

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»  
Навчально-науковий інститут психології**

**Кафедра психології**

Кучер Ольга Андріївна

УДК 159.9\_\_\_\_\_

**Кваліфікаційна робота**

Особливості та засоби розвитку лідерських здібностей у студентів з  
інвалідністю

053 «Психологія»

Організаційна психологія

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання  
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне  
джерело \_\_\_\_\_О.А.Кучер

Науковий керівник (консультант)

Петрунько Ольга Володимирівна,  
доктор психол. наук, ст. наук. співр.,  
професор кафедри психології

**Київ – 2023**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ.....</b>	<b>8</b>
1.1. Аналіз понять «лідерство», «лідерські якості», «лідерські здібності».....	8
1.2. Психологічні особливості студента з інвалідністю .....	17
1.3. Уявлення науковців і практиків про розвиток лідерських здібностей у студентів з інвалідністю .....	24
Висновки до розділу 1 .....	31
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ.....</b>	<b>33</b>
2.1. Загальна характеристика етапів, методів та методик дослідження.....	33
2.2. Аналіз результатів дослідження лідерських здібностей студентів з інвалідністю .....	39
Висновки до розділу 2 .....	56
<b>РОЗДІЛ 3. ЗАСОБИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ.....</b>	<b>58</b>
3.1. Обґрунтування структурно-функціональної моделі розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю .....	58
3.2. Програма розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю ..	63
3.3. Аналіз ефективності дослідно-експериментальної роботи з розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю .....	79
3.4. Рекомендації з розвитку лідерських здібностей та посилення соціальної активності студентів з інвалідністю.....	84
Висновки до розділу 3 .....	92
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>95</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>100</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>113</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Розвиток лідерських здібностей на різних етапах життя людини є важливим завданням педагогічної психології.

Схильність до лідерства, з'являючись у ранньому дитинстві, розвивається як здібність особистості та служить засобом самоствердження та самовизначення людини. Особистісні здібності лідера, закладені у дітей ще у шкільний період життя, можуть і повинні розвиватися і на наступних його етапах. Особливо це актуально для життєвого періоду, яким є студентський вік.

Навчаючись у закладах вищої освіти, молоді люди прагнуть найбільш повно проявити себе, сформувати затребувані на сьогодні соціальні та професійні компетенції. Досить важливо, що для цього віку наявність адекватно розвинених лідерських здібностей виступає не лише потребою розвитку особистості як такої, а й її розвитку у контексті тих складних соціально-політичних та економічних перетворень сучасного суспільства, що складаються. В умовах безперервних змін усіх сторін життя суспільства як ніколи стають затребуваними молоді, компетентні, енергійні, ініціативні лідери, здатні згуртувати навколо себе однодумців, чітко і зрозуміло сформулювати перед ними насувні, першочергові та перспективні завдання, підтримати у тяжкі хвилини та повести за собою для досягнення нових висот.

Наразі сформувалося чітке соціальне замовлення на підготовку у системі вищої освіти фахівця такого рівня кваліфікації, який має яскраво виражені організаторські навички, внутрішнє прагнення до соціальної активності, здатність до тривалої емоційної, вольової, інтелектуальної та фізичної напруженої роботи заради досягнення своїх цілей, здатного пропонувати нестандартні ідеї та вести оточуючих за собою.

Однак, І.П. Краснощок зазначає, що «при наявності значного наукового матеріалу з проблеми формування лідерських якостей студентів, реалії доводять, що для значної частини майбутніх фахівців характерна безініціативність, байдужість до розвитку організаторських і комунікативних здібностей, відсутність спрямованості на успіх з одночасним перекиданням відповідальності на інших в прийнятті рішень як в особистому житті так і в досягненні групових цілей освітньої чи професійної

діяльності. Що вказує на наявні недоліки у виховній системі закладів вищої освіти, оскільки в майбутньому позбавляє випускників значних можливостей самореалізації в різних сферах життєдіяльності».

Особливо гостро це відчувається серед студентів з інвалідністю, що на наш погляд, є наслідком того, що шкільні педагоги не завжди заохочували учнів з інвалідністю до лідерських, керівних ролей. Невдалий шкільний та життєвий досвід багатьох із цих учнів часто приводив до формування низької самооцінки, що знаходило відображення в академічних та поведінкових труднощах. Шкільна політика часто виключає участь у позакласних заходах, якщо у учня низькі оцінки чи проблеми з поведінкою, або є потреба у супроводі та сторонній допомозі. Це посилює відчуття, яке вже є у багатьох учнів з інвалідністю, що лідерство для них неможливе та недосяжне.

В силу цього, у післяшкільний період життя, який припадає на студентство, потрібна певна організаційна та психолого-педагогічна діяльність з надання допомоги молоді з інвалідністю у розвитку лідерських здібностей, а, отже, конкурентоспроможності та успішності в усіх соціальних сферах.

Тема лідерства опрацьована багатьма науковцями. Аналізуючи літературні джерела, слід зазначити, що дослідженню феномену лідерства приділяли увагу С.А. Гармаш, О.В. Євтіхов, Б.Д.Паригін, Л.М. Сергєєва, В.О. Татенко, Л.І. Уманський та інші.

Теоретичні і практичні аспекти розвитку лідерських якостей особистості представників різних вікових груп і професійних спільнот, розвитку потенціалу лідерства у студентів в системі вищої освіти досліджували, зокрема, Д.В. Алфімов, Ж.Б. Богдан, Б.Р. Голоवेशко, О.М. Коқун, І.П. Краснощок, О.К. Маковський, Н.В. Мараховська, А.А. Несен, А.В. Поденко, Н.О. Семченко, Н.С. Сушик, А.В. Шулдик, Г.О. Шулдик, В.В. Ягоднікова.

Психологічні особливості студентів з інвалідністю досліджувала Л.З. Сердюк, особистісні чинники мотивації навчання студентів з інвалідністю у закладах вищої освіти вивчала А.О. Курбатова.

Разом з тим проведений аналіз наукової літератури показує, що проблема розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю, на сьогодні досліджена

недостатньо.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості студентів з інвалідністю та можливості розвитку у них лідерських здібностей як чинника активації їх соціальної позиції.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичних аналіз наукових уявлень та основних понять з проблематики дослідження соціальної активності осіб з інвалідністю.
2. Емпірично дослідити психологічні особливості студентів з інвалідністю.
3. Визначити соціально-психологічні напрями розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю та розробити програму їх розвитку.
4. Розробити систему рекомендацій з розвитку лідерських здібностей та посилення соціальної активності студентів з інвалідністю.

**Об'єкт дослідження** – лідерські здібності у студентів з інвалідністю.

**Предмет дослідження** – психологічні засоби розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю.

**Методи дослідження:** *теоретичні:* аналіз наукової фахової літератури, синтез, узагальнення, систематизація та інтерпретація теоретичних й емпіричних даних для розкриття сутності та визначення базових понять феномена лідерства та психологічних особливостей студентів з інвалідністю; *емпіричні:* констатуючий та формуючий експеримент, психодіагностичне тестування, включене спостереження – з метою пошуку та формування психологічних засобів розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю; *методи статистики:* описової – з метою обробки емпіричних даних, їх систематизації, наочним представленням у вигляді графіків та таблиць; математичної (порівняння вибірових середніх за t-критерієм Стьюдента, кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмена) – з метою використання способів перевірки надійності виявлених в дослідженні зв'язків між змінними, які виражаються у величинах і напрямках відмінностей між порівнюваними групами або величинами коефіцієнтів кореляції; *моделювання* – розробка моделі розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю.

Для емпіричного дослідження лідерських здібностей студентів з інвалідністю застосовано: з метою встановлення рівня прояву лідерських здібностей – методика

«Виявлення лідерських здібностей» Є. Жарікова, Є. Крушельницького; для вивчення рівня комунікативних і організаторських здібностей – методику дослідження комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-1) В. Синявського і Б. Федоришина; для виявлення індивідуального профілю різних регуляторних процесів і рівня розвиненості загальної саморегуляції як регуляторних передумов успішності оволодіння новими видами діяльності – методику «Стильова саморегуляція поведінки людини» В. Моросанової, О. Коноз; для діагностики властивостей «предметно-діяльнісного» і «комунікативного» аспектів темпераменту – методику «Опитувальник формально-динамічних здібностей темпераменту» В. Русалова.

Обробка отриманих даних здійснювалася за допомогою програмного забезпечення Research Randomizer (Версія 4.0) та MS Excel Microsoft Office for Windows 11.

**Наукова новизна дослідження** полягає у тому, що:

*проаналізовано та визначено* основні психологічні аспекти розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю;

*розроблено та обґрунтовано* структурно-функціональну модель розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю; програму тренінгу з розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю та проведено його емпіричну апробацію;

*додовнено* наукові уявлення про особистісну готовність студентів з інвалідністю до розвитку лідерських здібностей;

*подальшого розвитку* дістали теоретико-методологічні підходи до здійснення психологічного дослідження розвитку лідерських здібностей у студентів.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у можливості застосування наукових положень і висновків дослідження для покращення рівня адаптації студентів з інвалідністю в новому колективі та пристосування до умов навчального процесу, для сприяння повноцінній інтеграції молоді з інвалідністю у суспільство рівних можливостей. Запропонована тренінгова програма з розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю може бути використана як у освітньому процесі закладів вищої освіти, так і у діяльності практичних психологів

центрів комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю, особливо в рамках соціальної та професійної реабілітації. Теоретичний та практичний матеріал дослідження може стати корисним також у системі підвищення професійної кваліфікації викладачів закладів вищої освіти.

**База дослідження:** Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна». Вибірку склали студенти 2-4 курсів бакалаврату, 60 осіб з інвалідністю віком 18-22 роки.

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (87 найменувань) та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи - 194 сторінки, основний обсяг – 102 сторінки. Робота містить 16 таблиць, 5 рисунків, 5 додатків (на 76 сторінках).

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ

#### 1.1. Аналіз понять «лідерство», «лідерські якості», «лідерські здібності»

Будь-яка соціальна група характеризується наявністю певної ієрархічної структури. Так влаштоване життя, і не тільки у суспільстві, адже і в живій природі ми можемо спостерігати численні приклади складних взаємодій: одні – активні, інші – пасивні, хтось керує, а хтось виступає у ролі підлеглого. Здатність одних осіб впливати на інших завжди викликала інтерес.

Відповідно, у багатьох науках це закріпилося у понятті — лідерство. Так, дослідженням лідерства займаються філософи, політологи, соціологи, етологи, і, звичайно, психологи.

Як зазначає І.П. Краснощок, «однією із найскладніших проблем, яку намагаються розв'язати науковці й практики, що досліджують лідерство, є визначення підходів для опису лідерського феномену, оскільки в реальному житті і в історії ми можемо зустріти лідерів, які водночас відрізняються один від одного і мають спільні риси. Однак саме це спільне видається чимось невловимим і невизначеним. І, навіть, якщо вдається з'ясувати відповідні закономірності, складно знайти інструментарій, який дозволяє їх визначити, описати, а потім сформулювати як прості, чіткі рекомендації, що могли б допомогти розвивати в особистості лідерський потенціал» [27, с.212].

Феномен лідерства настільки складний, що дати одне визначення поняття «лідерство», яке б охарактеризувало всю багатогранність суті цього явища вкрай складно. У психолого-педагогічній науці визначення феномена «лідерство» має широке тлумачення.

Б.Д. Паригін характеризує лідерство як один із процесів організації та управління малою соціальною групою, який сприяє досягненню групової мети в оптимальні терміни і з оптимальним ефектом. Він вважає, що феномен лідерства виникає в результаті одночасної взаємодії двох чинників: об'єктивного і суб'єктивного [43].

С. Гармаш називає лідером особистість, яка має розвинуті комунікативні вміння, здатна словами ефективно впливати на інших людей, з якою бажає співпрацювати більшість колективу [11].

На думку Т. Вежевич, лідер – член групи, за яким всі інші члени визнають право приймати найбільш відповідальні рішення, що стосуються інтересів усієї групи й визначають спрямованість її діяльності [10].

За визначенням Л. Сергеевої, лідерство – це вміння пробудити в людях мрію, до якої вони будуть наближатися. Це можливість впливати на людей, спрямовувати їхню діяльність на досягнення цілей команди, організації чи підприємств [61].

Поміж основних сутнісних ознак лідерства як соціально-психологічного феномену О. Євтіхов [14] виділяє наступні:

1. Лідером є той, хто має послідовників. Це перше, що можна стверджувати із упевненістю. Саме наявність послідовників відрізняє лідерів від нелідерів. За лідером слідує віддані йому ведені (послідовники). Нелідерів таких немає. Ніхто не стає лідером, перш ніж знаходить послідовників. Як зазначає У. Бланк, послідовники – це той елемент, який є основою лідерства, і саме його наявність дає людині право вважатися лідером. Кожен лідер стає таким лише тоді, коли знаходить послідовників. Саме послідовники «роблять» лідера.

2. Лідерство формується та проявляється у сфері взаємодії. Ця теза є похідною від першої. Якщо лідерам необхідні послідовники, то лідерство не зводиться лише до проблеми особистості лідера, а, швидше, є продуктом відносин між лідером і людьми, що йдуть за ним. У результаті послідовники зауважують саме дії та вчинки лідера і на цій основі формують своє сприйняття лідера. Тому лідерство краще як сферу взаємодії. Лідерство – не стільки особистісний, скільки міжособистісний феномен. Не сильний розум робить лідера, а люди, що послідували за ним. Виходячи з цього, важливе завдання лідера полягає у побудові міцних робочих відносин з іншими людьми.

3. Лідерство ґрунтується на авторитеті. В основі авторитету лежать якості, що мають високу цінність для членів певної групи. Наявність цих якостей у лідера визначає лояльність послідовників до його вчинків, прихильність та довіру до його рішень, які він може приймати самостійно, не радячись із групою. У цьому значенні

поняття «авторитет» більшою мірою характеризує лідера, але не завжди керівника. Авторитет може мати індивід, не наділений формальними повноваженнями, але має високий ступень значущості для оточуючих. Авторитет має психологічну природу і формується на основі загальної зацікавленості підлеглих у керівнику та їх переконаності у його особливих (як мінімум необхідних для них) здібностях. Таким чином, поняття авторитет є важливим ресурсом лідера, хоча не завжди співвідноситься з поняттям формальна влада. У цьому посадовий авторитет перестав бути самодостатнім і стійким, а то й підкріплюється іншими компонентами (діловим чи моральним).

4. Лідерство ґрунтується на неформальному впливі лідера. Ця теза багато в чому співвідноситься з попередньою. Маючи авторитет, лідер має і вплив на послідовників, але цей ресурс впливу має виражений особистісний компонент (а не просто формальний, посадовий). Він може бути заснований лише на позиції повинності, дотримання статутів та посадових інструкцій. Не можна змусити інших слідувати за лідером. Це можливе у разі формального керівництва, але не лідерства. На відміну від керівника лідер не наказує, а пропонує. І послідовник, навіть якщо він і перебуває у відносинах субординації з керівником-лідером, піддається впливу та виконує доручення не тому, що зобов'язаний, а тому, що йому хочеться так вчинити у даному конкретному випадку. Хоча, звичайно ж, процеси лідерства та керівництва взаємопов'язані.

5. Лідерство складається з дискретних подій – актів лідерства. Зазвичай лідерство розглядається як тривалий процес, у ході якого лідери керують, послідовники йдуть за ними, а весь процес триває і триває доти, доки лідер живий чи воліє здійснювати керівництво. Проте процес лідерства складається з актів лідерства, тобто подій, що мають початок та кінець. Як зазначає У. Бланк, сфери взаємодії лідера та послідовників виникають, досягають зрілості та завершуються. Ці сфери оживають щоразу, коли «зустрічаються» лідер і послідовник (реально чи документально-інформаційно), тобто взаємодія лідера і послідовників відбувається як серія дискретних подій-взаємодій, кожна з яких має початок і кінець. Якщо лідер здійснює множинні акти-події лідерства, його становище може здаватися триваючим. Водночас у більшості подій, що підтверджують факт лідерства, короткий

термін дії. Ці події відбуваються як короткі взаємодії лідера та послідовників у особливих обставинах.

6. Лідерство – когнітивний конструкт сприйняття послідовників. Лідерство не є якістю, що спостерігається, воно когнітивно «конструюється» послідовниками в міру того, як певні вчинки асоціюються з їх уявленнями про лідерську поведінку. З цього випливає, що для успішності становлення керівника як лідера в конкретній соціальній групі необхідно вивчати якості, які члени цієї групи сприймають як лідерські, і фактори, які вони розглядають, коли вони приписують певні результати лідерству (тобто які саме поведінкові акти вони сприймають як лідерські) [14, с.15-18].

Відомий вітчизняний дослідник В. Татенко диференціює лідерство як: вияв особистісних рис; мистецтво досягнення згоди; інструмент досягнення мети і результату; результат групової взаємодії; здатність переконувати; здійснення впливу; бачення перспективи; вірність цінностям [68].

Водночас зазначається, що всі представлені концептуальні моделі розуміння лідерства висвітлюють лише один аспект природи лідерства. Лідером є людина, яка веде за собою команду для досягнення спільної мети.

Аналіз наукової літератури підтверджує позицію вчених щодо низки наявних відмінностей між поняттями «лідер» і «керівник». Ключові з них полягають у тому, що керівник – це адміністратор, який спирається на систему, працює за цілями інших, використовує аргументи, контролює. Лідер – це новатор, який мотивує колег, працює з цілями очолюваної ним групи, надихає, довіряє, надає імпульс руху, є ентузіастом, володіє найважливішими для групи особистісними якостями. Обов'язками керівника є турбота про ефективне виконання співробітниками доручених їм завдань, а лідера – розвиток інноваційних ідей, необхідних для успішного вирішення найважливіших проблем [68].

Лідер частіше виникає стихійно, а керівник всякої реальної соціальної групи призначається або обирається. Тобто, виникнення керівника є процесом не стихійним, а цілеспрямованим, здійснюваним під контролем різних елементів соціальної структури. Висунення лідера більшою мірою залежить від настроїв групи, в той час як керівництво є явищем більш стабільним. Керівництво підлеглими, на

відміну від діяльності лідера, відрізняється певною системою різноманітних санкцій. Процес прийняття рішень керівником більш складний і опосередкований безліччю різних обставин та міркувань, які не обов'язково походять від групи, в той час як лідер приймає більш безпосередні рішення, які стосуються групової діяльності. Лідерство є суто психологічною характеристикою поведінки певних членів групи і, на відміну від керівництва, не виступає як регламентований суспільством правовий процес [4].

Погоджуємось, що сутність лідерства полягає не в управлінні (сукупність прийомів впливу на інших людей), стриманій, беземоційній поведінці, що характерно для спеціалістів з менеджменту, а в творчості, продукуванні нових ідей та в емоційності. Лідер не обов'язково повинен ясно бачити шлях вперед, однак він зобов'язаний відчувати напрямок, направляти оточуючих, справжній лідер повинен не тільки керувати, а й зберігати єдність команди, підтримувати на високому рівні її моральний дух та виявляти турботу до кожного в команді (Б.Р. Головешко) [12].

Починаючи з 1930-х рр., у психолого-педагогічній науці, зокрема соціальній психології, феномену лідерства приділялося багато уваги. У ході досліджень виявлені стилі лідерства, сформульовані різні теорії лідерства. Найбільш відомими з них є: теорія лідерських ролей, теорія рис, інтерактивна теорія, ситуаційна теорія, синтетична теорія лідерства та деякі інші.

У теорії лідерських ролей стверджується, що лідерство – це прийняття особливої ролі. Існують дві лідерських ролі, які значно відрізняються одна від одної. Одна – роль професіонала, яка призначена для розв'язання проблем і виявляється у пропозиціях, думках, що висловлюються лідером стосовно роботи, яка виконується. Друга, – роль «соціально-емоційного спеціаліста», пов'язана з розв'язанням проблем людських стосунків. Для того, щоб діяльність групи була ефективною, у ній мають бути представлені обидві форми.

Теорія рис – це підхід, прибічники якого висувають ідею про те, що основною детермінантою лідерства є володіння унікальними лідерськими якостями. Дослідження, що проводилися в межах цієї теорії, концентрували увагу на вроджених якостях, які надані деяким людям як «благодать» (звідси інша назва цієї теорії – «харизматична») і зі самого народження визначають їх як лідерів. Згідно з

цією теорією, лідером не може бути будь-яка людина.

Прихильники харизматичної теорії лідерства вважають, що можна передбачити, хто саме візьме на себе лідерство в певній групі, і це той, кого люблять за його гарну комунікацію в групі, в кого вірять і кому довіряють. Для з'ясування цього треба врахувати характеристики членів групи, її структуру, ситуацію, що склалася, завдання, що виконується, та індивідуальні особливості лідера.

