у працях Р. Стогдилла, К. Бірма, Д. Манна та інших було зазначено, що поки що відсутні серйозні наукові дані, які б давали змогу вважати, що лідерами стають люди, які володіють певними особливими рисами. Пошуки детермінант лідерства як психологічного феномену зміщуються у галузь вивчення групових взаємовідносин. Виникає теорія «лідерства як функції групи» (Г. Хоманс), в якій лідер розглядається як особа, яка найбільшою мірою відповідає соціальним очікуванням групи. Але ця теорія також не мала доказового характеру.

За О. І. Васильковою (Василькова О. І., 2004), найбільш поширеною у зарубіжній соціальній психології є теорія «лідерства як функції ситуації» (Р. Бейлс, Т. Ньюком, А. Хейр). На думку її авторів, лідерство – це не стільки функція особистості або групи, скільки результат різноманітного впливу різних факторів під час входження людини до несхожих ситуацій.

Наприкінці 1960-х років з'являється так звана «інтеракціоністська» теорія або «синтетична теорія лідерства». Представники цього напрямку (С. Грєєн, Дж. Давіс) приходять до висновку, що лідерство – це частково функція рис, яка сприймається послідовниками, а частково – функція специфічних ситуацій, і ці дві змінні взаємодіють між собою. Ф. Фідлер та інші американські психологи зробили спробу розробити «операціональну» модель лідера, в якій ефективність групової діяльності залежить від того, наскільки стиль лідера відповідає даній ситуації. Проте, на думку А. В. Петровського, вказані показники недостатні для такого розуміння. У запропонованій моделі відсутня третя змінна – рівень розвитку групи, який визначається ступенем діяльнісного опосередкування міжособистісних відносин.

У цілому, зарубіжний підхід до проблеми лідерства характеризується великою кількістю емпіричних досліджень і відсутністю єдиної теоретичної концепції лідерства, яка б розкривала цілісну структуру і динаміку цього процесу (Василькова О. І., 2004).

Суттєвою відмінністю дослідження проблеми лідерства радянського періоду є аналіз цього феномену у реальних соціальних групах. У багатьох роботах (Л. Н. Войтоловський, Д. Б. Ельконін, Г. Фортунатов) автори намагаються запровадити типології лідерів, а також обґрунтувати розвиток групи. З'являється велика кількість досліджень, пов'язаних з проблемою співвідношення лідерства й керівництва, (Г. К. Ашин, В. І. Зацепін, Б. Д. Паригін); розробляється традиційний напрямок вивчення лідерства у дитячих та юнацьких колективах (І. П. Волков, Я. Л. Коломінський, О. С. Чернишов); приділяється велика увага методологічним питанням визначення понять лідер, лідерство, стильові особливості тощо (О. А. Єршов, Н. С. Жеребова, Р. Л. Кричевський). У більшості робіт вказується на те, що лідером групи може бути лише така особистість, яка знає, як здійснювати ту чи іншу дію і може активізувати інших на її виконання (І. П. Волков, Н. С. Жеребова, Т. Є. Коннікова). Таким чином, психологія лідерства розглядає потенційні індивідуальні можливості особистості як одну з основних частин ситуації, в якій перебуває група. У зв'язку з цим, для з'ясування механізмів закріплення особистості у статусі лідера, необхідно знати динаміку лідерства (Василькова О. І., 2004).

С. Г. Кутинець (С. Г. Кутинець, 2016), узагальнивши різні визначення лідерства, розуміє його як комплексне, відносно стійке, динамічне особистісне утворення, що характеризується певною системою ставлень людини до людей та до самої себе. Зовнішньо воно виявляється у лідерській поведінці і діяльності. Внутрішньо лідерська позиція зумовлюється системою установок, цілей і цінностей і відображає характер потреб, мотивів і переконань особистості.

Відомо, що лідерство виявляється на різних вікових етапах розвитку особистості, але має свої особливості щодо мотивації, висування та ефективності лідерства (С. Г. Кутинець, 2016).

Зокрема, психологічними особливостями молодшого шкільного віку, що пов'язані з вихованням і проявом лідерства, є: працездатність, самостійність, прагнення до досягнення успіху, витримка, наполегливість, упевненість у своїх

силах, наслідування свого ідеалу. Такі діти виділяються серед решти молодших школярів. Вони упевнені в собі, з повагою ставляться і до дорослим, і до своїх однолітків, охоче діляться іграшками та іншими своїми речами. Доброзичливі, ініціативні, їм все цікаво, першими починають виконувати завдання, а інші наслідують їх приклад (С. Г. Кутинець, 2016).

У підлітковому віці яскраво вираженими лідерськими рисами є: активність, ініціативність, наполегливість, захопленість ідеєю і справою (С. Г. Кутинець, 2016).

Ефективне лідерство юнацького віку забезпечується такими рисами: самопізнанням, самоствердженням, самостійністю, самовизначенням, юнацьким максималізмом, прагненням до колективності, ентузіазмом, упевненістю в собі, наявністю вольових якостей, впливом на інших, оригінальним, творчим мисленням, комунікативними та організаторськими здібностями, умінням приймати правильне рішення у непередбачених ситуаціях, готовністю брати на себе відповідальність, романтизмом і громадською активністю (С. Г. Кутинець, 2016).