Прибічники інтерактивної, або ситуаційної теорії (в т.ч. прибічники груподинамічного підходу) стверджують, що лідерство – це продукт ситуації, що склалася у групі. Згідно з цією теорією, відносна ефективність лідерства, що «орієнтоване на завдання» або «орієнтоване на людей», залежить від обставин, що склались у групі. У ситуаціях, які дуже сприятливі або не дуже сприятливі для здійснення лідерських функцій, лідер, який орієнтується на розв'язання завдань, досягає більших успіхів, аніж той, хто орієнтується на людей. За сприятливої ситуації більш успішним є той лідер, який орієнтується на людей.

У 1960-х рр. у західній соціальній психології найбільшої популярності набула синтетична теорія лідерства, згідно з якою для отримання переваги над іншими слід мати перелік компетенцій і навичок, які забезпечують лідерську позицію в групі [64].

Зазначимо, що розвиток уявлень про здібності бере свій початок з давніх часів. Вважається, що поняття «здібність» введено в обіг Платоном у 4 ст. до н. е. З того часу до вирішення цієї проблеми зверталися філософи, психологи, медики, педагоги. Для Платона та Аристотеля здібності – це властивості душі. У наш час здібності розглядають як індивідуально-психологічні властивості особистості. Зв'язок здібностей з діяльністю – це наступне важливе питання у розумінні сутності здібностей. За С.Л. Рубінштейном, під здібностями зазвичай розуміють властивості або якості людини, що роблять її придатною для успішного виконання будь-якого з видів суспільно корисної діяльності, що склався в ході суспільно-історичного розвитку. Здібності людини – внутрішні умови її розвитку, які, як і інші внутрішні умови, формуються під впливом зовнішніх – у процесі взаємодії людини із зовнішнім світом [57].

Не менш важливою є проблема детермінації здібностей. У цьому питанні виокремлюються дві лінії – внутрішня детермінація здібностей (ідея вродженості,

наслідування здібностей) та зовнішня (ідея впливу середовища та діяльності на формування і розвиток здібностей). Це питання дотепер залишається відкритим. Перший напрям започаткував Платон. «Я ще раніше звернув увагу що люди народжуються не дуже схожими один на одного, їх природа буває різною, отже, вони мають різні здібності до тієї чи іншої справи» [47, с. 131]. Д.М. Ушаков наголошує, що здібність – це природний дар, схильність до засвоєння чого-небудь, до заняття певною справою [72].

Родоначальником іншого напрямку в розумінні здібностей та їх зв'язку з чинниками зовнішнього середовища слід вважати Аристотеля. На його думку, пізнавальні здібності беруть свій початок від відчуттів: «істота, яка не має відчуттів, нічого не навчиться і нічого не зрозуміє». «Аналізуючи ідею Аристотеля, М.Г. Ярошевський дійшов висновку, що під здібностями Аристотель розумів не внутрішні сили душі, а потенції одухотвореного тіла, які реалізуються на відповідних цим здібностям об'єктах, тобто йдеться про зовнішній, об'єктний складник» [16, с. 13]. Б.М. Теплов у своїй праці «Здібності та обдарованість» виокремлює три ознаки здібностей: «По-перше, під здібностями розуміють індивідуально-психологічні особливості особистості, що відрізняють людей один від одного; по-друге, здібностями називають не будь-які особливості, а тільки такі, що мають відношення до певної діяльності чи багатьох видів діяльності; по-третє, поняття «здібність» не зводиться до тих знань, навичок чи умінь, які вже вироблені у даної людини» [70, с. 99].

Д.Б. Богоявленська, аналізуючи теорію В.Д. Шадрікова, зазначила, що «розуміння здібності як функціональної системи, дозволяє вирішити проблему співвідношення здібностей і задатків. Якщо здібності – це властивості функціональної системи, то задатки – властивості компонентів цієї системи. Властивості нейронів і нейронних модулів, підсистем єдиного цілого – мозку – розглядаються як задатки здібностей. Загальні властивості нервової системи, які проявляються в продуктивності психічної діяльності, належать до загальних задатків» [7, с. 21]. Саме таке уявлення про здібності, як вважає Д.Б. Богоявленська, є сучасною реалізацією визначеної С.Л. Рубінштейном структури здібностей, в яку входить «ядро» (функціональні системи, що залежать від задатків) і периферія

(налагоджена система операційних компонентів, що розвиваються в процесі діяльності). Своєю чергою І.Д. Ладанов стверджує, що лідерські здібності та особливо лідерська майстерність розвиваються у процесі цілеспрямованої діяльності [32].

Таким чином, основні ідеї полягають у тому, що здібності формуються і розвиваються в діяльності, що їх розвиток пов'язаний із засвоєнням соціального досвіду, і що процеси виховання, навчання, освіти та комунікації є важливими для їх розвитку.

Здатність людини бути лідером багато в чому залежить від розвиненості у неї організаторських і комунікативних здібностей. Так П.А. Кліш та А.П. Хом'як, дослідивши праці Г. Васильєва, П. Гончарука, А. Кідрона, Л. Лукаша, С. Максименка, Р. Немова, Л. Орбан-Лембрик, К. Платонова та інших, зазначають, що ці автори неоднаково розуміють комунікативні здібності особистості. Зокрема, Г. Васильєв, А. Кідрон, К. Платонов розуміють комунікативні здібності як здібності до побудови міжособистісних стосунків, які виявляються в навичках суб'єкта вступати в соціальні контакти. А П. Гончарук, С. Максименко, Р. Немов вважають, що комунікативні здібності особи характеризуються вмінням легко й швидко встановлювати ділові й товариські контакти з людьми, прагненням до розширення сфери спілкування, до участі в суспільних і групових заходах тощо [21].

Інші автори визначають комунікативні здібності як індивідуально-психологічні і психофізіологічні особливості людей, що забезпечують успішну взаємодію партнерів і успішне розв'язання комунікативних завдань. На думку Т. Пивоварчук, комунікативні здібності – це інтегративні якості особистості, які формуються у процесі обміну соціальною інформацією та виражені в потребі не лише здійснювати цілеспрямовану комунікативну діяльність, але й прагнути до саморозвитку і самовдосконалення як суб'єкта інформаційних та діалогічних взаємодій [45].

Щодо організаторських здібностей, А.В. Поденко зазначає, що Л.І. Уманський поділяє організаторські здібності на три групи: організаторські чуття, вміння надавати емоційно-вольовий вплив, схильність до організаторської діяльності [48].

До першої групи організаторських здібностей (так званого організаторського

чуття) Л.І. Уманський включає наступні компоненти:

- психологічна вибірковість – здатність найповніше і глибоко відбивати психологію організованої групи у процесі вирішення нею загальногрупової завдання, в тому числі міжособистісні стосунки та психологічні особливості групи в цілому;

- практично-психологічна спрямованість розуму, тобто володіння практичною психологією, готовність застосувати дані про психологічні феномени до практики вирішення організаторських завдань;

- психологічний такт – здатність дотримуватися почуття міри у взаєминах із тими, кого організовують, адекватне їх і своїм психологічним особливостям. До цього слід додати чуйність, почуття об'єктивності, співчутливості до підлеглих [71].

До другої групи організаторських здібностей Л.І. Уманський відносить здібності, пов'язані з емоційно-вольовим впливом:

- суспільна енергійність як здатність організатора заражати та заряджати своєю енергією підлеглих, створювати у них стічні (які підвищують життєдіяльність людини, посилюють активність) почуття та вольове зусилля;

- вимогливість і критичність – здатність виявити і виразити значущі для спільної діяльності відхилення від умов, продиктованих груповим завданням, і навіть встановлених норм (зокрема групових норм).

До третьої групи якостей – схильність до організаторської діяльності – здатність керівника самостійно займатися організаторською діяльністю, сміливо брати на себе функції організатора і відповідальність за роботу інших людей у важких і несприятливих умовах, потреба здійснювати організаторську діяльність і постійну готовність братися за неї, отримання позитивних емоцій від її здійснення і нудьгу, якщо нею не займатися [48].

Люди, що мають комунікативні здібності, відчують постійну потребу як в комунікативній, так і в організаторській діяльності і активно прагнуть до неї, швидко орієнтуються в новому колективі, ініціативні, воліють у важливій справі або в складній ситуації приймати самостійні рішення, відстоюють свою думку і домагаються, щоб вона була прийнята товаришами, можуть внести пожвавлення в незнайому компанію, люблять організовувати різні ігри, заходи, наполегливі в

діяльності, яка їх приваблює. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли б їх потребу в комунікації і організаторській діяльності. Люди з високими комунікативними здібностями легко і з задоволенням вступають в контакт з незнайомими людьми, є приємними співрозмовниками і всі люди для них друзі.

## **1.2. Психологічні особливості студента з інвалідністю**

Загально-цивілізаційні тенденції XXI століття впливають на всі сфери життя суспільства і людини та визначають пріоритетні напрями сучасної освіти, зокрема, розуміння на загальнодержавному та індивідуальному рівнях людини як найвищої цінності та її усвідомленого і ефективного функціонування в сучасному світі. Невипадково у Державній національній програмі «Освіта» [51] та Національній доктрині розвитку освіти України в XXI столітті [54] зазначається, що для досягнення основної мети української системи освіти необхідно «створити умови для розвитку та самореалізації кожної особистості як громадянина України, формувати покоління, здатні навчатися впродовж життя, створювати й розвивати цінності громадянського суспільства». Тут особливу увагу варто звернути на потреби осіб з інвалідністю, їх повноцінну інтеграцію у сучасне суспільство. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю [25] стверджує, що «поняття інвалідність еволюціонує, і що інвалідність є результатом взаємодії, яка відбувається між людьми, які мають порушення здоров'я, і відносницькими та середовищними бар'єрами і яка заважає їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими». Відповідно до статті 1, особами з інвалідністю вважаються ті, хто мають стійкі фізичні, психічні, інтелектуальні або сенсорні порушення [25]. Ступінь, у якій ці порушення роблять когось недієздатними, залежить від рівня бар'єрів, з якими вони стикаються у суспільстві.

Розглянемо окреслені О. Холостовою бар'єри, які ставить перед людиною інвалідність.

У першу чергу можна говорити про фізичне обмеження, або ізоляції інваліда – це обумовлено або фізичними, або сенсорними, або інтелектуально-психічними недоліками, які заважають йому самостійно пересуватися й (або) орієнтуватися в просторі. З іншого боку, фактори зовнішнього середовища можуть збільшити або,

навпаки, компенсувати вплив цих індивідних недоліків. У цьому аспекті прийнято говорити не тільки про безбар'єрне середовище для інваліда, але також про дружнє або недружнє середовище. Це обмеження спричиняє багато наслідків, що ускладнюють положення інваліда, і вимагає вживання спеціальних заходів, що усувають просторову, транспортну, побутову ізоляцію інваліда, емоційну депривацію й забезпечують можливість трудової адаптації.

Другий бар'єр – це трудова сегрегація, або ізоляція інваліда: через свою патологію індивід з обмеженими можливостями має вкрай вузький доступ до робочих місць або не має його зовсім. У ряді випадків інвалід абсолютно не здатний до трудової діяльності, навіть найпростішої. Однак в інших ситуаціях інвалідам надаються (або виявляються доступні) робочі місця, що вимагають низької кваліфікації, що передбачають монотонну, стереотипну працю та невисоку заробітну плату. Таке положення обумовлене не тільки (або не стільки) обмеженістю їх індивідуальних фізичних або інтелектуальних ресурсів, скільки нерозвиненим характером ринку праці для осіб з особливими потребами. В умовах ринкової економіки адаптація робочих місць для таких індивідів розглядається роботодавцями як не вигідна й небажана.

Третім бар'єром у житті інвалідів виступає малозабезпеченість, що є наслідком соціально-трудова обмежень: ці люди змушені існувати або на невисоку заробітну плату, або на допомогу (яке теж не може бути достатнім для забезпечення гідного рівня життя індивіда). Втім, в останні роки з'явилися особи із числа підприємців, що одержали інвалідність внаслідок травми, терористичного акту й таке інше. Фінансові обмеження не є для них значимими. Проте подолання всіх інших бар'єрів вимагає від них малих зусиль.

Важливим і досить важко подоланим бар'єром для інваліда є просторово-середовищний. Навіть у тих випадках, коли особа з фізичними обмеженнями має засоби пересування (протез, крісло-коляска, спеціально обладнаний автомобіль), сама організація житлового середовища й транспорту не є поки дружньої до інваліда. Бракує встаткування й пристосувань для побутових процесів, самообслуговування, вільного пересування. Люди із сенсорними порушеннями відчувають дефіцит спеціальних інформаційних засобів, що сповіщають про параметри навколишнього

середовища. Для осіб з інтелектуально-психічними обмеженнями відсутні можливості орієнтуватися в середовищі, безпечно пересуватися й діяти в ній.

Емоційний бар'єр є двостороннім, він може складатися з непродуктивних емоційних реакцій навколишніх із приводу інваліда – цікавості, глузування, незручності, почуття провини, гіперопіки, страху й таке інше та фруструючих емоцій інваліда: жалість до себе, недоброзичливість стосовно навколишніх, очікування гіперопіки, прагнення обвинуватити когось у своєму дефекті, прагнення до ізоляції й таке інше. Подібний комплекс ускладнює соціальні контакти в процесі взаємин інваліда і його соціального середовища. І сам індивід з обмеженими можливостями, і його найближче оточення гостро мають потребу в тому, щоб емоційний фон їх взаємин було нормалізовано.

Нарешті, комплексний характер має комунікативний бар'єр, що обумовлений кумуляцією дії всіх перерахованих вище обмежень, що деформують особистість людини. Розлад спілкування, одна з найбільш важких соціальних проблем інвалідів, є наслідком і фізичних обмежень, і емоційної захисної самоізоляції, і випадання із колективу [74].

Соціальна модель інвалідності, яка виникла у другій половині ХХ ст., новий підхід від «корисності людини» до «гідності людини», передбачає ставлення до особи з інвалідністю не лише як до об'єкту спеціальної освіти, реабілітаційних заходів, соціальної роботи, але й як до активного суб'єкту суспільного життя і творця власної долі. У цій моделі в центрі уваги перебуває взаємозв'язок між людиною і навколишнім середовищем (у тому числі й соціальним). Обмежені можливості розуміються як наслідок того, що соціальні та фізичні умови (культура суспільства, психологічний клімат, соціальна і політична організація, «бар'єрна інфраструктура» тощо), в яких живе і працює людина з інвалідністю, звужують можливості її самореалізації, тобто такі люди розглядаються скоріш як пригноблена група, ніж як аномальна.

Як вважає А. О. Курбатова, сутність проблеми інвалідності полягає в нерівності можливостей при проголошенні рівності прав між здоровими людьми і людьми з інвалідністю. На її думку, широке застосування терміну «інвалідність» є докорінно не правильним, а отже нею було запропоновано замість визначення «особи

з інвалідністю» застосовувати термін «особи з обмеженими можливостями». Таке розуміння інвалідності переакцентує увагу з «не-норми» на «норму» і робить акцент на тому, що змістом соціальної роботи з особами з обмеженими можливостями має стати їх соціальна інтеграція, включення осіб в текст і контекст соціального буття, усвідомлення ними себе самих і своїх невід'ємних людських прав у світі [31].

За даними Державної служби статистики України станом на 1 січня 2021 року в Україні 2 724,1 тис. осіб з інвалідністю, що становить 6,5 % населення України (без урахування окупованих територій Донецької і Луганської областей, Автономної Республіки Крим та міста Севастополь) [66]. Ці дані красномовно свідчать про гостроту та поширеність проблеми інвалідності [55].

Разом із тим, «відповідно до презентованої Всесвітньою організацією охорони здоров'я 9 червня 2011 року Всесвітньої доповіді про інвалідність, від 15 до 19,4 відсотків повнолітнього населення світу живуть із інвалідністю. При цьому, порівняння вищевказаної міжнародної та вітчизняної статистики свідчить про те, що в Україні завищені вимоги щодо встановлення інвалідності, людей, які мають значні проблеми зі здоров'ям, але не мають статусу інваліда, звичайно, набагато більше» [62, с.139-140].

В Україні інвалідність повнолітніх осіб (від 18 років) встановлюється медико-соціальними експертними комісіями (МСЕК). Інвалідність і ступінь втрати здоров'я хворих медико-соціальними експертними комісіями визначається, виходячи з комплексної оцінки стану організму на підставі аналізу клініко-функціональних, соціально-побутових, професійно-трудова, психологічних даних із використанням класифікації основних видів порушень функцій людина на рівні організму, які вочевидь обмежують її життєдіяльність та реабілітаційний потенціал. Так, за критеріями медико-соціальної експертизи, такими порушеннями є:

- 1) порушення психічних функцій (сприйняття, уваги, пам'яті, мислення, мови, емоцій, волі);
- 2) порушення сенсорних функцій (зору, слуху, нюху, дотику, больової, температурної та індивідуальної видів чутливості);
- 3) порушення динамічних функцій (голови, тулуба, кінцівок, рухливих

функцій, статики, координації руху);

4) порушення функції кровообігу, дихання, травлення, виділення, обміну речовин та енергії, внутрішньої секреції, імунітету тощо;

5) мовленнєві порушення (не обумовлені психічними розладами), порушення голосоутворення, форми мови – порушення усної (ринолалія, дизартрія, заїкання, алалія, афазія) та письмової (дисграфія, дислексія), вербальної та невербальної мови;

б) порушення, які викликають спотворення (деформація обличчя, голови, тулуба, кінцівок, які призводять до зовнішнього спотворення, аномальні дефекти травного, сечовидільного, дихального трактів, порушення розмірів тулуба) [52].

Більшість досліджень якості життя осіб з інвалідністю здійснювалося переважно в контексті спеціальної або клінічної психології, і було зосереджене на базовому соматичному або неврологічному порушенні та проблемі його корекції [2; 33; 34]. В сучасних психологічних дослідженнях [31; 62] увага спрямована на вивчення та розвиток ресурсів адаптації та самореалізації людей з інвалідністю, оскільки провідна роль для реалізації якості життя людей з інвалідністю належить психологічним ресурсам особистості, а також самоставленню до власної інвалідності. Таким чином, залежно від ставлення особистості до комплексу індивідуальних характеристик, виникають типи ставлення людини до хвороби, цілей, досягнень, планів на майбутнє та інше. Як доведено у роботах Д. Леонтьєва та Л. Александрової [34], а також Л. Сердюк [62], не існує рівності можливостей, навіть відносно до проблеми інвалідності, і ця нерівномірність по-різному компенсується, зокрема, несприятливе становлення може виявлятися більш сприятливим, ніж у людей, що перебувають у повній фізичній та фізіологічній нормі, але, розслабляючись, вони втрачають свою початкову перевагу. Априорі несприятлива для індивіда ситуація інвалідності, навіть вродженої, з погляду сучасних поглядів на психологію особистості і психологію здоров'я, не може розглядатися як така, що однозначно детермінує проблеми адаптації і соціалізації особистості. Ще А. Адлером був описаний феномен компенсації, згідно з яким люди, які виявляються в чомусь «органічно неповноцінними», розвивають інші функції на більш високому рівні.

Так, Л. З. Сердюк пропонує розмежовувати частковий та цілісний модули

реагування на критичні обставини. За Л. З. Сердюк, найчастіше реагування відбувається з використанням «готових» механізмів, що автоматично спрацьовують, наприклад, захисних механізмів спрощення поведінки або стратегій примирення. Інший модус реагування – це відповідь на виклик, яку дає цілісна особистість усією своєю сутністю. Саме через свідоме творче вибудовування нової життєвої тактики і стратегії, через роботу особистості не лише зі своєю внутрішньою реальністю, а й насамперед із реальністю взаємин зі світом [62].

Виходячи з вище сказаного, можна стверджувати, що люди з інвалідністю розрізняють два ставлення: інвалідність як проблема та інвалідність як завдання. Сприйняття інвалідності як проблеми проявляється як пристосування, де сам органічний дефект відіграє роль засобу рентної діяльності. Якщо інвалідність сприймається як завдання, то людина сприймає себе такою, як усі, не виділяючи себе в окрему категорію, та спирається на теорію саморегуляції.