Досліджуючи проблему лідерства, І. М. Марковська (І. М. Марковська, 2008) зауважує, що у сучасному суспільстві лідерство є необхідним і бажаним атрибутом керівництва в організаціях, а управління організацією розглядається як сумісна реалізація функцій керівництва і лідерства. Окрім того, на практиці проявляється необхідність розвитку лідерського потенціалу не лише керівників, але і рядових співробітників. Перед керівниками ставиться задача прояву таких якостей, які допомагають розвитку лідерських якостей його послідовників. Це узгоджується з ідеєю формування командних лідерів, які повинні уміти делегувати функції з управління задачею іншим людям.

Недивлячись на запити практики, ідея командного лідерства залишається мало дослідженою у психології.

Командний менеджмент як підхід управління з'явився на межі 80-90-х років. Це було відповідною реакцією на зростаючу конкуренцію і необхідність підвищення ефективності діяльності компаній. Зростання масштабів ведення

бізнесу також сприяв опануванню нових форм управління. Командний менеджмент втілював необхідність компаній у створенні оптимальних форм організації для вирішення бізнес-задач у нових, швидко змінюваних умовах. Командний менеджмент – це напрям теорії і практики управління організацією, що спирається на комплексне і конструктивне використання командних ефектів (І. М. Марковська, 2008).

Теорія і практика командного менеджменту передбачає участь працівників у самоорганізації і самоуправлінні сумісною діяльністю, взаємний контроль, взаємодопомогу і взаємозамінність, чіткість спільних цінностей і цілей, колективну відповідальність, що підвищує індивідуальну відповідальність за результати праці, розвиток та використання індивідуального та групового потенціалів.

Командний менеджмент висуває особливі вимоги до керівника організації:

- а) усвідомлений вплив на прийняття усіма співробітниками спільних цілей компанії на усіх рівнях організаційної структури;
- б) підтримання неформального авторитету керівників усіх рівнів (лідерів функціональних та проектних команд);
- в) залучення співробітників до прийняття найбільш важливих рішень в організації;
- г) дотримання заявлених норм і відповідність прийнятим цінностям компанії;
- д) розвиток командного стилю на усіх рівнях організаційної структури, підтримання у цьому інших лідерів;
- е) підтримання командного духу в організації (І. М. Марковська, 2008).

Таким чином, командне лідерство – це таке соціально-психологічне явище, що стимулює розвиток лідерських якостей не лише у керівників, а й у команди в цілому, у кожного члена групи. Це також важливий чинник приваблення, утримання та стимулювання до підвищення продуктивності діяльності учасників групи.

1.3. Психологічні складові ефективного командного лідерства у студентському середовищі

Сьогодні відомо чимало праць науково-практичного характеру, де висвітлені риси, здібності, навички, притаманні лідерам, чи які мають бути притаманні лідерам. При цьому до опису таких психологічних утворень вдаються фахівці різних галузей: політологи (О. Березюк, 2017; В. Біленко, 2009; Я. Казюк, 2017; О. Симоненко, 2010 та ін.), економісти (Р. Бондарчук, 2017; Л. Борщ, 2007; С. Коляда, К. Комарова, 2017 та ін.), філософи (І. Галяс, 2011 та ін.), психологи та педагоги (А. Мітлош, 2007; В. Татенко, 2004; Р. Котрухова, 2009; О. Краснояруженська, 2008; А. Haley, 2012; S. Simpson, 2013 та ін.).

Серед таких психологічних характеристик, що мають бути притаманні лідерам, часто називають: компетентність, ерудованість, творчість, стратегічне мислення, критичне мислення, гнучкість мислення, відкритість до змін, тактовність, дипломатичність, харизматичність, комунікабельність, організаторські здібності, наполегливість, рішучість, вольові якості, мотивація першості, впевненість у собі, енергійність, ентузіазм, незалежність, стресостійкість тощо.

Оскільки, як було описано у попередньому параграфі, вияв та ефективність лідерства тісно пов'язані із зовнішньою ситуацією (як мікрорівня, так і макрорівня), то для оцінки та формування лідерства як властивості особистості чи процесу, реалізованого у групі, важливо розуміти ті запити, які ставить сучасне суспільство до лідера.

У своєму дослідженні І. А. Мартинюк (І. А. Мартинюк, 2018) доходить висновку, що психологічний портрет лідерів, яких потребує сучасне українське суспільство (об'єднані територіальні громади України), представлений багатьма психологічними характеристиками, які стосуються когнітивної, комунікативної та мотиваційної сфери особистості.

Зокрема, когнітивну сферу сучасного лідера мають характеризувати: компетентність, професіоналізм у своїй справі; вміння знаходити нові методи,

способи для втілення плану чи рішення, швидко переключатись з одного способу виконання завдання на інший, володіння гнучким мисленням; розум, критичне мислення; юридична підготовленість; уміння бачити перспективи розвитку, планувати, стратегічно мислити; відкритість до змін, легкість у навчанні нового; здатність творчо підходити до вирішення різних проблем, мислити нестандартно; знання ресурсів громади для її розвитку. Допоміжні – уміння успішно вирішувати складні проблеми у критичній ситуації; знання способів активізації економіки (І. А. Мартинюк, 2018).

Комунікативну сферу сучасного лідера мають характеризувати: прагнення співпраці, уміння підібрати людей і працювати у команді, керувати командою, здатність залучати до свого задуму команду послідовників; відповідальність, готовність взяти на себе відповідальність за колектив. Допоміжні – тактовність, дипломатичність, уміння знайти правильний тон спілкування, вести переговори у конфліктних ситуаціях, управляти конфліктами та вирішувати їх; соціальна активність; організаторські здібності, уміння надихати та мотивувати інших; ініціативність, здатність ініціювати зміни; комунікабельність, уміння спілкуватись з людьми; харизматичність, авторитетність, впливовість (здобута самостійно), уміння вести за собою маси; здобувати послідовників (І. А. Мартинюк, 2018).

Мотиваційну сферу сучасного лідера мають характеризувати: чітке бачення своєї мети, уміння визначити проблеми і перешкоди, які стоять на шляху її досягнення, здатність йти до її досягнення. Допоміжні – прагнення до саморозвитку і самовдосконалення, розвиток своїх унікальних здібностей; готовність займатись самоосвітою (І. А. Мартинюк, 2018).

Такий перелік психологічних характеристик був виокремлений за допомогою процедури експертного оцінювання. Передбачається, що наявність таких рис, якостей допомагає лідерам налагоджувати взаємодію людей задля ефективної діяльності на благо розвитку економіки та культури їхнього регіону.

Як бачимо, серед описаних характеристик наявні як ті, що безпосередньо пов'язані з командним лідерством (характеристики комунікативної сфери), так і

ті, що забезпечують можливість лідерства як соціально-психологічного явища загалом (характеристики мотиваційної та когнітивної сфери, що є підґрунтям для здобуття особистістю авторитету серед колег).

Таким чином, можемо припустити, що для формування командного лідерства у студентському середовищі важливо, щоб студентські лідери володіли необхідними когнітивними, комунікативними та мотиваційними характеристиками. З огляду на описані вище результати дослідження та сутність тих задач, які доводиться вирішувати студентству під час навчання у ЗВО, такими характеристиками є гнучкість, оригінальність, критичність мислення, орієнтованість на вирішення проблеми у складних ситуаціях; прагнення співпраці, дипломатичність, уміння управляти конфліктами та вирішувати їх, організаторські здібності, комунікабельність; прагнення до саморозвитку і самовдосконалення.

Висновки до розділу 1

Узагальнення вищевикладеного дає підстави для формулювання таких висновків:

1. Формування команди у студентському середовищі має важливе значення для забезпечення ефективності учбової діяльності студентів, їхнього особистісного благополуччя та майбутньої конкурентоспроможності на ринку праці. При цьому саме навчання та вікові психологічні особливості студентів є сприятливими для розвитку уміння працювати у команді.

2. Важливим чинником формування команди у студентському середовищі є явище лідерства, що проявляється:

а) як процес виокремлення авторитетних особистостей у студентських групах та їх впливу на інших членів групи;

б) як здатність окремих представників студентських груп здобувати авторитет у своїх одногрупників і цим самим отримати першочергове право на прийняття групових рішень (що стосуються як навчального процесу і взаємодії

з науково-педагогічними працівниками та адміністрацією ЗВО, так і позанавчальної діяльності та внутрішньогрупових і міжгрупових стосунків).

3. Суб'єктом лідерства є лідер, ефективність якого може зумовлюватись тактикою його впливу на групу, його типовими діями, внутрішніми психологічними особливостями, здатністю актуалізувати потрібні риси у конкретній ситуації.

4. У зв'язку з потребами практики майбутньої професійної діяльності (незалежно від профілю) у добре розвинутому лідерському потенціалі фахівців важливо, щоб лідери студентських груп сприяли також розвитку лідерських якостей своїх одногрупників, тобто щоб вони були командними лідерами.

5. Командний лідер – той, хто визнає сильні сторони інших та уміє делегувати функції управління задачею іншим.

6. У студентському віці лідерство забарвлене віковими психологічними особливостями, що сприяють формування командного лідерства: юнацьким максималізмом, прагненням до колективності, ентузіазмом, упевненістю в собі, наявністю вольових якостей, впливом на інших, оригінальним, творчим мисленням, комунікативними та організаторськими здібностями, умінням приймати правильне рішення у непередбачених ситуаціях, готовністю брати на себе відповідальність тощо.

7. Для формування командного лідерства у студентському середовищі важливо, щоб студентські лідери володіли необхідними когнітивними, комунікативними та мотиваційними характеристиками. Зокрема: гнучкість, оригінальність, критичність мислення, орієнтованість на вирішення проблеми у складних ситуаціях; прагнення співпраці, дипломатичність, уміння управляти конфліктами та вирішувати їх, організаторські здібності, комунікабельність; прагнення до саморозвитку і самовдосконалення.

Розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ СКЛАДОВИХ ЕФЕКТИВНОГО КОМАНДНОГО ЛІДЕРСТВА У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

2.1. Організація емпіричного дослідження

Для перевірки сформованості психологічних складових ефективного командного лідерства у студентському середовищі було проведене емпіричне дослідження. Його учасниками були студенти-лідери – представники студентського самоврядування ЗВО аграрного профілю. Кількість досліджуваних – 20 осіб (з них 13 хлопців та 7 дівчат). Дослідження проводилось у II семестрі 2018-2019 н. р. Дослідженню підлягали: гнучкість, оригінальність, критичність мислення, орієнтованість на вирішення проблеми у складних ситуаціях; прагнення співпраці, дипломатичність, уміння управляти конфліктами та вирішувати їх, організаторські здібності, комунікабельність; потреба у пізнанні (як важлива передумова прагнення до саморозвитку і самовдосконалення).

У дослідженні застосовувались такі методики:

1. Тест критичного мислення Л. Старкі (в адаптації О. Луценко) – для діагностики критичності мислення.

2. Тест креативності Торренса – для діагностики гнучкості та оригінальності мислення.

3. методика «Копінг-поведінка у стресових ситуаціях CISS» (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер, адаптований варіант Т. Крюкової) – для діагностики уміння успішно вирішувати складні проблеми у критичній ситуації.

4. Опитувальник міжособистісних стосунків (Шутц) – шкала «включеність» – для діагностики прагнення співпраці.

5. Методика діагностики готовності до ведення переговорів та вирішення конфліктів (Г. Ложкін, Н. Пов'якель) – діагностика готовності до переговорів та розв'язання конфліктів – для діагностики здатності вирішувати конфліктні ситуації.

6. Методика діагностики комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ) – для діагностики рівня розвитку організаторських здібностей, уміння надихати та мотивувати інших, рівня розвитку комунікабельності та уміння спілкуватись з людьми.

7. Методика «Дипломатичний і авторитарний стилі поведінки» Є. П. Ільїна – для діагностики дипломатичності у спілкуванні.

8. Методика САМОАЛ (шкала «потреба у пізнанні») – для діагностики вираженості потреби у пізнанні як базової у прагненні до саморозвитку і самовдосконалення.

Результати діагностики за названими методиками піддавались кількісному (за допомогою методів описової статистики) та якісному аналізу.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

У ході емпіричного дослідження ми отримали такі результати (див. рис. 1 – 8, дод. А–К).

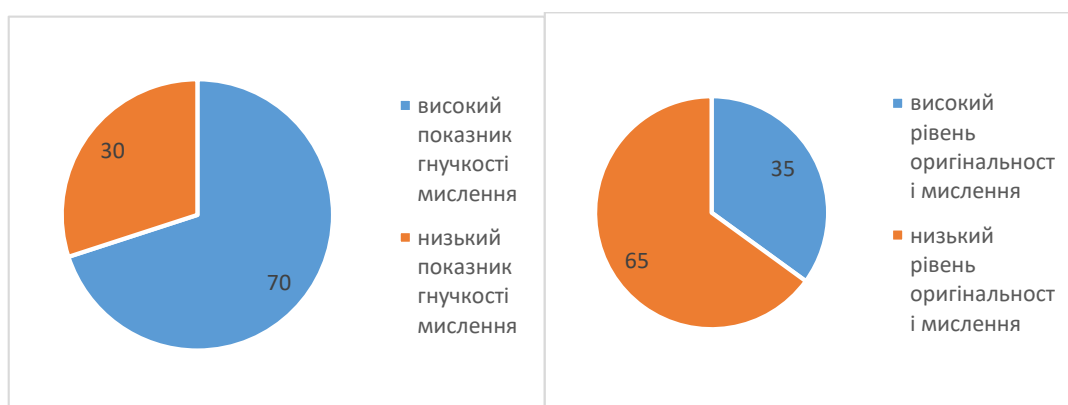


Рис. 1. Результати, отримані за допомогою Методики Торренса

Дані рис.1 засвідчують добре розвинуту гнучкість мислення більшості респондентів (70%) та знижений показник оригінальності мислення більшості вибірки (65%). Такі результати можуть зумовлюватись, на наш погляд, як недостатньою впевненістю у собі, побоюванням виглядати дивакуватим, так і схильністю діяти за зразком, вказівкою, розпорядженням, бути слухняним тощо.



Рис. 2. Результати, отримані за допомогою Тесту критичного мислення Л. Старкі (в адаптації О. Луценко)

Рис. 2 засвідчує, показник критичності мислення у більшості досліджуваних (у 80%) є не високим, що може бути пов'язане з недостатнім розвитком здатності враховувати усі обставини ситуації у короткий проміжок часу.