Аналізуючи сучасні дослідження життєвих перспектив у студентів з інвалідністю, О. В. Гуляєва зазначає, що Ю. М. Швалб і Л. В. Тищенко в результаті емпіричного дослідження виділили чотири типи життєвих перспектив, які використовують студенти з інвалідністю – професійна кар'єра, соціальне благополуччя, соціальні гарантії та діяльність у спільності інвалідів. Так, професійна кар'єра визначається стратегіями самостійних професійних досягнень і професійним зростанням. Професійна діяльність розглядається як провідна функція, а усі інші соціально-побутові здобутки розуміються як наслідки професійного зростання. Але саме цей вид життєвих перспектив у студентів з інвалідністю є найменш поширеним. Діяльність у спільності інвалідів також являє собою продуктивну життєву стратегію. На відміну від попередньої перспективи, цей вид життєвих перспектив більшою мірою притаманний студентам з обмеженими функціональними можливостями та характеризується їхньою впевненістю в тому, що в спільності інвалідів наявність фізичного недоліку перестає бути обмеженням і становиться ресурсом на шляху професійної діяльності. Найбільш поширеною серед студентів з обмеженими функціональними можливостями та водночас непродуктивною життєвою стратегією є стратегія утворення життєвого простору за рахунок опіки та соціальних гарантій. Відповідно, головною ознакою такої життєвої стратегії виступає упевненість

студентів з інвалідністю в тому, що внаслідок фізичної вади у них в житті постійно виникають непереборні негативні обставини, у вирішенні яких мають допомагати інші люди чи установи. Остання, четверта життєва перспектива – соціального комфорту, утворюється за рахунок стратегії досягнення життєвого комфорту та благополуччя завдяки власній соціальній активності. Найбільшою ознакою цієї життєвої стратегії у студентів з інвалідністю є їхня впевненість в тому, що майбутнє лежить лише у сфері приватного життя, але для його утворення, все ж таки треба працювати. Така стратегія серед означеної групи досліджуваних виявилася теж достатньо поширеною [13].

Будучи студентом з інвалідністю, спостерігаючи за студентами з інвалідністю, можемо зазначити, що український студент з інвалідністю, який прийшов навчатися у заклад вищої освіти, – це людина з великим досвідом подолання себе та своєї недуги. Неможливість функціонувати звичайним чином змусила його організм збудувати дивовижні обхідні шляхи розвитку та задіяти більше прихованих ресурсів. У одних недолік зору чи слуху компенсувався у вигляді особливої чутливості, уважності, методичності. В інших, всупереч перенесеним травмам або захворюванням, вивільнилася неймовірна енергія та життєлюбство. Часто така компенсаторна енергія залишається прив'язаною до недуги, робить її джерелом додаткових сил. Можна помітити, що деякі студенти обирають професію парадоксально: наприклад, людина з серйозним порушенням слуху не йде вчитися в «мовчазну» галузь, а обирає собі професію, яка змушує її постійно долати свої обмеження. Таке явище називається «надкомпенсація». І тут обмеження, які накладає інвалідність на життя людини, самі по собі стають двигуном розвитку. Людина, яка прийняла виклик, який кидає їй життя, готова прикладати надзусилля для реалізації своїх цілей. До речі, подібні закономірності стосуються не лише людей з інвалідністю, вони можуть виявлятися у кожній людині у складних життєвих ситуаціях.

### **1.3. Уявлення науковців і практиків про розвиток лідерських здібностей у студентів з інвалідністю**

Цілком поділяємо думку І. П. Краснощок про те, що сучасному суспільству, в умовах постійно зростаючої конкуренції на ринку праці, потрібні активні й ініціативні громадяни, які є лідерами свого життя й соціально-економічних перетворень, здатні критично мислити, нестандартно підходити до розв'язання нагальних проблем, ефективно працювати в команді, брати на себе відповідальність у прийнятті рішень, вести за собою. Формування такої особистості – надмета сучасної системи вищої освіти, що орієнтує її на виховання лідера – творчого, ініціативного, відповідального фахівця й громадянина своєї держави [28].

Національне агентство кваліфікацій, зважаючи на визначені Національною економічною стратегією 2030 стратегічні цілі та завдання щодо розвитку економіки країни та людського капіталу до 2030 року, вважає, що найважливішими для працівників майбутнього десятиліття будуть такі навички, як лідерство, здатність працювати в команді, комунікувати у групі з різними особами тощо [24].

Згідно із статтею Harvard Review «Дослідження: як досвід лідерства впливає на студентів», студенти, які демонструють лідерські здібності, отримують на 33% більше при вступі на роботу, ніж ті, хто не має цієї навички. Крім того, було визнано, що студенти, які демонструють лідерські здібності, мають більш високі когнітивні якості, більшу мотивацію і більшу впевненість у собі [80].

Студентський вік є сенситивним для розвитку лідерських здібностей в силу своїх психічних особливостей. Це пов'язано з тим, що в юнацькому віці починається процес життєвого і професійного самовизначення, виникає потреба в суспільно корисній діяльності, формується почуття обов'язку і відповідальності, переконання, певного рівня розвитку досягають такі вольові якості, як самостійність, ініціативність і наполегливість.

Саме у цей період найповніше проявляються організаторські здібності, формуються і розвиваються вміння і навички, якості лідера, які потрібні для ефективного досягнення цілей як у повсякденному, так і в професійному житті. Тому саме в студентські роки збільшується значущість розвитку лідерських здібностей, які дозволять у майбутньому приймати своєчасні самостійні рішення, набувати навичок

переконання, організувати роботу в команді та ефективно взаємодіяти із соціальним середовищем.

Завданням пояснення поняття лідерських здібностей, дослідженням цього феномену, а також визначенням основних його складових займалися низка вітчизняних та зарубіжних науковці, серед них: Д. Алфімов, Н. Сушик, В. Ягоднікова та інші [3; 67; 77].

«Лідерські здібності – це здібності особистості, які забезпечують ефективне лідерство, а саме: індивідуально-особистісні і соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу і призводять до досягнення мети» [77, с.8-9].

Розглядаючи психологічні особливості юнацького віку, до якого належать студенти, В.Ягодніковою виділено риси, які забезпечують ефективне лідерство: самопізнання, самоствердження, самостійність, самовизначення, юнацький максималізм, прагнення до колективності, ентузіазм, романтизм і громадська активність. Беручи до уваги особливості юнацького віку і дослідження особистісних рис лідера, В.Ягоднікова виокремлює такі компоненти лідерських здібностей з визначенням у них ознак, які, забезпечують ефективне лідерство і які умовно можна розподілити на: мотиваційний (ознаки: упевненість у собі, потреба в досягненні, прагнення до самоствердження і самореалізації); емоційно-вольовий (ознаки: урівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття, наявність вольових якостей); особистісний (ознаки: вплив на інших, оригінальне, творче мислення, комунікативні та організаторські здібності); діловий (ознаки: уміння приймати правильне рішення в непередбачених ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність, знання, уміння та навички організаторської роботи) [77].

Однак, як показали численні дослідження, "універсального", на всі випадки, набору лідерських здібностей не існує. Спроба виділити виключні лідерські здібності виявилася неуспішною, оскільки стало очевидно, що таких немає. Дійсно, на послідовників впливають не здібності, а справи і вчинки лідера. При цьому одну і ту ж діяльність різні лідери однаково ефективно можуть здійснювати по-різному, відповідно до їх індивідуальних особливостей і переваг. Однак особистісні та ділові якості лідера також мають далеко не останнє значення і, будучи забезпеченням діяльності, багато в чому зумовлюють її результативність. Можна стверджувати, що

успішність становлення індивіда як лідера залежить від його здатності проявити потрібні якості (у тому числі вміння, навички) у відповідних ситуаціях [23].

В сучасній науковій літературі можна виокремити дві протилежні точки зору на проблему лідерських здібностей. Згідно із першою, стверджується, що людина має народитися лідером, а навчання та виховання у цьому не відіграють ніякої ролі. Інша точка зору полягає в тому, що лідерські здібності розвиваються в процесі діяльності. Проаналізуємо переліки основних лідерських якостей, які виділяють різні дослідники.

До таких відносять: вміння переконати, готовність прийти на допомогу, упевненість у своїх силах, вміння знайти ефективний підхід. Емоційне лідерство тісно пов'язане зі справедливістю в оцінюванні інших, готовністю прийти на допомогу та товариськістю [36].

Також виділяються такі лідерські якості, як авторитетність, активність, вимогливість, витривалість, ініціативність, інтелект, компетентність, комунікативність, креативність, критичність, надійність, наполегливість, незалежність, оптимізм тощо [37].

Наприклад, М. Рожков виділяє такий перелік лідерських якостей: спроможність управляти собою, повною мірою використовувати свій час, енергію, вміння долати труднощі, виходити зі стресових ситуацій тощо; наявність чітких цілей, розуміння реальності поставлених цілей та оцінка просування до них; вміння вирішувати проблеми, виокремлювати головне та другорядне, оцінювати варіанти, прогнозувати наслідки, оцінювати і розподіляти ресурси; творчий підхід до вирішення управлінських задач, вміння генерувати ідеї, готовність до нововведень; знання особливостей організаторської та організаційної діяльності, вміння управляти людьми, мотивувати і стимулювати їх до роботи, вміння працювати з групою, наявність специфічних організаторських якостей особистості [56].

Неодноразово робилася спроба згрупувати лідерські здібності. Наприклад, за такими основними групами: організаторсько-ділові, емоційно-комунікативні, інтелектуально-креативні та морально-вольові [60]. Чи: організаторські (вміння згуртовувати колектив), комунікативні (вміння звертатися до іншої людини, привертати її увагу, ініціювати взаємодію в процесі спілкування), перцептивні

(уміння сприймати, розуміти й оцінювати себе та інших), прогностичні (уміння передбачати поведінку іншої людини в процесі діалогу та визначати способи впливу на неї), креативні (уміння виявляти оригінальні ідеї, які ініціюють діалогічні форми взаємодії з іншою людиною), саморегуляції (уміння зберігати рівновагу між внутрішнім станом та зовнішніми обставинами) [37].

У своєму дослідженні Л. Казанцева та Є. Жигарева визначають лідерські здібності студентів як динамічне професійно-особистісне утворення, яке сформоване в процесі професійної підготовки у вищому навчальному закладі та включає наступні компетенції:

- індивідуально-лідерську як здатність реалізувати природні задатки лідера, вміння презентувати себе і мобілізувати свій індивідуальний потенціал;
- управлінсько-лідерську як здатність впливати на інших людей, вміння ставити цілі і визначати шляхи їх досягнення у сфері внутрішньогрупових, емоційних відносин;
- комунікативно-прогностичну як здатність будувати продуктивні ділові та емоційні взаємини, реалізувати власний лідерський потенціал і потенціал інших [18].

А. Несен та Ж. Богдан виділяють такі основні компоненти організаційної структури розвитку лідерського потенціалу для студентів:

1. Когнітивна складова, включає в себе Я-концепцію і професійно-управлінський світогляд самого лідера, також образ керівника, як організаційного лідера в сприйнятті послідовників. Опіраючись на даний компонент, можна зробити висновок, що для становлення лідера потрібно приділити увагу розвитку та детального самоаналізу свого «Я», позиції в професійній направленості, яку займає студент, також важливим є репутація, зовнішній та внутрішній образ особистості, яка формує відношення та сприйняття майбутнього лідера в даний час і задає фундамент до майбутнього образу лідера.

2. Компетентнісно-поведінковий компонент лідера, який включає в себе загальний комплекс індивідуально-особистісних, соціальних і організаційно-управлінських якостей лідера, що забезпечують ефективність виконання керівником його лідерських функцій. Тобто даний компонент уособлює комунікативні, організаційні та загальні особистісні характеристики, які варто розвивати студентові

для досягнення успіхів в лідерській діяльності та загальному становленні особистості лідера.

3. Компонент організаційно-управлінських і соціально-психологічних умов прояву лідерства, включає в себе комплекс організаційних і соціальних умов, що сприяють прояву лідерського потенціалу особистості. Даний компонент є найбільш стихійним і призначений для систематизації основних видів та типів соціально-психологічних та організаційних умов, коли студент може проявити свій лідерський потенціал» [39].

Спираючись на зазначені вище твердження, можна дійти висновку, що розвиток лідерського потенціалу та здібностей лідерства у студентів, є складним та комбінованим процесом, який залежить від таких факторів, як вроджені здібності, наприклад ораторський талант, харизма, що безумовно дають значну перевагу в розвитку лідерського потенціалу та будують фундамент впевненості в собі, наступним фактором є набуті здібності, які студент, а саме особистість здобуває під час навчальної діяльності, до них можна віднести рівень активності студента, компетентність викладачів, наявність можливостей до розвитку та реалізації свого потенціалу.

Урахувавши результати наукових пошуків вітчизняних та зарубіжних дослідників проблеми розвитку лідерства в студентському середовищі, зокрема власні напрацювання, І. Краснощок вважає, що комплексна система розвитку лідерських здібностей у студентів має складатися із двох самостійних, однак тісно взаємопов'язаних етапів [14]:

*«Перший етап спрямований на виявлення студентів, які володіють лідерськими якостями (здібностями). Він необхідний, незважаючи на те, що в студентському середовищі традиційно природнім шляхом виділяються соціально активні студенти, яким властиве зацікавлене ставлення до оточуючого, бажання впливати на процеси, що відбуваються, прагнення до позицій лідера. Потреба у виявленні лідерів зумовлена тим, що багато студентів початкових курсів не відчують свого лідерського потенціалу або не бачать форм його втілення, що їм притаманні.*

Важливість цього етапу пов'язана і з тим, що зовсім небажаним є наявність у

колективі потенційних лідерів, які не мають можливості для самореалізації, оскільки не реалізувавшись у сфері своєї студентської діяльності, вони можуть шукати цього в інших сферах, часто перетворюючись на «антилідерів». Важливо завжди пам'ятати, що потенційний студент-лідер, зазвичай, прагне реалізувати свій лідерський потенціал і від педагогів залежить, чи буде цей потенціал спрямовано на користь чи шкоду колективу.

Етап виявлення лідерів є первинним. Незважаючи на своє самостійне значення, він втрачає змістовне наповнення без подальшої роботи.

*Другий етап спрямований на розвиток лідерських здібностей, формування навичок організаційної діяльності та ефективного міжособистісного спілкування.* Саме на цьому етапі вируючу енергію лідерства можна спрямувати в позитивному напрямі, на досягнення важливих для студентів, факультету, навчального закладу цілей.

Система навчання лідерів має охоплювати, з одного боку, підготовку до безпосередньої практичної діяльності в сфері управління, що пов'язано з розвитком аналітичних, комунікативних, організаторських здібностей. З іншого боку, необхідною є орієнтація на самовдосконалення особистості, виховання здатності до самоорганізації, самодисципліни, самоаналізу, самооцінки результатів діяльності.

Цей складник реалізовується через проведення школи лідерського активу, ділових ігор та заходів інших форм, зокрема тренінгів, які організуються адміністрацією навчального закладу, кураторами, викладачами.

Цікавою і дієвою формою розвитку лідерських здібностей студентів є кураторська (робота вожатого) діяльність студентів старших курсів стосовно студентів молодших курсів. Одночасно з практичним функціонуванням як лідера, що актуально для студентів старшокурсників, цей вид діяльності розв'язує важливе завдання адаптації студентів-першокурсників до умов вузівського середовища.

Неоцінений потенціал у практичній лідерській діяльності має студентське самоврядування. Водночас, оскільки студентському самоврядуванню відводиться важливе місце в реалізації всіх напрямів виховної діяльності, його необхідно розглядати не лише як ініціативну діяльність самих студентів, спрямовану на розв'язання важливих питань в різних сферах студентського життя, а й насамперед

як важливу форму виховної роботи у вищому навчальному закладі.

Визначені тенденції, які мають реалізовуватися в освітньому середовищі вищого навчального закладу форми й механізми роботи із студентами, взаємодія навчальних і позанавчальних процесів сукупно зумовлюють розв'язання важливого соціального завдання – підготовці ініціативних, самостійних, відповідальних фахівців, які здатні до ефективної управлінської діяльності в якісно інших умовах суспільного розвитку.»

Не можна не погодитися із Т.Акімовою, що «формування лідерських якостей допомагає молоді розвивати здатність аналізувати власні сильні та слабкі сторони, встановлювати особисті та професійні цілі та досягати їх. Молодіжні лідери, в свою чергу, можуть мотивувати своїх однолітків і давати приклад, зробити молодіжну групу сильнішою та ефективнішою» [1, с.864].

Лідерство більше не є вимогою лише для тих, хто «на вершині». По суті, це перетворення цінностей у значущі дії. Будь-яка людина, яка володіє чесністю, креативністю та мотивацією до навчання, може ефективно мобілізувати інших і досягти колективного та стійкого впливу [81].

Однак серед студентів закладів вищої освіти все ще є доволі значна частка тих студентів, які за своїми особистісними проявами досить неініціативні, не мають якихось виражених здібностей і не прагнуть виразити себе, досягти власними зусиллями престижного соціального статусу. Особливо гостро це відчувається серед студентів з інвалідністю. Подібні прояви ускладнюють процеси їх соціальної адаптації та професійного розвитку, і як зазначають Д. Д. Жак (J.G. Jacques) та Н. Р. Абель (N.R. Abel), такі випускники мають нижчий рівень можливостей працевлаштування порівняно зі своїми однолітками без інвалідності [83].

Історія довела, що, хоча у когось може бути інвалідність, він чи вона все ж таки може зробити позитивний внесок і може досягти статусу лідера. Ми маємо виховувати цю можливість у всіх студентів, особливо у тих, хто має інвалідність.

На можливості та ефективності розвитку лідерства у молоді з інвалідністю наголошувала у своїх дослідженнях А. Епштейн (Alicia Epstein) [78], а М. Й. Малема (M.J. Malema) стверджує, що молодь з інвалідністю здатна нести відповідальність за розвиток своїх лідерських здібностей [86].

## Висновки до розділу 1

Лідер – це найавторитетніша особистість у групі, яка завдяки своїм особистим якостям відіграє головну роль у різних моральних, соціальних та інших ситуаціях, спільній діяльності членів групи має значний вплив на них, приймає рішення у значущих для групи ситуаціях і несе за них відповідальність. У свою чергу, лідерство передбачає використання різних прийомів впливу лідера (завдяки його якостям та здібностям) на інших членів групи з метою планування, координації та контролю їх спільної діяльності.

Лідерські здібності – це здібності особистості, які забезпечують ефективне лідерство, а саме: індивідуально-особистісні і соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу і призводять до досягнення мети.

Поняття лідерських здібностей всебічно розглядалося в контексті загальнопсихологічних досліджень здібностей. Найбільш всеохоплюючою концепцією лідерських здібностей є концепція Л. Уманського, в якій до специфічних здібностей особистості вдалого організатора віднесені організаторське чуття (психологічна вибірковість, практично-психологічний розум, психологічний такт), здатність до емоційно-вольового впливу (суспільна енергійність, вимогливість, критичність), схильність до лідерської діяльності (потреба в організаторській роботі, самостійне включення в роботу, задоволеність у процесі лідерської діяльності та ін.).

Встановлено, що здібності формуються і розвиваються в діяльності, їх розвиток пов'язаний із засвоєнням суспільного досвіду, і величезне значення для їх розвитку мають процеси навчання, спілкування, виховання. У процесі формування професійної компетентності під час навчання у вищій школі варто опікуватися створенням спеціальних ситуацій для реалізації студентами свого лідерського потенціалу.

Визначено, що основними аспектами психологічного розвитку лідерського потенціалу студентів є три головні компоненти, які включають в себе основні методологічні характеристики, які повинен розвивати в собі студент для досягнення успіху в лідерській діяльності. Даними характеристиками є набір когнітивних здібностей, організаційно-управлінські та соціально-психологічні умови прояву

лідерського потенціалу, та компетентнісно-поведінкова складова лідера, саме ці компоненти визначають основні психологічні і соціальні аспекти особистості на шляху становлення та розвитку лідерського потенціалу особистості.

Зроблено висновок про те, що, виходячи з гуманістичних, екзистенціальних позицій, як здоров'я, так і хвороба є способами функціонування самої особистості, її самоорганізації як самодетермінованої динамічної системи, її життєвих цінностей, цілей, перспектив, свободи вибору, інтерпретації викликів, що стоять перед нею, та обраної стратегії реагування. Успішність самореалізації та психологічне благополуччя людини, зокрема і з інвалідністю, залежить від її загального сприйняття свого життєвого шляху, зокрема від прагнення до саморозвитку та реалізації свого потенціалу, оцінки себе як достатнього саморесурсу для досягнення успіху, наявності та реалістичності своїх життєвих цілей.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ

#### 2.1. Загальна характеристика етапів, методів та методик дослідження

Дослідження розвитку лідерських здібностей у 60-ти студентів з інвалідністю, які здобувають освіту у Відкритому міжнародному університеті розвитку людини «Україна» проводилося впродовж 2022 – 2023 років у чотири етапи:

1. *Пошуково-підготовчий*. На цьому етапі вирішуються такі задачі: теоретичний огляд психолого-педагогічної літератури щодо проблеми дослідження; визначення особливостей розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю; підбір методики діагностики лідерських здібностей.