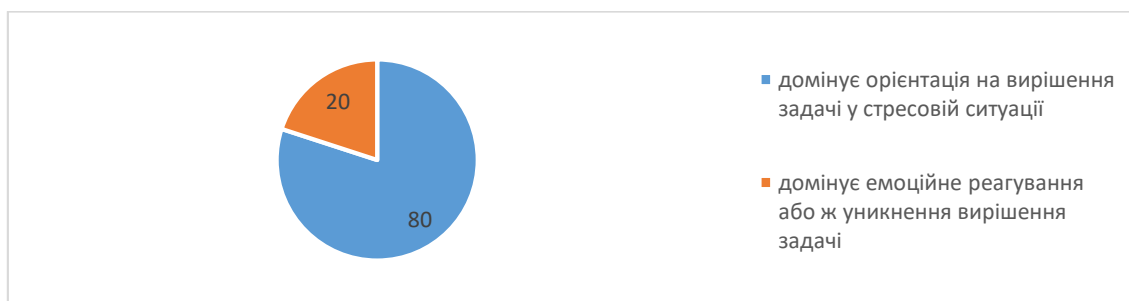


Рис. 3. Результати, отримані за допомогою Методики «Копінг-поведінка у стресових ситуаціях»

З даних рис. 3 можемо робити висновок про те, що у переважної більшості досліджуваних (80%) у стресових ситуаціях домінує орієнтація на вирішення задачі.



Рис. 4. Результати, отримані за допомогою Шкали «включеність»

Як засвідчують дані рис. 4, у значної частки досліджуваних (65%) спостерігаються знижені показники прагнення співпраці – пошуку товариства інших. Такі результати можуть свідчити як про дещо знижений розвиток передумов прагнення співпраці, так і про тимчасове перенасичення досліджуваних своєю діяльністю як представників студентського активу.

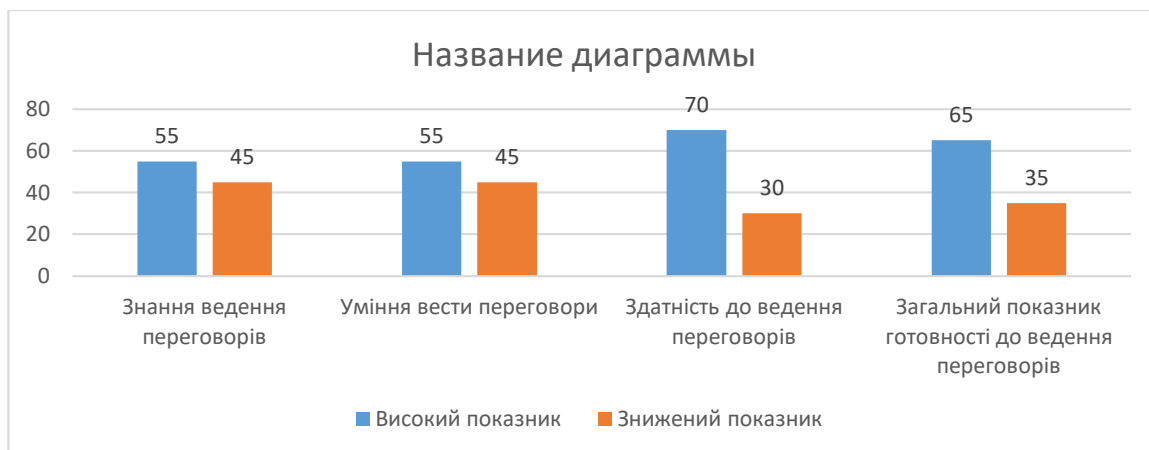


Рис. 5. Результати, отримані за допомогою Методики «Готовність до переговорів та розв'язання конфліктів»

За даними рис. 5, більшості досліджуваних властивий високий показник готовності до ведення переговорів та розв'язання конфліктів.



Рис. 6. Результати, отримані за допомогою Методики КОЗ

За результатами, наведеними на рис. 6, у більшості досліджуваних високий рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей, при чому значно частіше представники студентського самоврядування мають добре розвинуті організаторські здібності, ніж комунікативні. Це може свідчити про те,

що, уміючи чітко спланувати певну справу, вони можуть відчувати труднощі у тому, щоб донести свою ідею іншим.

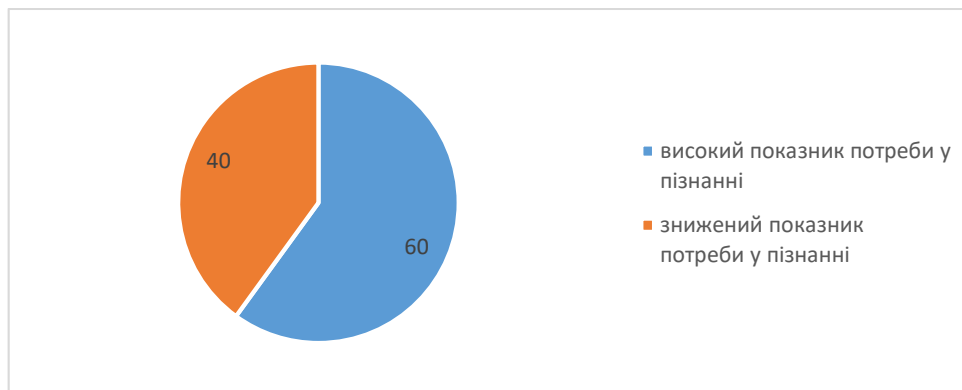


Рис. 7. Результати, отримані за допомогою Шкала «потреба у пізнанні» методики САМОАЛ

За результатами, наведеними на рис. 7, більшості досліджуваних властивий високий рівень потреби у пізнанні.