2. *Констатуючий*, який включав проведення на базі Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна» первинної діагностики студентів з інвалідністю (за методиками: «Виявлення лідерських здібностей» Є. Жарікова, Є. Крушельницького; дослідження комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-1) В.В. Синявського і Б.О. Федоришина; «Стильова саморегуляція поведінки людини» В.І. Моросанової, О.М. Коноз; «Опитувальник формально-динамічних здібностей темпераменту» В.М. Русалова) та аналіз її результатів.

3. *Формувальний* – створення відповідної структурно-функціональної моделі, спрямованої на розвиток лідерських здібностей у студентів з інвалідністю; розробка програми розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю; формування експериментальної групи; організація та проведення тренінгу з розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю.

4. *Контрольний* – проведення повторної діагностики учасників дослідження за методиками: діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) та діагностика комунікативних та організаторських здібностей (КОС); перевірка впливу тренінгу як засобу розвитку лідерських

здібностей у студентів з інвалідністю; порівняння результатів констатувального етапу з результатами, отриманими після проведення формувального експерименту. Обробка результатів дослідження за допомогою t-критерію Стьюдента.

В ході експериментального дослідження нами застосовано такі методи:

*теоретичні:* аналіз наукової фахової літератури, синтез, узагальнення, систематизація та інтерпретація теоретичних й емпіричних даних для розкриття сутності та визначення базових понять феномена лідерства та психологічних особливостей студентів з інвалідністю;

*емпіричні:* констатуючий та формуючий експеримент, психодіагностичне тестування, включене спостереження – з метою пошуку та формування психологічних засобів розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю;

*методи статистики:* описової – з метою обробки емпіричних даних, їх систематизації, наочним представленням у вигляді графіків та таблиць; математичної (порівняння вибірових середніх за t-критерієм Стьюдента, кореляційний аналіз (коефіцієнт рангової кореляції Спірмена) – з метою застосування способів перевірки надійності виявлених в дослідженні зв'язків між змінними, які виражаються у величинах і напрямках відмінностей між порівнюваними групами або величинами коефіцієнтів кореляції [58];

*моделювання* – розробка моделі розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю.

Як зазначають А. Шульдик та Г. Шульдик, лідерські характеристики особистості, комунікативні та організаторські уміння можуть проявлятися на різних рівнях, зокрема високому, середньому і низькому. Критеріями сформованості лідерських якостей є: прояв на високому рівні активності, ініціативності, самостійності, рішучості; розвинуті комунікативні і організаційні уміння; позитивний досвід практичної діяльності і визнання авторитету активіста у внутрішньому і зовнішньому соціумі [76].

Вони також зазначають, що науковці виділяють 3 рівні сформованості лідерських якостей студентів у освітньому процесі закладів вищої освіти: індивідуальний (низький), професійний (середній) і стратегічний (високий).

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

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

*Високий рівень* відзначається оволодінням здобувачем індивідуально-лідерською, управлінсько-лідерською і комунікативно-прогностичною компетенціями, які включають здатність прогнозувати особистісний і професійний розвиток, життєві перспективи, реалізації власного потенціалу і потенціалу колективу студентської спільноти в освіті [76].

Складність та неоднозначність феномена лідерства вимагає відповідного діагностичного інструментарію. Для визначення рівня розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю, а також рівня прояву їх комунікативних та організаторських здібностей нами було обрано низку надійних та валідних стандартизованих тестових методик:

- методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є.Жаріков, Є.Крушельницький);

- методика дослідження комунікативних та організаторських здібностей В. Синявського і Б. Федоришина;

- методика «Стильова саморегуляція поведінки людини» В. Моросанової і О. Коноз;

- методика «Опитувальник формально-динамічних здібностей темпераменту» В. Русалова.

На початку дослідження з метою встановлення рівня сформованості лідерських здібностей у студентів з інвалідністю нами застосовувалась **методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова, Є. Крушельницького** (Додаток А). Методика містить 50 питань, відповіді на які свідчать про наявність чи відсутність у людини здібностей, притаманних лідеру та за допомогою ключа визначають рівень прояву лідерських здібностей.

Здатність людини бути лідером багато в чому залежить від розвиненості лідерських і комунікативних здібностей. Якими характерними рисами особистості

повинен володіти справжній лідер? Такими ознаками, як відзначають Є. Жаріков і Є. Крушельницький, можуть служити такі прояви:

1. Наполегливий, вміє розумно ризикувати.
2. Терплячий, готовий довго і добре виконувати одноманітну, нецікаву роботу.
3. Ініціативний і воліє працювати без дріб'язкової опіки. Незалежний.
4. Психічно стійкий і не дає захопити себе нереальними пропозиціями.
5. Добре пристосовується до нових умов і вимог.
6. Самокритичний, тверезо оцінює не тільки свої успіхи, але й невдачі.
7. Вимогливий до себе та інших, вміє запитати звіт за доручену роботу.
8. Критичний, здатний бачити в привабливих пропозиціях слабкі сторони.
9. Надійний, тримає слово, на нього можна покластися.
10. Сприйнятливий до нового, схильний вирішувати нетрадиційні задачі оригінальними методами.
11. Стресостійкий, не втрачає самовладання і працездатності в екстремальних ситуаціях.
12. Рішучий, здатний самостійно і своєчасно приймати рішення, в критичних ситуаціях брати відповідальність на себе.
13. Здатний змінювати стиль поведінки в залежності від умов [73].

#### **Методика «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей – КОЗ»**

**В. Синявського і Б. Федоришина** (Додаток В) – друга методика, складається з 40 питань.

Дана методика призначена для вивчення комунікативних і організаторських здібностей. В її основі лежить принцип відображення та оцінки певних особливостей поведінки опитуваних у різних ситуаціях. Ситуації обираються такі, з якими досліджувані знайомі з особистого досвіду. Тому оцінка поведінки в такій ситуації чи стані ґрунтується на відтворенні досліджуваним того, що відбувалося в його реальній поведінці та досвіді. Цей проєктивний опитувальник дозволяє виявити стійкі показники комунікативних та лідерських здібностей.

Питання опитувальника складено таким чином, що вимагають лише одного з 2-х варіантів відповіді – «згоден» чи «не згоден». При обробці результатів відповіді респондента зіставляються з дешифратором, підраховується кількість збігів окремо за критеріями комунікативних та організаторських здібностей. Далі

на підставі цього обчислюються оціночні коефіцієнти комунікативних та організаторських здібностей як відношення кількості відповідей з дешифратором відповідей до максимально можливої кількості збігів (окремо по кожному із двох критеріїв). З метою якісної оцінки отриманих результатів, обчислені коефіцієнти зіставляються зі шкальними оцінками. Шкали оцінок містять 5 шкальних рівнів залежно від величини коефіцієнтів. Для комунікативних та організаторських здібностей межі шкальних рівнів не збігаються. Для обох шкал характерна наступна закономірність: що менше коефіцієнти, тим нижчий рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей. Таким чином, респонденти, які отримали коефіцієнти першої шкальної групи (шкальна оцінка 1) мають найнижчий рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей, які отримали шкальну оцінку 5 – найвищим. Відповідно, респонденти з найменшими значеннями коефіцієнтів практично не виявляють комунікативних та організаторських здібностей, не ініціюють спілкування та спільну діяльність, що вимагають організаторських зусиль, мають серйозні труднощі у спілкуванні, погано орієнтуються в незнайомих ситуаціях, не в змозі приймати адекватні рішення та реалізовувати їх, не можуть знаходити адекватні способи впливу на інших задля відстоювання своєї думки. Респонденти з найвищими значеннями коефіцієнтів відчують яскраво виражену сформовану потребу в комунікативній та організаторській діяльності, активно прагнуть до неї, ініціативні в пошуку таких справ, успішне виконання яких вимагає високого рівня розвитку комунікативних та організаторських здібностей, легко орієнтуються в найбільш важких життєвих та професійних ситуаціях, віддають перевагу самостійним рішенням, наполегливо роблять необхідні дії для повної реалізації прийнятих рішень [5].

**«Стильова саморегуляція поведінки людини» В.І. Моросанової, О. М. Коноз (Додаток С) [38].** Методика побудована на типових життєвих ситуаціях. За допомогою цієї методики можна виявляти індивідуальний профіль різних регуляторних процесів і рівень розвиненості загальної саморегуляції як регуляторних передумов успішності оволодіння новими видами діяльності.

Індивідуальна система саморегуляції опосередковує вплив сформованих особистісних структур на особливості реалізованої цілеспрямованої активності. У процесі досягнення нових для суб`єкта цілей може відбуватися формування таких особливостей саморегуляції, які можуть сприяти, бути вираженням розвитку

новотвору – особистісних властивостей.

Методика містить 46 тверджень, згрупованих у шість шкал, які виділені відповідно до основних регуляторних процесів (планування, моделювання, програмування, оцінки результатів) і регулятивно-особистісними властивостями (гнучкості й самостійності). До складу кожної шкали входять по дев'ять тверджень.

Шкала «Планування» характеризує індивідуальні особливості ціле покладання й утримання цілей, рівень сформованості в людини усвідомленого планування діяльності.

Шкала «Моделювання» дозволяє діагностувати індивідуальну розвиненість уявлень про систему зовнішніх і внутрішніх значимих умов, ступінь їхньої усвідомленості, деталізації й адекватності.

Шкала «Програмування» діагностує індивідуальну розвиненість усвідомленого програмування людиною своїх дій.

Шкала «Оцінювання результатів» характеризує індивідуальну розвиненість й адекватність оцінки випробуванням себе й результатів своєї діяльності й поведінки.

Шкала «Гнучкість» діагностує рівень сформованості регуляторної гнучкості, тобто здатності перебудовувати систему саморегуляції у зв'язку зі зміною зовнішніх і внутрішніх умов.

Шкала «Самостійність» характеризує розвиненість регуляторної автономності.

У цілому методика працює як єдина шкала «Загальний рівень саморегуляції», що характеризує загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини.

**«Опитувальник формально-динамічних здібностей темпераменту» В. М. Русалова (Додаток D) [41].**

Опитувальник структури темпераменту (ОСТ) використовується для діагностики властивостей «предметно-діяльнісного» і «комунікативного» аспектів темпераменту.

Складається зі 105 питань. У тесті передбачена невелика контрольна шкала, призначена для виявлення тенденції досліджуваного давати соціально-бажані відповіді.

В даній методиці виділено блок, присвячений комунікативній сфері темпераменту, який дає можливість діагностувати такі здібності, як комунікативна ергічність (цілеспрямованість), пластичність, швидкість та емоційність.

Низькі значення шкали комунікативної ергічності свідчать про низький рівень потреби в спілкуванні, соціальну пасивність, вузьке коло контактів, замкненість та уникнення соціальних заходів.

Високі значення шкали відрізняють людей з потягом до спілкування та легкістю у встановленні соціальних зв'язків та прагненням до лідерства. Низькі значення шкали комунікативної пластичності свідчать про низький рівень готовності до вступу у соціальні контакти, ретельне продумування власних вчинків у процесі взаємодії, прагнення до одноманітності контактів та обмежений набір комунікативних програм. Високі показники за цією шкалою свідчать про легкість вступу у нові соціальні контакти, легкість переключення в процесі спілкування та імпульсивність у ньому. Крім того, таких досліджуваних відрізняє різноманітність комунікативних програм.

Низькі значення шкали комунікативної швидкості є показником мовленнєвої активності та повільної вербалізації. А високі значення за зазначеною шкалою характеризують людей з легким плавним мовленням, здатністю швидко вербалізувати різноманітні нюанси взаємодії. Низькі показники за шкалою комунікативної емоційності вказують на низьку чутливість до невдач у спілкуванні, переважаючий позитивний настрій та впевненість у собі в процесі взаємодії з іншими. А високі показники за зазначеною шкалою свідчать про вразливість у ситуаціях невдач, невпевненість, подразливість та відчуття неспокою у процесі соціальної взаємодії.

## **2.2. Аналіз результатів дослідження лідерських здібностей студентів з інвалідністю**

Відповідно до мети дослідження, загальну вибірку становили 60 осіб з інвалідністю віком 18-22 роки, які є студентами 2-4 курсів бакалаврату Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна». Перебіг дослідження проходив у декілька етапів.

Завданням першого етапу емпіричного дослідження було виявлення за допомогою методики Є. Жарікова, Є. Крушельницького «Діагностика лідерських здібностей» лідерських здібностей студентів з інвалідністю.

Отримані студентами діагностичні бали відображено у таблиці 2.1, а узагальнені результати рівню розвиненості лідерських здібностей у студентів з інвалідністю відображено у таблиці 2.2 та на малюнку 2.1.

Таблиця 2.1  
Діагностичні бали студентів, отримані за методикою «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова, Є. Крушельницького

КС *	A1	B2	C3	D4	E5	F6	G7	H8	I9	J10	K11	L12
ДБ**	24	16	27	18	30	18	28	40	16	34	18	29
КС *	M13	N14	O15	P16	Q17	R18	S19	T20	U21	V22	W23	X24
ДБ**	17	27	19	16	17	33	15	35	16	27	18	25
КС *	Y25	Z26	AB27	AC28	AD29	AE30	AF31	AG32	AH33	AI34	AJ35	AK36
ДБ**	15	34	24	27	21	31	20	39	19	30	24	27
КС *	AL37	AM38	AN39	AO40	AP41	AQ42	AR43	AS44	AT45	AU46	AV47	AW48
ДБ**	16	33	24	27	17	27	17	28	18	19	27	35
КС *	AX49	AY50	AZ51	BA52	BB53	BC54	BD55	BE56	BF57	BG58	BH59	BI60
ДБ**	29	27	25	17	29	26	15	18	24	34	32	24

\* – код студента

\*\* – діагностичний бал

Таблиця 2.2  
Результати дослідження лідерських здібностей за методикою «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова, Є. Крушельницького

Рівень	Кількість студентів	Відсоток
Низький	32	53,33
Середній	26	43,33
Високий	2	3,33
Дуже високий	-	-



Рис. 2.1. Рівень розвиненості лідерських здібностей у студентів з інвалідністю

Проаналізувавши результати діагностики, ми бачимо, що у більшості студентів з інвалідністю здібності лідера виражені слабо. Для студентів з низьким рівнем лідерських здібностей (53,33 % досліджуваних) характерна низька ініціативність, залежність, психічна нестійкість та дезадаптивність, низька стресостійкість, відсутність зміни стилю поведінки в залежності від умов.

Студентам із середнім рівнем лідерських здібностей (43,33 % досліджуваних) характерна наполегливість, вміння розумно ризикувати, терплячість, готовність довго і добре виконувати одноманітну, нецікаву роботу тощо.

Лише два студенти з інвалідністю (3,33 % досліджуваних) мають високий рівень розвитку лідерських здібностей, тобто добре адаптується, самокритичний, адекватно реагує на успіхи та невдачі. Ці студенти вимогливі, критичні, здатні бачити в привабливих пропозиціях слабкі сторони, надійні, тримають слово, сприйнятливі до нового, схильні вирішувати нетрадиційні задачі оригінальними методами. Рішучі, здатні самотійно і своєчасно приймати рішення, в критичних ситуаціях брати відповідальність на себе.

При цьому у жодного студента з інвалідністю не виявлено дуже високого рівня, тобто таких, які мають якості диктатора.

Завданням другого етапу емпіричного дослідження було виявлення та оцінка комунікативних та організаторських здібностей студентів з інвалідністю, до яких відносяться: уміння чітко і швидко встановлювати ділові і товариські контакти з людьми, прагнення до розширення сфери контактів, участі у громадських та групових заходах, вміння впливати на людей, прагнення проявляти ініціативу.

Задля виявлення комунікативних та організаторських здібностей ми запропонували респондентам методичку КОЗ, яка складається з 40 питань.

Оціночні коефіцієнти комунікативних (Кк) і організаторських (Ко) здібностей студентів з інвалідністю, отримані за методикою «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей – КОЗ» В. Синявського та О. Федоришина відображені в таблиці 2.3, а узагальнені показники рівня організаторських та комунікативних здібностей у студентів з інвалідністю відображені в таблиці 2.4 та на малюнку 2.2.

Таблиця 2.3

**Оціночні коефіцієнти комунікативних (Кк) і організаторських (Ко) здібностей студентів з інвалідністю (за методикою «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей – КОЗ» В. Синявського і О. Федоришина)**

КС	A1	B2	C3	D4	E5	F6	G7	H8	I9	J10	K11	L12
Кк	0,45	0,30	0,50	0,35	0,60	0,35	0,50	0,85	0,30	0,55	0,35	0,60
Ко	0,55	0,40	0,35	0,45	0,65	0,45	0,35	0,80	0,40	0,50	0,45	0,60
КС	M13	N14	O15	P16	Q17	R18	S19	T20	U21	V22	W23	X24
Кк	0,30	0,50	0,35	0,30	0,30	0,55	0,30	0,75	0,30	0,60	0,35	0,45
Ко	0,40	0,40	0,45	0,40	0,45	0,45	0,40	0,70	0,40	0,60	0,45	0,55
КС	Y25	Z26	AB27	AC28	AD29	AE30	AF31	AG32	AH33	AI34	AJ35	AK36
Кк	0,30	0,65	0,45	0,60	0,40	0,55	0,40	0,80	0,35	0,50	0,45	0,70
Ко	0,40	0,65	0,55	0,60	0,50	0,40	0,50	0,75	0,45	0,40	0,55	0,70
КС	AL37	AM38	AN39	AO40	AP41	AQ42	AR43	AS44	AT45	AU46	AV47	AW48
Кк	0,30	0,55	0,45	0,60	0,30	0,60	0,30	0,60	0,35	0,35	0,50	0,65
Ко	0,40	0,65	0,55	0,60	0,45	0,60	0,40	0,60	0,45	0,45	0,35	0,65
КС	AX49	AY50	AZ51	BA52	BB53	BC54	BD55	BE56	BF57	BG58	BH59	BI60
Кк	0,50	0,50	0,45	0,30	0,60	0,50	0,30	0,35	0,45	0,55	0,55	0,45
Ко	0,40	0,35	0,55	0,45	0,40	0,35	0,40	0,45	0,55	0,55	0,50	0,55

КС – код студента

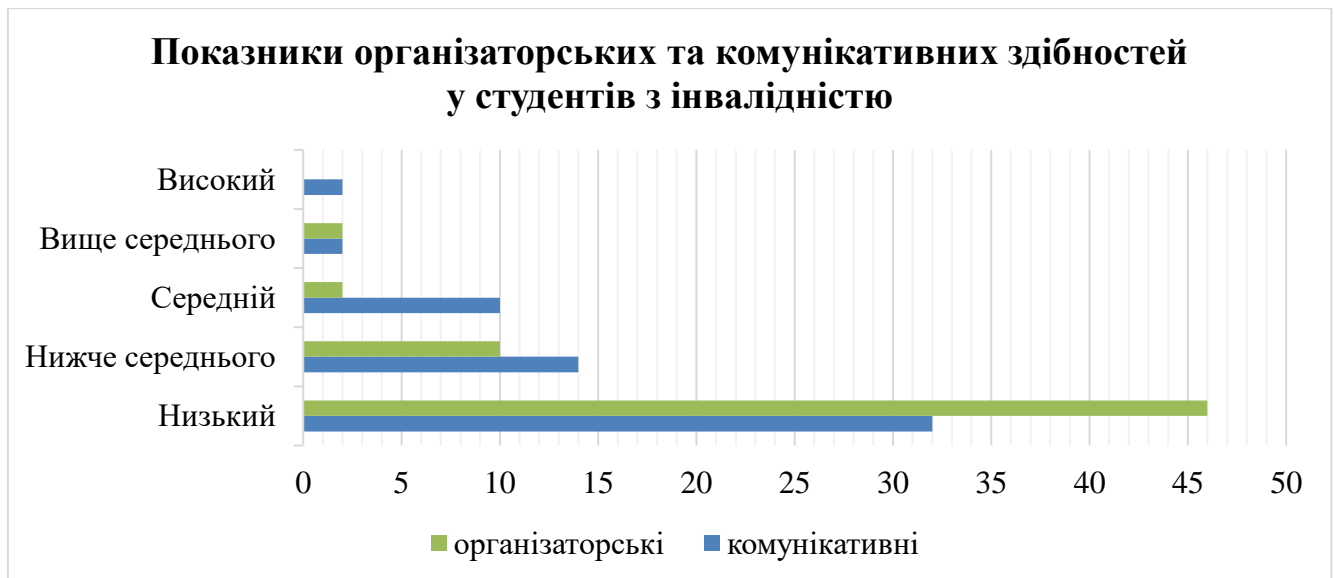
Кк – коефіцієнт комунікативних здібностей

Ко – коефіцієнт організаторських здібностей

Таблиця 2.4

**Показники організаторських та комунікативних здібностей у студентів з інвалідністю (за методикою «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей – КОЗ» В.В. Синявського і Б.О. Федоришина)**

Рівень	комунікативні		організаторські	
	п	%	п	%
Низький	32	53,33	46	76,67
Нижче середнього	14	23,33	10	16,67
Середній	10	16,67	2	3,33
Вище середнього	2	3,33	2	3,33
Високий	2	3,33	-	-



**Рис. 2.2. Рівень розвиненості організаторських та комунікативних здібностей у студентів з інвалідністю**

Як видно з таблиці 2.4, для більшості студентів з інвалідністю характерний низький та нижче середнього рівні комунікативних (відповідно 53,33% та 23,33% досліджуваних) та організаторських (76,67% та 16,67%) здібностей. Такі студенти не прагнуть до спілкування, відчувають себе самотою в новій компанії, колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, обмежують свої знайомства, відчувають труднощі у встановленні контактів з людьми і, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи, прояв ініціативи в суспільній діяльності вкрай занижена, у багатьох справах вони вважають за краще уникати прийняття самостійних рішень.

Студентам із середнім рівнем комунікативних (16,67%) та організаторських (3,33%) здібностей притаманне прагнення до контактів з людьми, такі студенти не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують свою роботу, однак потенціал їх здібностей не відрізняється високою стійкістю. Студенти з інвалідністю із середнім рівнем комунікативних та лідерських здібностей потребують планомірної роботи по формуванню та розвитку комунікативних та лідерських здібностей.

Що стосується студентів з інвалідністю із рівнем вище середнього

комунікативних (3,33%) та організаторських здібностей (3,33%). Для них характерна здатність не губитись у новій обстановці, вони швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу у спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації. Все це вони роблять не з примусу, а згідно внутрішніх прагнень.

Студенти з високим рівнем комунікативних здібностей (3,33%) відчують потребу в комунікативній діяльності та активно прагнуть до неї, швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поведуть себе у новому колективі, ініціативні, воліють у важливій справі або в складній ситуації приймати самостійні рішення, відстоюють свою думку і домагаються, щоб вона була прийнята товаришами, можуть внести позитивний внесок в незнайому компанію. При цьому, дослідження показало, що у студентів з високим рівнем комунікативних здібностей не виявлено організаторських здібностей.

За методикою «Стильова саморегуляція поведінки людини» В. І. Моросанової, О. М. Коноз дані складаються з семи шкал (планування, моделювання, програмування, оцінки результатів), результати кожної з яких мають значення для нашого дослідження, тому ми знайшли доцільним представити та інтерпретувати дані, отримані за кожною шкалою.

Таблиця 2.5

**Показники планування, отримані за результатами діагностики за методикою «Стильова саморегуляція поведінки людини»**

Кількість	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Студентів	18	36	6
Відсотків, %	30	60	10

Як стає зрозумілим з таблиці, більша частина студентів (60%) мають середній рівень за шкалою планування. Для випробуваних характерна схильність до усвідомленого планування діяльності, висунення та досягнення

мети.

У студентів, що мають низький рівень (30%), потреба в плануванні слаборозвинена, плани піддаються частій зміні, поставлена мета буває рідко досягнута, планування не дієво, малореалістичне. Такі випробувані воліють не замислюватися про своє майбутнє, мету висувають згідно зі ситуацією й звичайно не самостійно.

У випробуваних з високими показниками за цією шкалою (10%) сформована потреба в усвідомлюваному плануванні діяльності, плани реалістичні, деталізовані, ієрархічні, діючі й стійкі, мета діяльності висуваються самостійно.

Таблиця 2.6

**Показники моделювання, отримані за результатами діагностики за методикою «Стильова саморегуляція поведінки людини»**

Кількість	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Студентів	10	40	10
Відсотків, %	16,67	66,67	16,67

Як видно з таблиці 2.6, більшість випробуваних (66,67%) мають середній рівень за шкалою моделювання. Для них характерна недостатня розвиненість уявлень про систему зовнішніх і внутрішніх значущих умов, середній ступінь усвідомленості, деталізованості й адекватності цих умов.

У випробуваних з низьким показником за цією шкалою (16,67% студентів) слабка сформованість процесів моделювання приводить до неадекватної оцінки значимих внутрішніх умов і зовнішніх обставин, що проявляється у фантазуванні, що може супроводжуватися різкими перепадами відносин до розвитку ситуації, наслідкам своїх дій. У таких випробуваних часто виникають труднощі у визначенні мети й програми дій, адекватні поточній ситуації, вони не завжди зауважують зміну ситуації, що також часто приводить до невдач.

Випробувані з високими показниками за шкалою моделювання (16,67%) здатні виділяти значимі умови досягнення цілей як у поточній ситуації, так й у перспективному майбутньому, що проявляється в адекватності програм дій планам діяльності, відповідності одержуваних результатів прийнятим цілям.

**Показники програмування, отримані за результатами діагностики  
за методикою «Стильова саморегуляція поведінки людини»**

Кількість	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Студентів	32	28	-
Відсотків, %	53,33	46,67	-

Отже, більший відсоток студентів з інвалідністю (53,33%) мають низький рівень за шкалою програмування. Для таких студентів характерним є небажання й невміння прораховувати послідовність своїх дій. Такі випробувані воліють діяти імпульсивно, вони не можуть самостійно сформулювати програму дій, часто зіштовхуються з неадекватністю отриманих результатів меті діяльності й при цьому не вносять змін у програму дій, діючи шляхом проб і помилок.

Випробувані з середнім рівнем (46,67%) схильні до усвідомленого програмування своїх дій.

Випробуваних з високими показниками за шкалою програмування – не виявлено (0%), яким характерні прояви потреби прораховувати способи своїх дій і поведінки для досягнення намічених цілей, деталізованості й розгорнутості розроблювальних програм. Програми розробляються самостійно, вони гнучко змінюються в нових обставинах і стійкі в ситуації перешкод.

Переважний відсоток випробуваних (80%) мають середній рівень за шкалою оцінки результатів, що може вказувати на схильність адекватності оцінки себе й результатів своєї діяльності й поведінки.

Випробувані з низькими показниками за даною шкалою (10%) не помічають своїх помилок, не критичні до своїх дій. Суб'єктивні критерії успішності недостатньо стійкі, що приводить до різкого погіршення здібності результатів при збільшенні обсягу роботи, погіршенні стану або виникненню зовнішніх труднощів.

**Показники оцінки результатів, отримані за результатами  
діагностики за методикою «Стильова саморегуляція поведінки людини»**

Кількість	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Студентів	6	48	6
Відсотків, %	10	80	10

Для випробуваних з високими показниками (10%) характерні розвиненість й адекватність самооцінки, сформованість і стійкість суб`єктивних критеріїв оцінки успішності досягнення результатів. Випробувані адекватно оцінюють як сам факт неузгодженості отриманих результатів з метою діяльності, так і до того причини, що призвели до цього, гнучко адаптуючись до зміни умов.

Отримані дані вказують на те, що більшість студентів (73,33%) мають середній рівень за шкалою гнучкості. Випробувані мають середній рівень сформованості регуляторної гнучкості, а іншими словами – здатності перебудовувати систему саморегуляції у зв'язку зі зміною зовнішніх і внутрішніх умов.

Випробувані з низькими показниками за даною шкалою (23,33%) в динамічній, швидко мінливій обстановці почувають себе невпевнено, важко звикають до змін у житті, зміні обстановки й способу життя.

У таких умовах незважаючи навіть на сформованість процесів регуляції, випробувані не здатні адекватно реагувати на ситуацію, швидко й вчасно планувати діяльність і поведінку, розробляти програму дій, виділяти значимі умови, оцінювати неузгодженість отриманих результатів з метою діяльності й вносити корекції. В результаті у випробуваних неминуче виникають регуляторні збої й невдачі у виконанні діяльності.

Таблиця 2.9

**Показники гнучкості, отримані за результатами діагностики за методикою «Стильова саморегуляція поведінки людини»**

Кількість	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Студентів	14	44	2
Відсотків, %	23,33	73,33	3,33

Випробуваний з високими показниками за шкалою гнучкості (3,33%) демонструє пластичність всіх регуляторних процесів. При виникненні непередбачених обставин випробувані легко перебудовують плани й програми дій, що виконуються. При виникненні неузгодженості отриманих результатів із прийнятою метою вчасно оцінюють сам факт неузгодженості, вносять корекцію в регуляцію. Гнучкість регуляторики дозволяє адекватно реагувати на швидку зміну подій й успішно вирішувати поставлене завдання в ситуації ризику.

Результати діагностики за показником самостійності (табл. 2.10.) вказують на те, що більшість студентів з інвалідністю (60,67%) схильні до регуляторної автономності.

Таблиця 2.10

**Показники самостійності, отримані за результатами діагностики за методикою «Стильова саморегуляція поведінки людини»**

Кількість	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Студентів	18	40	2
Відсотків, %	30	66,67	3,33

Випробувані з низькими показниками за шкалою самостійності (30%) залежні від думок й оцінок навколишніх. Плани й програми дій розроблятися не самостійно, такі випробувані часто й некритично додержуються чужих порад. При відсутності сторонньої допомоги у таких випробуваних неминуче виникають регуляторні збої.

Випробуваний з високими показниками за шкалою самостійності (3,33%) характеризуються автономністю в організації власної активності, здатністю самостійно планувати діяльність і поведінку, організовувати роботу з досягнення висунутої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності.

**Показники загального рівня саморегуляції, отримані за результатами діагностики за методикою «Стильова саморегуляція поведінки людини»**

Кількість	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Студентів	36	20	4
Відсотків, %	60	33,33	6,67

Більша частина студентів з інвалідністю (60%) мають низький показник загального рівня саморегуляції, для них потреба в усвідомленому плануванні й програмуванні не сформована, вони більш залежні від ситуацій і думки оточуючих людей. Можливість для компенсації несприятливих для досягнення поставленої мети особистісних особливостей у таких випробуваних знижена в порівнянні з випробуваними із високим рівнем саморегуляції.

Відповідно успішність оволодіння новими видами діяльності більшою мірою залежить від відповідності стильових особливостей регуляції й вимог освоюваного виду активності.

Середній загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності мають (33,33%) студентів з інвалідністю.

Для випробуваних з високим рівнем саморегуляції (6,67%) характерні усвідомленість і взаємозв'язок у загальній структурі індивідуальної регуляції регуляторних ланок. Такі випробувані самостійні, гнучко й адекватно реагують на зміну умов, висунення й досягнення мети в них більшою мірою усвідомлено.

При високій мотивації досягнень вони здатні формувати такий стиль саморегуляції, що дозволяє компенсувати вплив особистісних, характерологічних особливостей, що перешкоджають досягненню мети.

Чим вище загальний рівень усвідомленої саморегуляції, тим легше людина опановує нові види активності, впевненіше почуває себе в незнайомих

ситуаціях, тим сталіші його успіхи у спілкуванні.

За методикою «Опитувальник формально-динамічних здібностей темпераменту» В.М. Русалова дані складаються з дев'яти шкал, результати яких ми вирішили інтерпретувати разом (табл. 2.12) та потім детально описати окремо значення показників.

Таблиця 2.12

**Показники отримані за результатами діагностики за методикою  
«Опитувальник формально-динамічних здібностей темпераменту»**

	Низьке значення	Середнє значення	Високе значення
Шкали опитувальника	Кількість студентів (відсотків, %)	Кількість студентів (відсотків, %)	Кількість студентів (відсотків, %)
Шкала – ергічність	6 (10%)	44 (73,33%)	10 (16,67%)
Шкала – соціальна ергічність	4 (6,67%)	52 (86,67%)	4 (6,67%)
Шкала – пластичність	6 (10%)	54 (90%)	0 (0%)
Шкала – соціальна пластичність	6 (10%)	52(86,67%)	2 (3,33%)
Шкала – темп	4 (6,67%)	52(86,67%)	4(6,67%)
Шкала – соціальний темп	6 (10 %)	52(86,67%)	2(3,33%)
Шкала – емоційність	2(3,33%)	52(86,67%)	6(10%)
Шкала – соціальна емоційність	4(6,67%)	50 (83,33%)	6 (10%)
Шкала – «К»	30 (50%)	30 (50%)	0 (0%)

«Шкала – ергічність» – включає в себе питання про рівень потреби в освоєнні предметного світу, прагненні та витривалості розумової і фізичної праці.

16,67% студентів з інвалідністю (високе значення за даною шкалою) характерна висока потреба у русі, освоєнні предметного світу, жага діяльності, прагнення до напруженої розумової і фізичної праці, легкість розумового пробудження; 73,33% студентів з інвалідністю імponує нормальний м'язовий тонус, звичайна рухова активність, середньо-виражене прагнення до фізичної напруги, середня м'язова працездатність; 10% студентів (із низьким значенням) характерна пасивність, низький рівень тонусу і активації, небажання розумової

напруги, низька залученість в процесі діяльності.

«Шкала – соціальна ергічність» – містить питання про рівень потреби в соціальних контактах, про прагнення до лідерства.

Студентам з інвалідністю із:

- високим значенням (6,67%) характерна комунікативна ергічність, потреба в соціальному контакті, спрага освоєння соціальних форм діяльності, прагнення до лідерства, товарицькість, прагнення до заняття високого рангу, освоєння світу через комунікацію;

- середнім значенням (86,67%) характерна нормальна потреба в спілкуванні, «середнє» коло контактів, середньо-виражене прагнення до встановлення нових знайомств, середній ступінь товарицькості;

- низьким значенням (6,67%) характерна незначна потреба в соціальних контактах, відхід від соціально-активних форм поведінки, замкнутість, соціальна пасивність.

«Шкала – пластичність» – містить питання про ступінь легкості або труднощі перемикавання з одного предмета на інший, швидкість переходу з одних способів мислення на інші.

Студентам з інвалідністю із:

- високим значенням (0%) не виявлено;

- середнім значенням (90%) характерна типова для людини гнучкість при перемиканні з однієї фізичної роботи на іншу, середньо-виражена схильність до різноманітних форм рухової активності та різних видів ручної праці. Нормальна гнучкість мислення, середня виразність прагнення до різноманітних форм інтелектуальної діяльності;

- низьким значенням (10%) притаманна схильність до монотонної роботи, боязнь і уникнення різноманітних форм поведінки, в'язкість, консервативні форми діяльності.

«Шкала – соціальна пластичність» – містить питання, спрямовані на з'ясування ступеня легкості або труднощі перемикавання в процесі спілкування від однієї людини до іншої, схильності до різноманітності комунікативних програм.

Студентам з інвалідністю із:

- високим значенням (3,33%) притаманний широкий набір комунікативних програм, автоматичне включення в соціальні зв'язки, легкість вступу в соціальні контакти, легкість перемикавання в процесі спілкування, наявність великої кількості комунікативних заготовок, комунікативна імпульсивність;

- середнім значенням (86,67%) характерна готовність до спілкування, типове прагнення до нових соціальних контактів;

- низьким значенням (10%) характерні труднощі в підборі форм соціальної взаємодії, низький рівень готовності до вступу в соціальні контакти, прагнення до підтримання монотонних контактів..

«Шкала – темп» – включає питання про швидкість моторно-рухових актів при виконанні предметної діяльності.

Студенти з інвалідністю із:

- високим значенням (6,67%) мають високий темп поведінки, висока швидкість виконання операцій при здійсненні предметної діяльності, моторно-рухова швидкість, висока психічна швидкість при виконанні конкретних завдань;

- середнім значенням (86,67%) мають середню швидкість інтелектуальної та моторно-рухової діяльності;

- низьким значенням (6,67%) сповільнені в діях, мають низьку швидкість моторно-рухових операцій.

«Шкала – соціальний темп» – включає питання, спрямовані на виявлення швидкісних характеристик вербальної комунікації у процесі спілкування.

Студентам з інвалідністю із:

- високим значенням (3,33%) притаманна плавна мова, швидка вербалізація, висока швидкість мовної активності;

- середнім значенням (86,67%) характерна звичайна швидкість мовної активності і вербалізації;

- низьким значенням (10%) характерна низька мовна активність, повільна вербалізація, мовна загальмованість.

«Шкала – емоційність» – включає в себе питання, що оцінюють емоційність, чутливість, чутливість до невдачі в роботі.

Студентам з інвалідністю із:

- високим значенням (10%) характерна висока чутливість до розбіжності між задуманим і очікуваним, планованим і результатами реальної дії, відчуття невпевненості, тривоги, неповноцінності, високе занепокоєння з приводу роботи, чутливість до невдач, до розбіжності між задуманим, очікуваним, планованим і результатами реальної дії;

- середнім значенням (86,67%) характерна середньо-виражена чутливість до невдач у ручній праці, можливого неспівпадання задуманого і реального; звичайна інтенсивність емоційного переживання в разі невдач у фізичній роботі;

- низьким значенням (3,33%) характерним є незначне емоційне реагування при невдачах, нечутливість до неуспіху справи, спокій, впевненість у собі.

«Шкала – соціальна емоційність» – включає питання, що стосуються емоційної чутливості в комунікативній сфері.

Студентам з інвалідністю із:

- високим значенням (10%) характерна висока емоційність у комунікативній сфері, висока чутливість до невдач у спілкуванні;

- середнім значенням (83,33%) характерне середньо інтенсивне емоційне переживання в разі невдач у спілкуванні, типова для людини чутливість до відтінків міжособистісних відносин; середньо-виражена радість і впевненість у собі в процесі соціальної взаємодії;

- низьким значенням (6,67%) характерна низька емоційність у комунікативній сфері, нечутливість до оцінок товаришів, відсутність чутливості до невдач у спілкуванні, впевненість у собі і ситуаціях спілкування;

«Шкала – «К» – контрольна шкала (шкала соціальної бажаності відповідей) включає питання на відвертість і щирість висловлювань. У якій високі значення, у нашому випадку таких студентів не виявлено (0%) – неадекватна оцінка своєї поведінки, бажання виглядати краще, ніж є насправді. Середнє та низьке значення (100 %) – адекватне сприйняття своєї поведінки.

Таблиця 2.13

**Показники лідерських, комунікативних і організаторських здібностей студентів з інвалідністю**

Код студента	Бал лідерських здібностей	Коефіцієнт комунікативних здібностей	Коефіцієнт організаторських здібностей
A 1	24	0,45	0,55
B 2	16	0,30	0,40
C 3	27	0,50	0,35
D 4	18	0,35	0,45
E 5	30	0,60	0,65
F 6	18	0,35	0,45
G 7	28	0,50	0,35
H 8	40	0,85	0,80
I 9	16	0,30	0,40
J 10	34	0,55	0,50
K 11	18	0,35	0,45
L 12	29	0,60	0,60
M 13	17	0,30	0,40
N 14	27	0,50	0,40
O 15	19	0,35	0,45
P 16	16	0,30	0,40
Q 17	17	0,30	0,45
R 18	33	0,55	0,45
S 19	15	0,30	0,40
T 20	35	0,75	0,70
U 21	16	0,30	0,40
V 22	27	0,60	0,60
W 23	18	0,35	0,45
X 24	25	0,45	0,55
Y 25	15	0,30	0,40
Z 26	34	0,65	0,65
A B 27	24	0,45	0,55
A C 28	27	0,60	0,60
A D 29	21	0,40	0,50
A E 30	31	0,55	0,40
A F 31	20	0,40	0,50
A G 32	39	0,80	0,75
A H 33	19	0,35	0,45
A I 34	30	0,50	0,40
A J 35	24	0,45	0,55
A K 36	27	0,70	0,70
A L 37	16	0,30	0,40
A M 38	33	0,55	0,65
A N 39	24	0,45	0,55
A O 40	27	0,60	0,60
A P 41	17	0,30	0,45
A Q 42	27	0,60	0,60
A R 43	17	0,30	0,40
A S 44	28	0,60	0,60
A T 45	18	0,35	0,45
A U 46	19	0,35	0,45
A V 47	27	0,50	0,35
A W 48	35	0,65	0,65
A X 49	29	0,50	0,40
A Y 50	27	0,50	0,35
A Z 51	25	0,45	0,55
B A 52	17	0,30	0,45
B B 53	29	0,60	0,40
B C 54	26	0,50	0,35
B D 55	15	0,30	0,40
B E 56	18	0,35	0,45
B F 57	24	0,45	0,55
B G 58	34	0,55	0,55
B H 59	32	0,55	0,50
B I 60	24	0,45	0,55

З метою виявлення наявності та сили взаємозв'язків між лідерськими та комунікативними і організаторськими здібностями студентів з інвалідністю нами було застосовано метод рангової кореляції Спірмена.