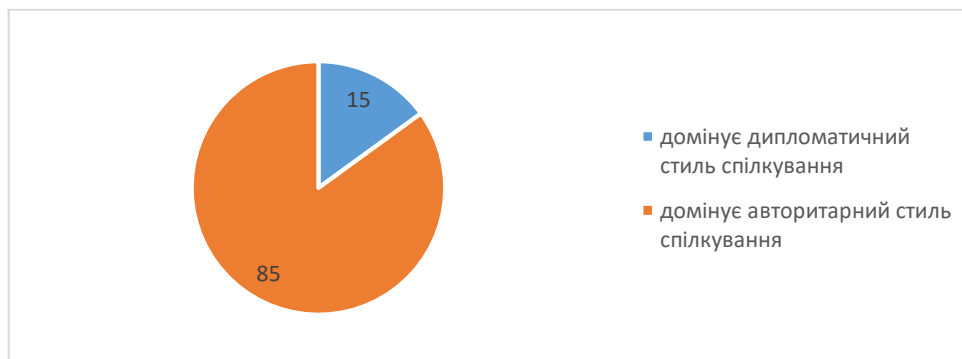


Рис. 8. Результати, отримані за Методикою «Дипломатичний і авторитарний стилі поведінки» Є. П. Ільїна

Дані рис. 8 засвідчують, що переважній більшості досліджуваних властиві труднощі у дотриманні тактовності, дипломатичності, віднаходженні правильного тону спілкування.

Таким чином, проведене емпіричне дослідження дає підстави для висновку про сформованість у представників студентських лідерів чималої кількості якостей, які допомагають їм підтримувати свою лідерську позицію у студентському середовищі. При цьому для забезпечення командного стилю лідерства значній частині вибірки доцільно тренувати свої дипломатичні здібності.

Наявність відсоткових часток досліджуваних із зниженими показниками кожної із діагностованих якостей дає підстави вважати доцільним проведення додаткових заходів для розвитку лідерських якостей студентів загалом та представників студентського самоврядування зокрема.

2.3. Рекомендації з розвитку психологічних складових командного лідерства у студентському середовищі

Проведене емпіричне дослідження засвідчило доцільність проведення додаткових заходів для представників студентського самоврядування з розвитку психологічних характеристик, важливих для забезпечення командного характеру їхнього лідерства.

Особливий акцент варто зробити на тренуванні дипломатичного стилю спілкування, оскільки він безпосередньо пов'язаний із командним стилем лідерства (і саме за цією характеристикою найбільша кількість досліджуваних продемонструвала низькі показники).

Із командним стилем лідерства безпосередньо пов'язане прагнення лідера до співпраці. Знижений показник такого прагнення у значній кількості досліджуваних засвідчує необхідність тренування у представників студентського самоврядування умінь розподіляти, делегувати відповідальність з прийняття рішень чи виконання завдань своїм колегам-одногрупникам-однокурсникам, довіряти здатності інших якісно розв'язувати задачі, що постають перед ними.

Командному стилю лідерства сприятиме також тренування організаторських та комунікативних умінь студентів, умінь управляти конфліктами та вирішувати їх.

Цілеспрямований розвиток гнучкості, оригінальності, критичності мислення, орієнтованості на вирішення проблеми у складних ситуаціях (як важливої копінг-стратегії лідера), стимулювання потреби у пізнанні (як важливої передумови прагнення до саморозвитку і самовдосконалення) сприятиме

удосконаленню лідерського потенціалу представників студентського самоврядування за підтримці їхнього авторитету у студентському середовищі.

Для забезпечення розвитку зазначених психологічних характеристик у представників студентського самоврядування у ЗВО доцільно організовувати «школи лідерства», у програмах яких передбачати: психологічні тренінги з розвитку комунікативних умінь; лекції з конфліктології; ділові ігри, спрямовані на тренування організаторських та дипломатичних здібностей, на уміння розподіляти, делегувати відповідальність з прийняття рішень чи виконання завдань своїм колегам, уміння концентруватись на розв'язанні задачі в умовах поміх (труднощів); семінари, перегляди відеоматеріалів з обговоренням особливостей командної роботи, досвіду успішних командних лідерів; тренінги креативності, які б усували психологічні перешкоди прояву оригінальності мислення.

Окрім того, для розвитку лідерських якостей студентів важливо під час навчальних занять заохочувати їх до прояву гнучкості та критичності мислення, стимулювати їх потребу у пізнанні нового та спрямовувати до саморозвитку.

Для розвитку командного лідерства доцільно також залучати студентів до групової проектної роботи під час вивчення певних дисциплін, організовувати різноманітні конкурси (інтелектуальні, творчі, спортивні), де перемогу можна здобути лише діючи як єдина злагоджена команда.

Висновки до розділу 2

Емпіричне дослідження сформованості психологічних складових ефективного командного лідерства у представників студентського самоврядування засвідчило:

1. У представників студентських лідерів добре розвинута чимала кількість якостей, які допомагають їм підтримувати свою лідерську позицію у студентському середовищі.

2. У переважної більшості досліджуваних домінує авторитарний стиль спілкування над дипломатичним, що не сприяє командному стилю їх лідерства.

3. За кожною із досліджуваних якостей наявна чимала частка студентів із зниженими її показниками.

Вище зазначене дає підстави для висновку про доцільність проведення додаткових заходів для розвитку лідерських якостей студентів-представників студентського самоврядування (гнучкість, оригінальність, критичність мислення, орієнтованість на вирішення проблеми у складних ситуаціях; прагнення співпраці, дипломатичність, уміння управляти конфліктами та вирішувати їх, організаторські здібності, комунікабельність; потреба у пізнанні (як важлива передумова прагнення до саморозвитку і самовдосконалення), які б забезпечували командний характер їхнього лідерства.

Такими заходами можуть бути: «школи лідерства» з психологічними тренінгами, лекціями та семінарами відповідної тематики, ділові ігри; проектна група робота на навчальних заняттях; командні конкурси та турніри.

Формувати командне лідерство у студентському середовищі доцільно проводячи спеціальні заходи для представників студентського самоврядування, а також для груп студентів.

ВИСНОВКИ

Теоретичне та емпіричне дослідження проблеми командного лідерства у студентському середовищі дало підстави для таких висновків:

1. Період навчання у ЗВО є важливим етапом формування лідерського потенціалу особистості майбутнього фахівця та командного стилю лідерства, важливого для ефективної діяльності будь-якої організації, компанії чи установи.

2. Командне лідерство – здатність лідера здобувати авторитет у своїх одногрупників і цим самим отримати першочергове право на прийняття групових рішень, а також визнавати сильні сторони інших та делегувати функції управління задачею іншим. Це процес виокремлення авторитетних особистостей

у групі та сприяння ними розвитку лідерських якостей інших членів групи, що приводить до виникнення злагодженої командної роботи.

3. Ефективність командного лідерства може зумовлюватись тактикою впливу лідера на групу, його типовими діями, внутрішніми психологічними особливостями, здатністю актуалізувати потрібні риси у конкретній ситуації.

4. Внутрішніми психологічними особливостями студентів, що обумовлюють командний стиль лідерства, можна вважати: гнучкість, оригінальність, критичність мислення, орієнтованість на вирішення проблеми у складних ситуаціях; прагнення співпраці, дипломатичність, уміння управляти конфліктами та вирішувати їх, організаторські здібності, комунікабельність; прагнення до саморозвитку і самовдосконалення.

5. У студентів-лідерів добре розвинута чимала кількість якостей, які допомагають їм підтримувати свою лідерську позицію у студентському середовищі. Однак, у переважної більшості досліджуваних домінує авторитарний стиль спілкування над дипломатичним, що не сприяє командному стилю їх лідерства. Окрім того, у багатьох студентів знижені й показники інших психологічних характеристик, важливих для командного лідерства.

6. Формувати командне лідерство у студентському середовищі доцільно проводячи спеціальні заходи для представників студентського самоврядування («школи лідерства» з психологічними тренінгами, лекціями та семінарами відповідної тематики, ділові ігри), а також для груп студентів (проектна група робота на навчальних заняттях; командні конкурси та турніри).

Перспективою подальших досліджень цього напрямку залишається з'ясування питань: які студенти стають командними лідерами у групах, що сприяє чи не сприяє прояву командного стилю лідерства у студентському середовищі, наскільки пов'язане командне лідерство у студентському середовищі із командним лідерством у подальшій професійній діяльності випускника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адізес І. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером. К.: Наш формат, 2018. 304 с.
2. Василькова О. І. Динаміка неформального лідерства в навчальній групі ПТУ. Автореф. дис. ... канд. психол. наук, 19.00.07. Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, К., 2004. 26 с.
3. Горбунова В. В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с.
4. Дафт Р. Менеджмент. СПб: Питер, 2001. 832 с.
5. Драч І. І. Командний менеджмент як умова реалізації компетентнісного управління підготовкою майбутніх фахівців // Scientific Journal "ScienceRise", 2015, №6/5(11). С. 8–12.
6. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Фролов Д. Ф., Грабенко Т. М. Теория и практика командообразования: Современная технология создания команд. СПб.: Речь, 2004. 304 с.
7. Краснояруженская Е. А. Лидерство как ценность современной молодежи // Вестник Ставропольского гос. университета. 2008. № 56. С. 198–202.
8. Кузнецова Г. Д., Манихин В. В., Огнев А. С. Лидерство и командообразование: конспект лекций. М.: МГГУ, 2008. 96 с.
9. Кутинець С. Г. Формування лідерських якостей особистості – соціальне замовлення часу. URL: [test.teacherjournal.in.ua > attachments > article >](http://test.teacherjournal.in.ua/attachments/article/) (Дата звернення: 15.10.2019 р.).
10. Мартинюк І. А. Психологічне підґрунтя впровадження інтерактивної технології в освітній процес ВНЗ // Науковий вісник Національного ун-ту біоресурсів і природокористування України. Серія «Педагогіка, психологія, філософія» / Редкол.: С. М. Ніколаєнко (відп. ред.) та ін. К., 2016. Вип. 233. С. 361–366.