Метод рангової кореляції Спірмена дає можливість виявити одночасно і величину, і напрямок кореляційного зв'язку між розглянутими показниками. Якщо показник кореляції Спірмена близький до значення +1, це свідчить про високий прямий зв'язок між аналізованими параметрами. Якщо показник Спірмена близький до значення -1, це свідчить про непрямий (обернений) тісний зв'язок між параметрами (збільшення одного критерію породжує зменшення іншого) [44].

Статистичну гіпотезу  $H_0$  про те, що між лідерськими здібностями та комунікативними здібностями і лідерськими здібностями та організаторськими здібностями студентів з інвалідністю не існує зв'язку ( $r_s=0$ ) перевірено на рівні значущості  $\alpha = 0,01$ , тобто імовірність здійснити помилку першого роду не перевищує 1%. Альтернативна гіпотеза  $H_1$  – між лідерськими здібностями та комунікативними здібностями і лідерськими здібностями та організаторськими здібностями студентів з інвалідністю не існує зв'язок ( $r_s \neq 0$ ).

За допомогою MS Excel визначили емпіричне значення коефіцієнта рангової кореляції Спірмена для лідерських та комунікативних здібностей  $r_s = 0,94$ ; для лідерських та організаторських здібностей  $r_s = 0,61$ . Отримані значення свідчать про пряму кореляцію високої сили між змінними. Перевіримо її статистичну значущість. Тож за рангами критичних значень коефіцієнта кореляції  $r_s$  Спірмена [8, с.131] для  $df = n = 60$  та заданого  $\alpha = 0,01$  знаходимо  $r_{\text{крит.}} = 0,330$ . Оскільки  $|r_{\text{емп.}}| > r_{\text{крит.}}$  ( $0,94 > 0,33$ ) та  $|r_{\text{емп.}}| > r_{\text{крит.}}$  ( $0,61 > 0,33$ ), гіпотеза  $H_0$  відхиляється. Оцінюємо розмір ефекту. Розмір ефекту кореляційної залежності згідно класифікації Дж. Коена – великий ( $r_s = 0,94$  та  $r_s = 0,61$ ).

Отже, встановлено статистично значущі позитивні кореляції ( $p \leq 0,01$ ) між лідерськими і комунікативними здібностями та лідерськими і організаторськими здібностями студентів з інвалідністю.

Виходячи з того, що лідерські здібності тісно пов'язані із комунікативними і організаторськими здібностями, формувальний етап експерименту буде

здебільшого спрямований на розвиток саме цих здібностей у студентів з інвалідністю.

## **Висновки до розділу 2**

Згідно із поставленим завданням та метою дослідження сформовано загальну характеристику структури експериментальної роботи, яка включала в себе теоретичний розгляд проблеми формування лідерських здібностей та психологічних особливостей студентів з інвалідністю, розробку програми емпіричного дослідження, визначення етапів роботи та підбір методів і методик емпіричного дослідження; проведення констатувального етапу роботи (проведення діагностики та аналіз отриманих результатів, розробка структурно-функціональної моделі); формувальний експеримент (упровадження розробленої моделі, перевірка та аналіз результатів її впливу); порівняння результатів констатувального етапу з результатами, отриманими після проведення формувального експерименту щодо ефективності застосування розробленої програми тренінгу для розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю.

Результати констатуючого етапу свідчать, що для більшості студентів з інвалідністю характерний низький та нижче середнього рівні комунікативних (відповідно 53,33% та 23,33% досліджуваних) та організаторських (76,67% та 16,67%) здібностей, що характеризується відсутністю у таких студентів бажання до спілкування, схильністю до проведення часу на самоті. У новій компанії вони не відчують себе активними та розкутими. Таким студентам важко налагоджувати контакти з людьми. Вони не відстоюють свою точку зору, важко сприймають критику. Майже не виявляють ініціативи, не приймають самостійних рішень.

Як наслідок, у 53,33 % досліджуваних лідерські здібності виражені на низькому рівні і проявляються несистематично.

Лише двоє (3%) студентів з інвалідністю володіють комунікативними і організаторськими здібностями на високому рівні і відповідно мають високий рівень розвитку лідерських здібностей. Ці студенти добре адаптуються,

самокритичні, адекватно реагують на успіхи та невдачі, здатні бачити в привабливих пропозиціях слабкі сторони, надійні, тримають слово, сприйнятливі до нового, схильні вирішувати нетрадиційні задачі оригінальними методами. Рішучі, здатні самотійно і своєчасно приймати рішення, в критичних ситуаціях брати відповідальність на себе. Вони відчують потребу в комунікативній і організаторській діяльності та активно прагнуть до неї, швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поводять себе у новому колективі, ініціативні, воліють у важливій справі або в складній ситуації приймати самотійні рішення, відстоюють свою думку і домагаються, щоб вона була прийнята іншими, можуть внести позитивні пропозиції в незнайому компанію, люблять організовувати різні ігри, заходи, наполегливі в діяльності, яка їх приваблює. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікації і організаторській діяльності.

Високий прояв лідерських здібностей допомагає студентам з інвалідністю краще адаптуватися в умовах освітнього простору, швидше знаходити шляхи вирішення проблем та краще взаємодіяти з одногрупниками. Лідерство, як якість особистості допомагає студентам з інвалідністю повною мірою проявляти себе як особистість, у тому числі через реалізацію власних ініціатив та проєктів, участі у грантових програмах та міжнародних обмінах. У свою чергу низький рівень лідерських здібностей може виражатися через невпевненість у собі, страх проявляти себе під час колективної роботи, невпевненість у власних силах, що в свою чергу погіршує комунікацію з одногрупниками та збільшує рівень фрустрованості особистості.

Встановлено сильний прямиий статистично значущий ( $p \leq 0,01$ ) зв'язок між лідерськими здібностями та комунікативними і організаторськими здібностями студентів з інвалідністю, що дає підстави стверджувати, що здатність особистості бути лідером багато в чому залежить від розвиненості у неї комунікативних і організаторських здібностей.

## РОЗДІЛ 3

### ЗАСОБИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ

#### **3.1. Обґрунтування структурно-функціональної моделі розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю**

Розробка нових теорій у будь-якій галузі знань, як зазначає Н. Любченко, невід’ємно пов’язана з моделюванням, яке сприяє отриманню, аналізу, систематизації та узагальненню накопиченої інформації, що є необхідною умовою визначення і формулювання технологій, закономірностей, принципів тощо. У працях науковців є різні тлумачення понять «модель» і «моделювання». Наприклад, модель розуміється як «суб’єктивне відтворення у свідомості людини або групи людей і зовнішнє відображення різними засобами та формами найсуттєвіших ознак, рис та якостей конкретного об’єкта, процесу, які об’єктивно йому (об’єкту) притаманні і дають загальне уявлення про феномен, що нас цікавить, чи його окремі структурні складові». Тоді як моделювання – це творчий цілеспрямований процес конструктивно-проектувальної, аналітико-синтетичної діяльності (на основі опрацювання наявної інформації) з метою відображення об’єкта, що є предметом уваги, в цілому, або його характерних складових, які визначають функціональну спрямованість об’єкта, забезпечують стабільність його існування [69]. Процес моделювання відбувається поетапно і має певний універсальний алгоритм, який збігається з етапами управлінського циклу або окремими його складовими, залежно від складності та типу моделювання і об’єкта, що моделюється. При цьому науковець зазначає, що «незважаючи на різні визначення поняття «модель», більшість авторів підкреслюють такі її ознаки: відображення об’єкта (процесу), що вивчаються, в моделі; здатність до заміщення об’єкта (процесу), який потрібно пізнати; здатність давати нову інформацію (нове знання про об’єкт, процес); наявність точних умов і правил побудови моделі та переходу від інформації про модель до інформації про об’єкт (процес) [35].

В. С. Пікельна зазначає, що моделі – це все, що має певну структуру; моделювання – бажання очевидну складність навколишнього світу замінити спрощеною й зрозумілою картиною [46]. Основною характеристикою моделі є

спрощення реальної життєвої ситуації, до якої вона застосовується. О. А. Самарський характеризує модель, як уявну, або матеріалізовану систему, яка, відображаючи й відтворюючи об'єкт дослідження (природний чи соціальний), здатна замінити його так, що її вивчення дає нові відомості про об'єкт [59].

В. Бочелюк та Вл. Бочелюк стверджують, що модель (від франц. *modele* – це міра, зразок, який відображає не те, що насправді відбувається, коли розгортається певний психологічний процес, а те, що могло б відбуватися. Модель буде гіпотетичний, ідеальний об'єкт. Вона передбачає «очищення» психологічного явища від випадковостей. Модель пов'язана з дедуктивною логікою. Моделювання – це відтворення характеристик певного об'єкта в іншому об'єкті, спеціально створеному для вивчення. Потреба в моделюванні виникає тоді, коли дослідження об'єкта в даний момент є неможливим, коли дослідження вимагає тривалого часу. Такі умови часто виникають при вивченні багатьох психічних явищ. Моделювання сприяє системному аналізу проблеми; дозволяє визначити пріоритетність; забезпечує збільшення інноваційного процесу від ідеї вирішення проблеми до конкретного засобу її вирішення; дозволяє визначити пріоритетні зони розвитку та розробити адекватну систему управління [9].

За наслідками аналізу результатів, отриманих на констатуючому етапі емпіричного дослідження, маючи за мету створення ефективної програми та обрання дієвого засобу розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю, нами було розроблено модель розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю, яка складається із взаємозалежних блоків: діагностичного, організаційного, змістовного, аналітичного та результативного.

У діагностичний блок входять методики визначення лідерських здібностей:

- діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький),
- діагностика комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-1) (В. Синявський, Б. Федоришин);
- діагностика стильової саморегуляції поведінки людини» (В. Моросанова, О. Коноз);
- діагностика формально-динамічних здібностей темпераменту (В. Русалов).

Організаційний компонент включає наступні завдання:

- облік психолого-педагогічних особливостей розвитку лідерських

здібностей у студентів з інвалідністю;

- організація комфортної трудової діяльності;
- орієнтація на толерантне спілкування;
- забезпечити співробітництво між учасниками розвиваючої програми;
- залучення студентів з інвалідністю до позанавчальної діяльності задля виявлення здібності студентів до певного виду діяльності, покращення їх комунікативних навичок;

- зменшення негативних проявів, зумовлених інвалідністю, зокрема зменшення складного періоду адаптації до нового середовища;

- підвищення рівня комунікативних навичок;
- розвиток лідерських здібностей здійснюється під час проведення програми.

Основними принципами організаційного компоненту є:

*індивідуальний підхід до кожного студента з інвалідністю* (адаптація навчального матеріалу): усі студента з інвалідністю володіють знаннями на різному рівні, мають різну швидкість засвоєння інформації. Так, хтось краще запам'ятовує інформацію при візуальному ознайомленні, інші – краще навчаються завдяки прослуховуванню інформації, роботі в групах або проектах, під час практичної діяльності. За потреби слід надати студентам короткий конспект лекції або презентації, продовжити час виконання роботи або пояснити інформацію, з якою виникли труднощі, ще раз.

При викладанні матеріалу слід застосовувати рефлексію, інтегрувати коментарі студентів, їх думки та запитання в навчальний матеріал для кращого засвоєння інформації. Слід також зважати на те, що досвід і здібності студентів будуть різними.

*відсутність дискримінації*: регулярна просвітницька робота серед науково-педагогічних працівників та студентів шляхом проведення круглих столів, конференцій, лекційних занять з метою недопущення дискримінації студентів з інвалідністю;

*професійність та постійне удосконалення*: інтеграція міжнародного досвіду викладання та підвищення кваліфікації викладачів, підбір методів та форм навчання для кожної академічної групи (інклюзивної групи), упровадження інтерактивних форм роботи під час дистанційного навчання;

*міжсвідомча співпраця*: залучення представників Національної Асамблеї людей з інвалідністю України, Національного комітету спорту людей з інвалідністю України, реабілітаційних центрів та інших стейкхолдерів для забезпечення повноцінного розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю.

Змістовий компонент складається з наступних блоків:

1. Мотиваційний компонент – формування готовності до розвитку лідерських здібностей.

2. Емоційний компонент – формування ставлення до власних емоційних переживань та емпатії до учасників процесу.

3. Вольовий компонент – формування ставлення до прийняття відповідальності за те, що відбувається; свідомо саморегуляція дій.

4. Інтелектуальний компонент – формування усвідомлення необхідності розвитку лідерських здібностей.

5. Аналітичний компонент дає змогу здійснити оцінку ефективності запровадженої програми з розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю.

Залежно від поставлених завдань необхідно використовувати різні методи в оцінці ефективності розробленої програми. При аналізі ефективності роботи з розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю доцільно використати результати контрольного експерименту. Запропонована нами модель розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю містить усі необхідні структурні компоненти (цільовий, організаційний, діагностичний, інтелектуально-аналітичний, мотиваційний, емоційний), а також очікуваний результат формувально-розвивального впливу. В узагальненому вигляді дану модель представлено на малюнку 3.1 (рис. 3.1)



**Рис. 3.1** Модель розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю

### **3.2. Програма розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю**

Формування повноцінної особистості, соціально активної і здатної включатися до життєвих змін як особистих, так і суспільних, є першочерговим завданням для системи освіти. Особливо важливим та актуальним це завдання є для закладів вищої освіти, які надають освітні послуги студентам з інвалідністю. Більшість випускників, які є особами з інвалідністю, мають досить високий рівень знань, проте виявляються нездатними зайняти активну соціальну позицію як на ринку праці, так і в суспільстві в цілому. Це пояснюється тим, що сформована система освіти передбачає таке розуміння виховання, коли кінцевою метою є формування однозначних поведінкових характеристик спершу школярів, а потім і студентів, пов'язаних переважно із «зручністю» для викладачів на шкоду суб'єктності молоді.

Ситуація, що склалася у сфері освіти, вимагає розробки нових науково-практичних засобів, які забезпечать нормальну соціалізацію молоді особистості з інвалідністю. Програма розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю передбачає розвиток комунікативних, організаторських здібностей, спрямованості особистості на справу і формування реалістичного рівня домагань через стимулювання здатності до саморозвитку. Комплексна система заходів, що здійснюється в процесі навчання у закладі вищої освіти, дозволяє сформувати потребу досягати високі соціальні цінності та навчає навичкам їх досягнення. Програма передбачає формування знань та вмінь конструктивної взаємодії, спрямованої на досягнення суспільно значимих цілей. Запорукою ефективності програми є створення сприятливих умов набуття особистістю якостей суб'єктності особистості: самостійності, активності, відповідальності тощо. Передбачається, що у цьому випадку випускник закладу вищої освіти зможе бачити соціальні відносини на основі свого неповторного особистісного потенціалу.

Ефективність процесу розвитку лідерських здібностей значною мірою залежить від складеної програми. Під час розробки програми необхідно враховувати такі методичні вимоги:

- чітко сформулювати основні цілі роботи;

- виділити коло завдань, які мають конкретизувати основну мету;
- визначити форму роботи (індивідуальна, групова);
- підібрати відповідні методи та техніки з урахуванням вікових, інтелектуальних та фізичних можливостей особи;
- розробити методи аналізу оцінки динаміки розвитку;
- підготувати приміщення, необхідне обладнання та матеріали.

Основною метою програми розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю є формування почуття власної гідності, сприяння їх самоактуалізації, самовдосконаленню, забезпечення інтеграції як в університетське середовище, так і в суспільство, залучення до активного соціального життя, повної соціалізації.

Після того, як в психологію було введено поняття контексту, з'явилась нова можливість для теоретичного осмислення розвивальних технологій. Цілеспрямована дія суб'єкта, яка здійснюється поза контекстом його життєвої ситуації, є абстрактною і може мати сенс лише на певному етапі формування. До методів контекстного навчання відносяться ділові ігри закритого (імітаційні) і відкритого типу (інноваційні, організаційно-діяльнісні, проєктивні), а також соціально-психологічні тренінги.

Соціально-психологічний тренінг (від англ. training - виховання, навчання, підготовка) є одним із засобів корекції, якими володіє соціальна психологія. У широкому значенні під соціально-психологічним тренінгом розуміється практика психологічного впливу, заснована на активних методах групової роботи. При цьому мається на увазі використання специфічних форм повідомлення знань, навчання навичкам та вмінням у сферах спілкування, діяльності, особистісного розвитку та корекції.

Як зазначає І.В. Сингаївська, «тренінг – це таке навчання, в процесі якого головна увага приділяється практичному відпрацюванню матеріалу, коли в процесі моделювання спеціально заданих ситуацій учасники мають можливість розвинути та закріпити необхідні знання й навички, змінити своє ставлення до власного досвіду та підходів. Тренінг особистісного зростання дає змогу діагностувати стан психологічної компетентності особистості, виявити її психологічні проблеми, особистісні якості, особливості взаємодії з людьми.

Приймаючи участь у тренінгу, студенти пізнають особливості сприймання іншими людьми їх особистісних якостей, поведінки та комунікативних умінь. Відбувається вирішення психологічних проблем учасників, виправлення недоліків, накреслюються шляхи їх особистісного зростання» [63, с.175].

На думку І.В. Калінько «тренінг – це інструмент неформальної освіти, що користується високою популярністю серед молодих людей, а тому ефективність тренінгової роботи зі студентами є набагато вищою, аніж традиційні заняття, семінари та лекції». Як зазначає учений, «з огляду на популярність та ефективність тренінгу в роботі зі студентами, можна комбінувати елемент навчання й позааудиторну діяльність, а також застосовувати тренінг у будь-якій формі позааудиторної роботи зі студентами» [19, с.438].

І.В. Костиря та Н.О. Корж включають організацію активної участі студентів у тренінгах з психології до комплексу організаційно-педагогічних умов, які сприятимуть ефективному розвитку лідерського потенціалу у майбутніх викладачів вищої школи [26, с.50].

О.Д. Павлюк відзначає, що в процесі тренінгу людина, відображаючи реальну дійсність, спроможна змінити її, подолати те, що видається недосяжним у реальному житті, а надалі перенести цей досвід у реальне життя, зорієнтуватися на пошук нових форм діяльності й поведінки, нових ідей, а також отримати задоволення від гри, активних дій. Як вважає О.Д. Павлюк, змістом тренінгу є триада функцій: 1) поповнення знань; 2) розвиток умінь; 3) формування ціннісних ставлень аксіосфери. А його особливість полягає у поєднанні гри та освітньо-діагностувального процесу. Як і в грі, під час тренінгу учасники «програють» різні ситуації та можливі моделі міжособистісного спілкування. Більше того, під час освітньо-діагностувального процесу учасники здобувають знання про самих себе, об'єктивну інформацію про своє місце й роль у групі, а також навчаються керувати власним емоційним станом [42].

В.В. Карманенко зауважує, що «тренінг виконує ряд важливих завдань:

- формування лідерського світогляду на основі розгляду та вивчень теоретичних положень сучасної лідерської парадигми та практичного досвіду вітчизняних і світових лідерів;

- розвиток лідерських якостей і компетенцій, що спрямовуються на

підвищення ефективності фахової діяльності;

- виховання активної, небайдужої та чіткої позиції при розв'язанні проблем як професійного, так і суспільного та особистого життя;
- вироблення мотивації та пробудження прагнення до лідерства;
- сприяння формуванню оптимістичного сприйняття довкілля дійсності, а також усталеності у кризових та стресових ситуаціях;
- формування та закріплення позитивного досвіду лідерської поведінки та взаємодії з іншими людьми» [20, с. 92].

Мета тренінгу, як вказує О.Д. Павлюк, «полягає у розширенні уявлень студентів про лідерство як способу організації та управління малою групою, у розвитку лідерських якостей студентів та активізації їхнього особистісного лідерського потенціалу в процесі розвитку вмінь самоуправління та управління групою. Головними завданнями тренінгу, на думку дослідниці, є опановування студентами знань про природу та сутність лідерства та лідерських якостей, виявлення ними власного лідерського потенціалу та індивідуального стилю лідерства, розвиток у студентів лідерських якостей та індивідуального стилю лідерства, оцінка засобами психодіагностичних методик лідерських якостей студентів під час тренінгу, розвиток навичок регуляції студентами їхнього емоційного стану, навичок самоаналізу та роботи у групі» [42, с.29].

А. Жукова стверджує, що «тренінг є досить ефективним засобом формування лідерської компетенції у студентів, адже він дає змогу розкрити лідерський потенціал та лідерські здібності кожного студента, сформувати індивідуальний лідерський стиль тощо» [15, с.21].