11. Мартинюк І. А. Психологічні особливості лідерів, необхідних об'єднаним територіальним громадам України // Психологічний часопис. 2018. Том 4, № 8. С. 100–114.
12. Мартинюк І. А. Лідерський потенціал студентської молоді // Гуманітарні студії: педагогіка, психологія, філософія. 2019. Вип. 10(4).
13. Марковская И. М. Лидерство: командный подход // Вестник ЮУрГУ, Серия «Психология», вып. 1., 2008, № 31. С. 69–72.
14. Мітлош А. В. Психологічний аналіз лідерської обдарованості молодіжних громадських об'єднань. Автореф. дис. ... канд. психол. наук, 19.00.01. Інститут психології імені Г. С. Костюка АПН України. К., 2007. 23 с.
15. Пономарьов О. С. Феномен лідерства у просторі соціальних цінностей // Теорія і практика управління соц. системами. 2015. № 3. С. 93–101.
16. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти: монографія / За редакцією О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. Харків: ФОП Мезіна В.В., 2017. 292 с.
17. Сергеева Л. М., Кондратьева В. П., Хромей М. Я. Лідерство. Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2015. 296 с.
18. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения. Пер. с нем. М.: Генезис, 2003. 400 с.
19. Шавкун І. Г. Командний менеджмент: аксіологічний вимір // Гуманістичний вісник ЗДІА, 2010, вип. 42. С. 218–226.
20. Шалагинова Я. В. Психология лидерства. СПб.: Речь, 2007. 494 с.
21. Haley D. The 7 crucial skills of leadership. URL: <https://cutt.ly/orRGNGq> (Дата звернення 15.10.2019).
22. Simpson S. Top ten leadership skills. Book 1. Skills 1–5. 2013. URL: <https://cutt.ly/jrRGMV2> (Дата звернення 15.10.2019).
23. Simpson S. Top ten leadership skills. Book 2. Skills 6–10. 2013. URL: <https://cutt.ly/QrRG0fs> (Дата звернення 15.10.2019).

ДОДАТКИ*

Додаток А. Результати діагностики за Методикою Торренса

Таблиця А1

Бали, отримані досліджуваними за Методикою Торренса

№ досліджуваного	ЗВО	Курс	Стать	Спеціальність	Оригінальність мислення max=20 балів	Гнучкість мислення max=10 балів
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

* – з огляду на відкритість роботи для широкого кола читачів та етичні міркування, індивідуальні дані респондентів у цьому варіанті роботи не подаються. Самі ж додатки залишені для ознайомлення студентів із зразками оформлення таблиць із сирими балами.

**Додаток Б. Результати діагностики за Тестом критичного мислення
Л. Старкі (в адаптації О. Луценко)**

Таблиця Б1

Бали, отримані досліджуваними за Тестом критичного мислення Л. Старкі
(в адаптації О. Луценко)

П№ досліджуваного	ЗВО	Курс	Стать	Спеціальність	Критичність мислення max=30 балів
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

**Додаток В. Результати діагностики за Методикою «Копінг-поведінка у стресових ситуаціях» Н. С. Ендлера, Д. А. Паркера
(в адаптації Т. Л. Крюкової)**

Таблиця В1

Бали, отримані досліджуваними за Методикою
«Копінг-поведінка у стресових ситуаціях»

П№ досліджуваного	Курс	Стать	Спеціальність	Уміння вирішувати складні проблеми у критичній ситуації		
				Копінг, орієнтований на вирішення задачі, проблеми	Копінг, орієнтований на вирішення задачі, проблеми	Копінг, орієнтований на вирішення задачі, проблеми
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

**Додаток Г. Результати діагностики за Шкалою «включеність»
Опитувальника міжособистісних стосунків**

Таблиця Г1

Бали, отримані досліджуваними за Шкалою «включеність»

П№ досліджуваного	ЗВО	Курс	Стать	Спеціальність	I _e пошук товариства інших
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

Додаток Д. Результати діагностики за Методикою Ложкіна та Пов'якель

Таблиця Д1

Бали, отримані досліджуваними за Методикою

Ложкіна та Пов'якель

П№ досліджуваного	Курс	Стаж	Спеціаль- ність	Уміння вести переговори			
				Знання	Уміння	Здібності	Заг.пок. max=189
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							

Додаток Ж. Результати діагностики за Методикою КОЗ

Таблиця Ж1

Бали, отримані досліджуваними за Методикою КОЗ

П№ Дослід- жуваного	ЗВО	Курс	Стать	Спеціальність	Комунікативні та організаторські здібності	
					Комуні- кативні	Організа- торські
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

Додаток 3. Результати діагностики за Методикою «Дипломатичний і авторитарний стилі поведінки» Є. П. Ільїна

Таблиця 31

Бали, отримані досліджуваними за Методикою «Дипломатичний і авторитарний стилі поведінки» Є. П. Ільїна

П№ досліджуваного	ЗВО	Курс	Стать	Спеціальність	Стиль спілкування	
					Дипломатичний стиль	Авторитарний
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

Додаток К. Результати діагностики за Шкалою «потреба у пізнанні»

Методики САМОАЛ

Таблиця К1

Бали, отримані досліджуваними за Шкалою «потреба у пізнанні»

Методики САМОАЛ

П№ досліджуваного	ЗВО	Курс	Стать	Спеціальність	Потреба у пізнанні max=10 балів
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					