А.О. Курбатова зазначає, що «використання особистісно-орієнтованого тренінгу в освітньому процесі обумовлюється його характеристикою, як багатофункціонального методу навчання, розвитку, формування, корекції, оптимізації психічних феноменів особистості, й характеризується такими основними ознаками:

- переважанням власної активності учасників тренінгової групи, яка активізує потребу особистості у формуванні власного діяльнісного досвіду;
- активною взаємодією з іншими, яка значно розширює комунікативний досвід особистості;

- переважно ігровим характером взаємодії, що надає можливість підтримувати позитивний емоційний фон тренінгової взаємодії, та моделювати різні форми поведінки учасників;
- системною рефлексією, яка сприяє розвитку особистісної компетентності, саморозумінню та самоприйняттю;
- орієнтацією на допомогу, підтримку та сприяння особистісним змінам учасників, через механізм групової згуртованості;
- суб'єкт-суб'єктною груповою взаємодією, яка базується на гуманістичному, позитивному ставленні до особистості, визнанні та прийнятті її індивідуальності та безумовної цінності;
- навчально-пізнавальною спрямованістю, яка розширює знання про власну особистість, здібності, можливості, ресурси та знання про інших» [31, с.157-158 ].

В.І. Ковальова та Д.С. Бутенко у статті «Розвиток лідерських якостей студентів через тренінгові форми навчання», визначають низку загальних позитивних тренінгових ефектів:

- 1) участь у тренінгу пов'язана з емоційними переживаннями у учасників. Залежно від тренінгу амплітуда емоційних проявів учасників може бути надзвичайно висока. Але значні емоційні та енергетичні витрати учасників тренінгу не призводять до емоційного виснаження, а навпаки, сприяють подальшому накопиченню енергії;
- 2) у учасників тренінгу спостерігається оптимізація ціннісно-мотиваційної сфери. У більшості учасників тренінгу відмічається переоцінка свого минулого досвіду, аналіз теперішнього, формується оптимістичне ставлення до майбутніх змін в професійній діяльності. Вони починають більше розуміти своє місце й роль в сукупному інтелектуальному капіталі організації та прагнуть до більш повної реалізації своїх потенційних особистісних можливостей;
- 3) участь у тренінгу розвиває здатність до більш усвідомленого розуміння себе, до більш відкритої та об'єктивної самореалізації;
- 4) після проведення тренінгу відбувається перенос тренінгових конструктів у практичну професійну діяльність;
- 5) учасники тренінгу отримують імпульс, що спонукає до розвитку і

самовдосконалення, самоуправління та саморегуляції, більш творчого вирішення проблем [22, с.298].

Т. Кліш (Klisz) зазначає, що до позитивних результатів, отриманих за наслідками організованих та проведених тренінгів з розвитку лідерства в рамках проведеного нею дослідження, студенти з інвалідністю віднесли: набуття впевненості; стає більш відкритим; залучення до більшої кількості студентських заходів; зв'язок з іншими членами для створення нових дружніх стосунків; відчуття причетності до групи; а також вивчення власного стилю та навичок лідерства, управління часом, роботи з іншими та публічних виступів [84].

Спираючись на думки науковців щодо ефективності тренінгів у розвитку лідерських здібностей, враховуючи особливості студентів з інвалідністю, нами шляхом синтезу програм тренінгів з розвитку лідерських здібностей було розроблено власну програму тренінгу з розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю (сценарій тренінгу наведено у додатку Е), випробування якої в рамках нашого дослідження через дію воєнного стану, введеного внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України [49], проводилось за підтримки практикуючого психолога, співзасновника Громадської організації «Системна допомога дітям з аутизмом «Маленький принц» Смоляр Ганни Геннадіївни дистанційно у режимі відеоконференцій на платформі ZOOM, із використанням, зокрема, таких інтерактивних інструментів роботи, як Miro, Mentimeter та Google Forms. Результати випробування розробленої програми мали довести, що у студентів з інвалідністю можна сформувати і розвинути лідерські здібності, які сприятимуть їх активній соціальній позиції.

Оскільки даний тренінг спрямований працювати з особистісними проявами учасників, він містить вправи, у яких вони відчують сильні почуття, і вправи, у яких використовується зворотний зв'язок. У цій програмі умовно можна виділити три етапи – ознайомлювальний, етап саморозкриття і розвиваючий. Відповідно до завдань тренінгу під час занять опрацьовуються такі основні аспекти розвитку лідерських здібностей:

- емпатія (проникнення у відчуття, переживання, стан іншої людини);
- розвиток уявлень про цінність самого себе та іншої людини;
- цілеспрямованість (для лідера важливо розуміти свою мету, чітко уявляти

необхідний результат, якщо людина не має цілі, потрібно її розробити; мета є найважливішим мотиватором для лідера);

- відповідальність (уміння брати відповідальність за події свого життя);
- впевненість у собі (тільки впевненій людині довіряють люди);
- енергетика (енергія лідера відчувається у швидкості його рухів, реакцій та рішень);
- активність (лідер енергійний, отже активний);
- навички конструктивного спілкування (лідеру необхідно постійно отримувати зворотний зв'язок);
- любов і повага до себе (лідери люблять і поважають себе та знають собі ціну).

Тренінг з розвитку лідерських здібностей студентів з інвалідністю ґрунтується на *принципах групової роботи* [17, 29, 75] :

1. *Суб'єкт-суб'єктної взаємодії* – полягає у зміні звичного ставлення до осіб з інвалідністю як до пасивних об'єктів психологічного впливу, на визнання їх активними учасниками, суб'єктами особистісних змін, поведінки та життєдіяльності;

2. *Цілісності*: при психологічному впливі на людину слід враховувати її цілісність та індивідуальні особистісні особливості. Дотримання цього принципу створює можливості для досягнення системних змін особистості шляхом трансформації підсистем особистості;

3. *Прийняття та поваги відмінностей учасників групи, як невід'ємних характеристик особистості*. Дотримання цього принципу створює можливості для визнання різноманітності студентів з інвалідністю та визнання інвалідності як компонента цієї різноманітності [79], що сприяє формуванню у студентів навичок самопідтримки – відповідальності, свободи вибору та самостійності;

4. *Опори на власну цілеспрямовану активність студентів з інвалідністю*, дотримання якого дає змогу реалізувати індивідуальні потреби в самоактивації (усвідомленні) власного Я та сприяє формуванню навичок самодопомоги, розвитку самоефективності, відповідальності, свободи вибору та самостійності;

5. *Цінності особистісних досягнень та досвіду учасників* - отримання

нового досвіду, сприйняття та узагальнення особистих знань передбачає залучення наявних особистих досягнень, причетність, переосмислення звичних способів поведінки, сформованих вмінь та навичок, «просування» їх на якісно вищий рівень, тобто усвідомлення нових можливостей їх застосування;

6. *Відкритості до нових знань, досвіду та саморозвитку* - реалізація цього принципу створює можливості для усвідомлення потреб, смислів особистісного розвитку, психологічних ресурсів самореалізації, що запускає процеси «само» (самоаналіз, самоприйняття, саморозуміння, саморегуляцію, самодетермінацію). Саме внутрішні зміни розширюють поле вже існуючого досвіду особистості у взаємодії з самими собою, оточуючим світом та іншими;

7. *Створення психологічно комфортного простору тренінгової взаємодії* - дотримання цього принципу сприяє згуртованості тренінгової групи, створенню доброзичливої атмосфери, яка сприяє адаптації, розкриттю та співпраці учасників;

8. *Спільної діяльності* - цей принцип передбачає допомогу в розвитку дефіцитарних особистісних ресурсів студентів з інвалідністю шляхом створення та актуалізації можливості вибору; прийняття та підтримка вибору, який призводить до позитивних особистісно значимих змін; спирається на взаємодію у тренінговій групі;

9. *Здоров'язберігаючий* принцип передбачає застосування в тренінгу екологічних прийомів, технологій, вправ та завдань, які потенційно можуть виконувати всі учасники тренінгу, та які сприяють укріпленню психічного та фізичного здоров'я учасників.

При груповій роботі із студентами з інвалідністю необхідно враховувати деякі *специфічні складності* проведення особистісно-орієнтованого тренінгу:

- врахування збереженості у студентів з інвалідністю основних сенсорних каналів сприйняття та передачі інформації обумовлюють подачу інформації, інструкцій до вправ;

- знижений індивідуальний темп діяльності, працездатність, підвищена втомлюваність та виснажливість обумовлюють необхідність надання більше часу для виконання вправ та відпочинку; періодичного від'єднання студентів з

інвалідністю (за їх потребою) з тренінгової взаємодії;

- тренінгові вправи, завдання та технології мають бути потенційно доступними для виконання, перш за все, студентам з порушеннями опорно-рухового апарату, з сенсорними порушеннями та мовленням;

- робота в тренінгу передбачає отримання зворотного зв'язку від інших учасників. Підвищена вразливість студентів з інвалідністю, чутливість до ставлень інших, часто, відсутність досвіду отримання конструктивного зворотного зв'язку, вимагає від психолога контролю дотримання правил взаємодії в тренінговій групі, та надання зворотного зв'язку, який стосується поведінки учасників, а не їх особистості;

- ступінь збереження мовленнєвої функції впливає на готовність студентів з інвалідністю вербалізувати власні думки, переживання, міркування, здатність проявляти активність/пасивність, та має враховуватися психологом при проведенні тренінгових технологій, зокрема, групової дискусії, шерінгу, «мозкового штурму», зворотного зв'язку тощо;

- невпевненість у власних силах, нерішучість студентів з інвалідністю може обумовлювати їх прагнення працювати в тренінговій групі, переважно, зі студентами з інвалідністю. Психолог має максимально гнучко організувати тренінгову взаємодію, яка б сприяла розширенню досвіду взаємодії з однолітками без інвалідності, спілкуванню з різними учасниками групи [30, с.49].

Актуальність програми тренінгу визначається тим, що лідерські здібності можна розвинути у кожній молодій людині, незалежно від індивідуальних якостей, характеру, наявності інвалідності, життєвих установок.

Мета програми: розвиток лідерських здібностей у студентів з інвалідністю.

Завдання програми:

1. Розвинути ініціативність, цілеспрямованість, відповідальність за себе та оточуючих.
2. Навчити навичок соціальної активності.
3. Сформувати в учасників тренінгу уявлення про себе за допомогою рефлексії, самопізнання, самостереження.

4. Навчити прийомів та методів організації та планування діяльності.
5. Сформувати навички комунікативної взаємодії у соціумі.

*Організаційно-методичні вимоги щодо проведення програми.*

Цільова група – студенти з інвалідністю різної нозології, групи до 15 студентів.

Програма розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю (табл. 3.1) розрахована на 9 занять, тривалість кожного становить дві астрономічні години. Кожне заняття включає теоретичний та практичний блоки. Заняття, передбачені програмою, проводились за підтримки практикуючого психолога, співзасновника Громадської організації «Системна допомога дітям з аутизмом «Маленький принц» Смоляр Ганни Геннадіївни впродовж трьох місяців по дві години на тиждень для кожної групи дистанційно у режимі відеоконференцій на платформі ZOOM із використанням, зокрема, таких інтерактивних інструментів роботи, як Miro, Mentimeter та Google Forms. При цьому було враховано рекомендації С.В.Березки [6] щодо проведення звичайних тренінгових вправ у онлайн-режимі.

Таблиця 3.1

### **Програма розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю**

#### **Заняття 1. Хто я? Який я?**

Ціль та задачі	Перелік вправ	Хронометраж
Знайомство ведучого з учасниками, розповідь про цілі занять, мотивація на роботу у групі	Слово ведучого	10 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент (за необхідності – корекція на місці)	«Метафора вашого стану»	5 хв.
З'ясування цілей відвідування тренінгу та бажаного результату	«Укладення контракту»	5 хв.
Допомогти учасникам краще дізнатися один про одного, скоротити дистанцію у спілкуванні	«Уявлення»	10 хв.
Ознайомити учасників з основними принципами навчання, разом продумати та прийняти правила роботи	«Ухвалення правил групи»	10 хв.

Ціль та задачі	Перелік вправ	Хронометраж
Згуртування команди	«Фігури»	10 хв.
Інформація учасникам тренінгу	Міні-лекція	10 хв.
Проілюструвати власну поведінку учасників при подоланні труднощів	«Перешкода»	10 хв.
Самоаналіз власних ролей	«Хто я?»	10 хв.
Розвиток інтересу до себе, усвідомлення різних ролей та розвиток гнучкої рольової поведінки, формування еґо-ідентичності, розвиток креативності	«Метафоричний автопортрет»	30 хв.
Формування вміння робити компліменти та створювати позитивні установки один на одного	«Комплімент»	5 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.

## Заняття 2. Мої почуття та емоції

Ціль та задачі	Перелік вправ	Хронометраж
Привітання, розповідь про цілі заняття та мотивація на роботу	Слово ведучого	5 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.
Продовження знайомства, підвищення групової згуртованості	«Привіт, ти ... »	10 хв.
Координація спільних рухів, згуртування, тренування впевненої поведінки у ситуації, коли комусь потрібно висунути ідеї, взяти на себе лідерські функції	«Крізь кільце»	15 хв.
Розвиток уміння досліджувати та аналізувати свої почуття	«Почуття бувають різні»	20 хв.
Знайомство з поняттями емоції та почуття	Міні-лекція «Емоції та почуття»	10 хв.
Формування здатності групи порівнювати відображення почуттів та змісту	«Відгадай почуття»	15 хв.
Розвиток навичок невербальної комунікації через відображення та впізнавання зовнішніх емоційних проявів	«Передача почуттів»	15 хв.

Ціль та задачі	Перелік вправ	Хронометраж
Усвідомлення зв'язку емоцій із тілесними відчуттями	«Карта емоцій»	30 хв.
Розвиток уміння передавати та актуалізувати свої почуття	«Як мені це чудово вдається»	10 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.

### Заняття 3. Мої потреби

Ціль та задачі	Перелік вправ	Хронометраж
Привітання, розповідь про цілі заняття та мотивація на роботу	Слово ведучого	5 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.
Зняти напругу, забезпечити налаштування групи на роботу	«Привітання»	10 хв.
Зняття психологічної напруги, згуртування групи	«Малюнок по колу»	15 хв.
Актуалізація значимої життєвої позиції (принципів, цінностей)	«Футболка з написом»	10 хв.
Підвищення мотивації до саморозвитку	Міні-лекція	10 хв.
Аналіз учасниками власних бажань, потреб та домагань	«Мої потреби, мої бажання та домагання»	15 хв.
Виявлення прихованих бажань, формування точних образів та складання плану дій щодо його виконання	«Коло бажань»	15 хв.
Визначити бажання, потреби учасників та знайти шляхи для їх реалізації	«Зміна установок»	15 хв.
Формування позитивного мислення	«Я молодець»	20 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.

### Заняття 4. Лідер та його команда

Ціль та задачі	Перелік вправ	Хронометраж
Привітання, розповідь про цілі заняття та мотивація на роботу	Слово ведучого	10 хв.

Ціль та задачі	Перелік вправ	Хронометраж
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.
Створення позитивних емоційних настанов на довірче спілкування	«Вітальний лист»	10 хв.
Можливість випробувати стан повної залежності та стан, коли інший повністю залежить від тебе	«Маріонетки»	15 хв.
Формування поняття «толерантність»	Міні-лекція	10 хв.
Формування внутрішньої впевненості та вміння підтримати іншого	«Я – добрий, ти – добрий»	10 хв.
Згуртування, тренування впевненої поведінки в ситуації вимушеного фізичного зближення, необхідності вирішити нетривіальне завдання міжособистісної взаємодії	«Місток»	15 хв.
Формування толерантності та етичної культури міжособистісної комунікації та відносин	«Закон гармонії»	30 хв.
Розвиток толерантності до себе та учасників групи	«Рюкзачок успіху»	15 хв.
Позитивне завершення тренінгу, рефлексія	«Подарунок»	10 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.

#### Заняття 5. Впевненість та конфліктні ситуації

Ціль та задачі	Перелік вправ	Хронометраж
Привітання, розповідь про цілі заняття та мотивація на роботу	Слово ведучого	10 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.
Вітання. Створення позитивних емоційних установок на довірче спілкування	«Я радий вас бачити знову»	10 хв.
Показати на прикладі, що будь-яку інформацію ми сприймаємо по-різному	«Експеримент»	10 хв.
Формування понять «конфлікт» та «конфліктні ситуації»	Міні-лекція	15 хв.
Показати на прикладі, що таке конкуренція	«Колекціонер»	15 хв.

Ціль та задачі	Перелік вправ	Хронометраж
Діагностика	Тест «Чи ви конфліктна людина»	30 хв.
Вироблення навичок швидкого реагування на конфліктну ситуацію	«Якби ..., я став би...»	15 хв.
Формування адекватних реакцій у конфліктних ситуаціях	«Нахаба»	15 хв.
Створення позитивної емоційної атмосфери	«Я вважаю себе впевненим, бо...»	10 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.

### Заняття 6. Вміння говорити «Ні»

Ціль та задачі	Перелік вправ	Хронометраж
Привітання, розповідь про цілі заняття та мотивація на роботу	Слово ведучого	10 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.
Створення настрою на майбутню роботу, зняття бар'єрів спілкування	«Побажання»	10 хв.
Згуртування групи	«Поміняйтесь місцями ті, хто...»	10 хв.
Розвиток навичок відмови	«Уміння сказати «Ні!»	15 хв.
Формування поняття «відмови»	Міні-лекція	20 хв.
Розвиток навичок опору обставинам	«Аналіз ситуацій»	20 хв.
Знайомство з видами відмови	Способи відмови	15 хв.
Закріплення навичок відмови	«Відмовся по-різному»	20 хв.
Зняти втому, закріпити навички впевненості	Релаксація	15 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.

## Заняття 7. Лідерство у стресових ситуаціях

Ціль та задачі	Перелік вправ	Хронометраж
Привітання, розповідь про цілі заняття та мотивація на роботу	Слово ведучого	5 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.
Розвиток соціальної перцепції, закріплення позитивного уявлення про себе	«Ви мене впізнаєте?»	15 хв.
Ознайомити учасників з основними способами зниження тривоги у стресовій ситуації	«Найважче»	15 хв.
Формування понять стресу та стресових ситуацій	Міні-лекція	15 хв.
Діагностика ймовірності стресового стану	Тест, що визначає ймовірність розвитку стресу	20 хв.
Навчання рятуванню від усього негативного, неприємного	«Струси»	10 хв.
Зняття страхів та стирання негативного досвіду	«Будка кінооператора»	20 хв.
Навчити знімати напругу прийнятним способом	«Прощай напругу»	10 хв.
Зняття напруги, створення теплої, дружньої обстановки, заснованої на довірі та розумінні оточуючих	«Сонячна галявина»	15 хв.
Навчання способів зняття нервово-психічної напруги	«Скарбничка боротьби зі стресом»	10 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.

## Заняття 8. Ключ до успіху

Ціль та задачі	Перелік вправ	Хронометраж
Привітання, розповідь про цілі заняття та мотивація на роботу	Слово ведучого	5 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.

Ціль та задачі	Перелік вправ	Хронометраж
Визначення своїх найкращих якостей, використання їх як ресурсу у подоланні важких ситуацій	«У променях сонця»	15 хв.
Розігрів учасників	«Віддай честь»	10 хв.
Розширення знань про позитивне мислення	Міні-лекція	15 хв.
Формування позитивного настрою, навичок позитивного сприйняття	«Погана і хороша новина»	15 хв.
Створення свого бажаного «Я – образу»	«Я – образ»	15 хв.
Усвідомлення власних домагань	«Мої цілі»	15 хв.
Розширення кола особистих домагань	«Зона міцності»	15 хв.
Отримання доступу до ресурсів власного несвідомого	«Мудрець»	20 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.

#### Заняття 9. Вибір майбутнього

Ціль та задачі	Перелік вправ	Хронометраж
Привітання, розповідь про цілі заняття та мотивація на роботу	Слово ведучого	5 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.
Створення сприятливої для подальшої роботи атмосфери	«Побажання»	15 хв.
Закріплення сприятливого ставлення до себе	Міні-лекція	10 хв.
Надання учасникам можливості подивитися на себе «з боку», розвиток мислення, навчання більш лояльному ставленню до себе	«Не можу полюбити себе»	30 хв.
Усвідомлення позитивних подій свого життя	«Ранок завтрашнього дня»	10 хв.
Усвідомлення та перевірка власних невербальних засобів взаємодії у різних ситуаціях	«Взаємодія»	15 хв.
Відтворення адекватної самооцінки, позитивного ставлення до себе	«Погляд на себе очима закоханої людини»	15 хв.
Розвиток уміння любити себе	«Встаньте перед дзеркалом»	10 хв.

Ціль та задачі	Перелік вправ	Хронометраж
Усвідомлення учасниками ставлення до власного імені, розширення уявлення про себе та інших	«Ім'я»	10 хв.
Інтеграція учасниками власного «Я-образу». Прийняття себе через самооцінку та оцінку інших	«Маска»	15 хв.
Закріплення навички любові до себе	«Формула любові до себе»	10 хв.
Оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент	«Метафора вашого стану»	5 хв.
Підбиття підсумків тренінгу	«Важливе»	5 хв.

### 3.3. Аналіз ефективності дослідно-експериментальної роботи з розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю

За допомогою програмного забезпечення Research Randomizer (Версія 4.0) [87] учасників дослідження шляхом випадкового присвоєння було поділено на дві групи: контрольну (КГ) із 30 студентів (n=30) та експериментальну (ЕГ) із 30 студентів (n=30). Програма розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю реалізовувалася в ЕГ. При опитуванні респондентів, відібраних в ЕГ щодо можливості та бажання участі у формуючому експерименті розвитку лідерських здібностей, виявилось, що 3 студентів не братимуть участі, через що їх було замінено на студентів із аналогічним показником розвитку лідерських здібностей із КГ.

У повторному зрізі після проведення програми розвитку лідерських здібностей взяли участь 30 студентів. При проведенні тренінгу в експериментальній групі була виявлена позитивна динаміка в розвитку лідерських здібностей студентів.

Це дослідження складалося з двох етапів.

На підсумково-експериментальному етапі проводилась повторна діагностика розвитку лідерських здібностей. Процедура дослідження аналогічна первинному дослідженню, використані ті ж самі методики

дослідження розвиненості лідерських здібностей у тій самій вибірці піддослідних.

На заключному етапі були опрацьовані результати діагностики лідерських здібностей до та після проведення експерименту в контрольній та експериментальній групах (проведення програми розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю) за допомогою методу математичної та статистичної обробки даних та із застосуванням  $t$ -критерію Стьюдента.

$T$ -критерій Стьюдента належить до одного з найдавніших та широко використовуваних методів математичної статистики, який застосовується для порівняння вибірових середніх величин, які належать до двох сукупностей даних, і для вирішення питання про те, чи відрізняються середні значення статистично достовірно одне від одного. Однією з головних переваг критерію є широта його застосування. Він може бути використаний для зіставлення середніх у залежних і незалежних вибірках, причому вибірки можуть бути не рівні за величиною [56].

При порівнянні двох (і більше) вибірок важливим параметром є залежність між ними. Якщо можна встановити гомоморфну пару (тобто коли одному випадку з вибірки  $X$  відповідає один і тільки один випадок з вибірки  $Y$  і навпаки) для кожного випадку у двох вибірках (і ця підстава взаємозв'язку є важливою для вимірюваної на вибірках ознаки), такі вибірки називаються залежними. Прикладом залежної вибірки у нашому дослідженні будуть вимірювання ознак до і після експериментального впливу на групу студентів. Якщо такий взаємозв'язок між вибірками відсутній, ці вибірки вважаються незалежними. Наприклад, порівняння діагностичних показників контрольної та експериментальної груп. Потім виходячи з отриманих експериментальних даних ми підраховуємо емпіричне значення  $t_{emp}$ . Потім емпіричне значення  $t_{emp}$  порівнюється з двома критичними величинами, які відповідають рівням значимості 5% і 1% для  $t$ -критерію Стьюдента і які позначаються як  $t_{кр}$  [8].

Тепер ми порівнюємо наше емпіричне значення із двома знайденими за таблицею критичними значеннями. Для цього ми розміщуємо всі три числа на так званій осі значущості. Особливість цієї осі у цьому, що у ній виділено 3

ділянки зони. Ліва зона називається "зоною незначущості", права - "зоною значущості", а проміжна - "зоною невизначеності". Межами всіх трьох зон є  $t_{кр}$  для  $\alpha=0,05$  і  $\alpha=0,01$ . Розраховане значення  $t$  за яким-небудь статистичним методом має обов'язково потрапити до однієї з цих зон. Якщо  $t$  потрапило до зони незначущості, то в цьому випадку приймається гіпотеза  $H_0$  – про відсутність відмінностей. Якщо  $t$  потрапило до зони значущості, то в цьому випадку приймається альтернативна гіпотеза  $H_1$  – про наявність відмінностей, а гіпотеза  $H_0$  відхиляється. Якщо  $t$  потрапило до зони невизначеності, то в цьому випадку перед психологом стоїть дилема. Так, залежно від важливості розв'язуваного завдання, він може вважати отриману статистичну оцінку достовірною лише на рівні 5% і прийняти тим самим гіпотезу  $H_1$ , відхиливши  $H_0$ , або – недостовірною на рівні 1% прийняти цим гіпотезу  $H_0$ .

Нам необхідно порівняти отримані результати до та після проведення розвиваючої програми (після першого та другого зрізів) та довести її ефективність.

Результати повторної діагностики даних за методикою "Діагностика лідерських здібностей" проаналізовано нижче в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

**Результати дослідження лідерських здібностей у студентів з інвалідністю до та після проведення розвиваючої програми**

Рівень розвитку лідерських здібностей	До експерименту		Після експерименту		Відхилення	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Низький	17 (57%)	15 (50%)	10 (33%)	15 (50%)	-7 (-23%)	-
Середній	12 (40%)	14 (47%)	17 (57%)	15 (50%)	+5 (+17%)	-1 (-3%)
Високий	1 (3%)	1 (3%)	2 (7%)	-	+1 (+3%)	-1 (-3%)
Дуже високий	-	-	1 (3%)	-	+1 (+3%)	-



**Рис. 3.2. Динаміка рівня сформованості лідерських здібностей у студентів з інвалідністю контрольних та експериментальних груп**

Отже, можемо констатувати, що в контрольній групі не відбулося значимих позитивних змін у бік розвитку лідерських здібностей, а в експериментальній групі зафіксовано позитивну динаміку: так число учасників з низьким рівнем розвитку лідерських здібностей зменшилося на 23%, і у свою чергу середній рівень збільшився на 17%, поряд із цим з'явилася студентка, у якої лідерські здібності розвинулися до дуже високого рівня. Для підтвердження достовірності відмінностей, отриманих нами в результаті впровадження тренінгу скористаємося *t*-критерієм Стьюдента і визначимо чи статистично значуще змінився рівень прояву лідерських здібностей.

Таблиця 3.3.

**Розрахункова таблиця для обрахунку емпіричного значення *t*-критерію**

Учасник експерименту (код студента)	Сума балів тесту до тренінгу	Сума балів тесту після тренінгу	$x_d = x_2 - x_1$	$x_d - \bar{x}_d$	$(x_d - \bar{x}_d)^2$
A1	24	26	2	1,433	2,054
D4	18	18	0	-0,567	0,321
H8	40	41	1	0,433	0,188
K11	18	18	0	-0,567	0,321
N14	27	27	0	-0,567	0,321
Q17	17	17	0	-0,567	0,321
T20	35	36	1	0,433	0,188
V22	27	27	0	-0,567	0,321
W23	18	18	0	-0,567	0,321

Учасник експерименту (код студента)	Сума балів тесту до тренінгу	Сума балів тесту після тренінгу	$x_d = x_2 - x_1$	$x_d - \bar{x}_d$	$(x_d - \bar{x}_d)^2$
X24	25	27	2	1,433	2,054
AB27	24	26	2	1,433	2,054
AC28	27	27	0	-0,567	0,321
AD29	21	21	0	-0,567	0,321
AH33	19	19	0	-0,567	0,321
AJ35	24	26	2	1,433	2,054
AK36	27	27	0	-0,567	0,321
AL37	16	16	0	-0,567	0,321
AN39	24	26	2	1,433	2,054
AR43	17	17	0	-0,567	0,321
AS44	28	28	0	-0,567	0,321
AU46	19	19	0	-0,567	0,321
AV47	27	27	0	-0,567	0,321
AW48	35	36	1	0,433	0,188
AX49	29	29	0	-0,567	0,321
AY50	27	27	0	-0,567	0,321
AZ51	25	27	2	1,433	2,054
BB53	29	29	0	-0,567	0,321
BC54	26	26	0	-0,567	0,321
BD55	15	15	0	-0,567	0,321
BF57	24	26	2	1,433	2,054
	$\bar{x}_1 = 24,40$	$\bar{x}_2 = 24,967$	$\bar{x}_d = 0,567$	0	21,367

$$s_d = \sqrt{\frac{\sum (d_i - \bar{x}_d)^2}{n-1}} = \sqrt{\frac{21,367}{29}} = 0,858$$

$$t_{emp} = \frac{\bar{x}_d}{s_d/\sqrt{n}} = \frac{0,567}{0,858/5,477} = 3,616 = 3,62$$

$$t_{kp} = \begin{cases} 2,04, p \leq 0,05 \\ 2,75, p \leq 0,01 \\ 3,65, p \leq 0,001 \end{cases}$$

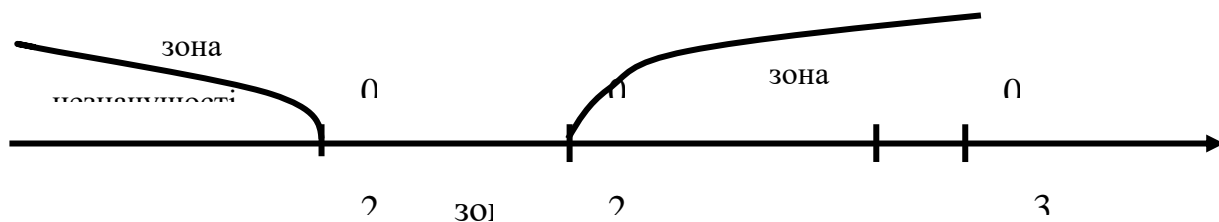


Рис. 3.3. Вісь значущості емпіричного значення

Отримане емпіричне значення  $t_{emp}=3,62$  знаходиться у зоні значущості і це свідчить про достовірність і статистичну значущість зміни середніх показників рівня прояву лідерських здібностей внаслідок реалізованої психолого-педагогічної програми розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю.

За індексом  $d_z$ -Коена визначимо розмір ефекту реалізованої програми:

$$d_z = \frac{|\bar{x}_d|}{s_d} = \frac{0,567}{0,858} = 0,66$$

Відповідно до Дж. Коена значення 0,66 для індексу  $d_z$  відповідає середньому рівню.

Отже, внаслідок проведеної роботи було доведено, що у студентів з інвалідністю можна сформувати і розвинути лідерські здібності, які сприятимуть посиленню їх активності та соціальної позиції.

#### **3.4. Рекомендації з розвитку лідерських здібностей та посилення соціальної активності студентів з інвалідністю**

Проаналізувавши теоретичний матеріал, провівши експериментальне дослідження та отримавши результати, нам необхідно розробити систему рекомендацій з розвитку лідерських здібностей та посилення соціальної активності студентів з інвалідністю.

*Психолого-педагогічні рекомендації щодо розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю*

Для розкриття лідерського потенціалу студентів, формування активного стилю спілкування використовувалася психолого-педагогічна програма, саме в процесі тренінгу учасникам надавалася можливість побачити з боку свої лідерські здібності, відчутти переваги та труднощі лідерських позицій, визначити для себе свої сильні та слабкі сторони щодо лідерства у тих чи інших ситуаціях, опанувати техніками лідерського впливу та згуртування групи, розвинути лідерські вміння, розширити уявлення про лідерство, як про способи організації та управління групою, сформувати вміння ставити цілі, навички нематеріальної мотивації, активувати свій лідерський потенціал як сукупність умінь

самоврядування та управління іншими людьми.

Мета проведення цього тренінгу сприяла розкриттю особистісного потенціалу учасників групи; формуванню уявлень про лідерство, усвідомленню та прояву своїх сильних сторін; розвитку здатності до цілепокладання та організації групової роботи. Найскладнішим у проведенні даного тренінгу було домогтися позитивного ставлення групи до програми тренінгу, що вимагало проведення вступної міні-лекції з метою підготовки групи. Студенти вже з перших хвилин тренінгу зрозуміли, що на них чекає серія не просто захоплюючих зустрічей, милих розмов чи веселих ігор, а тренінг із розвитку своїх лідерських здібностей.

Однією з відмінних рис лідера є вміння чітко і конкретно формулювати мету в залежності від ситуації та з урахуванням перспективи. Метою заняття «Мої потреби» було навчити членів групи самостійно чітко та конкретно формулювати свої цілі. Це заняття допомогло визначити бажання, потреби учасників та знайти шляхи для їх реалізації.

У кожному занятті є низка вправ, спрямованих на краще розуміння «себе», вони допомагають відповісти на запитання: які якості та вміння лідера характерні для мене? Які звички та якості заважають мені бути лідером? Як рекомендовані вправи, нам хотілося б виділити такі: «Хто Я?» «Якби..., я став би...», «Я вважаю себе впевненим, тому що...», «Я – образ» та ін. Проведені заняття сприяли створенню умов для вжиття студентів у роль ведучого та веденого, порівняння відчуттів. Рефлексія дозволила ще раз повернутися до тих почуттів, що були пережиті, усвідомити їх та закріпити. Загалом студенти були задоволені участю у тренінгу, зазначаючи, що у них підвищилася впевненість у собі, розкрилися такі якості лідера як здатність переконувати; творче мислення; вміння розширити поле проблем і побачити різноманітність підходів до розв'язання задачі.

Для розвитку у студентів здібностей вирішувати конфлікти було проведено заняття «Впевненість та конфліктні ситуації». За результатами його проведення студенти зазначили, що навчилися вирішувати конфліктні ситуації та приходити до компромісу.

Задля розуміння напрямку роботи над розвитком лідерських здібностей потрібно усвідомлювати свої слабкі місця. Ці рекомендації будуть корисними як

самим студентам, так і викладацькому складу. Багато людей, які прагнуть зайняти лідерські позиції, воліють діяти за натхненням, інстинктивно. Їм не вдається змінити себе та розвиватися з часом. У той самий час психологи давно встановили основні перешкоди, які стоять на шляху лідерського зростання. Насамперед це саме внутрішні бар'єри. Вони – результат нашого минулого досвіду, переконань, обмежень та звичок. Невпевненість, страх, роздратування стають для багатьох непереборною перешкодою на шляху до поставленої мети.

Найчастіше зустрічаються такі бар'єри [82, 85]:

Розпливчастість та туманність поставлених цілей. Люди нерідко зазнають невдачі через те, що слабо уявляють цілі, до яких прагнуть. Поставте собі чіткі цілі. Постарайтеся уявити собі кінцевий результат, якого ви хочете досягти, і запишіть його якомога докладніше.

Нетерплячість та очікування миттєвих змін. Будьте задоволені скромним прогресом: часто кажуть, великий дуб виростає з маленького жолудя. Імпульсивна людина, яка сподівається змінити себе миттєво, рідко досягає цього. Успіх підживлює успіх. Міцний, але скромний прогрес часто закріплюється та стає рисою ставлення даної людини до самовдосконалення та життя взагалі. Пам'ятайте, що будь-які зміни вимагають постійної уваги та реалістичних термінів виконання. Встановлюйте реальні терміни.

Страх нових ситуацій: нерідко люди схильні віддати перевагу безпеці та зручності замість ризику та новизни. Нові ситуації часто видаються небезпечнішими, ніж звичні.

Страх бути вразливим: люди часто прагнуть уникати ситуацій, які можуть завдати їм болю, незручності або злякати, загрожують похитнути їхню власну думку про себе або почуття психологічного комфорту.

Поведінка та очікування оточуючих: нерідко сім'я, колеги та друзі обмежують зусилля особистості, спрямовані на зміну. Адже підвищення особистої ефективності завжди веде до успіхів та здобутків. Пріоритети змінюються, і зростання вашої лідерської компетентності може викликати заздрість чи ворожість оточуючих.

Невіра у власні сили: розвиток часто стримується зневірою у свою здатність змінитися. Пам'ятайте, що своїм розвитком керуєте головним чином ви

самі. Зрештою, кожен самостійно відповідає за свій розвиток. У всі періоди життя перед людьми стає вибір – вчитися і рости на основі життєвого досвіду або ігнорувати отримані уроки, зосередитися на безпеці та дати перемогти себе. Прагнення до лідерства вимагає, щоб ви навчилися відповідати за перебіг вашого власного життя.

Недостатні вміння та навички: іноді людям бракує нових ідей чи навичок, необхідних для зміни себе. Вони намагаються отримати їх, читаючи біографії чи мемуари відомих людей. Їм здається, що вивчення секретів великих лідерів – це найнадійніший спосіб самому перетворитися на лідера. Це не так. Неможливо навчитися грати на скрипці лише слухаючи чужу гру на ній. Пам'ятайте, що інші люди, яким вдалося досягти великих успіхів, мали свої життєві обставини, свої історичні умови, свої риси характеру, яких немає у вас. Нерідко людина намагається отримати відсутні вміння і навички лідерства, читаючи дешеві псевдонастанови з психології лідерства з назвами типу «Як стати розумним», «Як стати мільйонером», «Методи стовідсоткової перемоги», «Як перемогти всіх конкурентів і піднятися над ними», та інше. На жаль, сучасний психологічний ринок заповнений подібною літературою, а також різноманітними «корисними порадами» у популярних медіа-виданнях. У них всі «чудодійні» рецепти зазвичай зводяться до проповіді банальних формул у стилі «Хочеш бути лідером (багатим, коханим, тощо) – будь ним». Їхня практична цінність дорівнює нулю, оскільки в психології лідерства не існує корисних порад «взагалі», придатних завжди і для всіх. Це неможливо у принципі, адже всі люди дуже різні. Лідерство – це насамперед усвідомлення своєї унікальності, а не пошук «чудодійних рецептів», що дозволяють піднятися над іншими. Суть перетворення на лідера полягає не в тому, щоб «вивчити всі секрети», а в тому, щоб стати самим собою та повністю використовувати ті унікальні властивості, які вам дано – усі ваші навички, обдарування, енергію. Інакше всі ваші спроби будуть лише порожньою імітацією, «надуванням щік», жалюгідним прагненням здаватися тим, ким ви не є. І вам залишиться лише записатися в якусь «школу ефективного лідерства» або регулярно відвідувати «супертренінги», де бізнесмени від психології вас довго й нудно навчатимуть «набуттю конкурентних переваг». Зрозуміло, за чималі гроші.

Кожен із перерахованих вище бар'єрів можна вважати силою, що перешкоджає лідерському зростанню. Можна було б назвати ще безліч таких бар'єрів, причому кожна людина має свої. Хоча визнання наявності особистих обмежень – це рушійна сила для змін, але часто потрібні й інші досвід і навчання, щоб поглибити розуміння себе, набути нових навичок та підходів в особистому саморозвитку. Значні зміни особистості передбачають впевненість у собі, вміння, підтримку і, насамперед, розвиток вміння робити все по-новому. Завдання майбутнього лідера – знайти та проаналізувати свої підходи та здібності, виявити свій потенціал, навчитися діяти інакше. Це «щось» усередині вас, з яким треба знайти контакт. Потім потрібно повірити в успіх, навіть якщо зараз немає жодних передумов до цього. Потім настає черга мужності та сили волі, так необхідних для того, щоб реалізувати поставлені цілі. І найголовніше – ви не повинні боятися зазнати поразки.

Проаналізувавши перераховані вище бар'єри, ви зможете краще зрозуміти себе, дізнатися над чим вам потрібно працювати, і після цього підібрати необхідні вправи для розвитку лідерських здібностей.

*Рекомендації закладам вищої освіти щодо розвитку лідерських здібностей та посилення соціальної активності студентів з інвалідністю*

Згідно із Законом України «Про освіту» [54] освіта є основою інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації та економічного добробуту; метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» [50] формування і реалізація державної політики у сфері вищої освіти забезпечуються, зокрема шляхом забезпечення додатковою підтримкою в освітньому процесі осіб з особливими освітніми потребами, зокрема психолого-педагогічним супроводом, створення умов для реалізації випускниками закладів вищої освіти права на працю, забезпечення гарантії рівних можливостей щодо вибору місця роботи, виду трудової діяльності на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності з урахуванням здобутої вищої освіти та відповідно до суспільних потреб.

Наразі більшість випускників, які є особами з інвалідністю, мають досить

високий рівень знань, проте виявляються нездатними зайняти активну соціальну позицію як на ринку праці, так і в суспільстві в цілому. Ця ситуація вимагає впровадження, як в освітній процес, так і у психолого-педагогічний супровід нових комплексних програм, які забезпечать нормальну соціалізацію молоді особистості з інвалідністю шляхом підвищення рівня її лідерських здібностей.

При цьому, при організації розвитку лідерських здібностей слід враховувати наступні принципи:

*індивідуальний підхід до кожного студента з інвалідністю* (адаптація навчального матеріалу): усі студенти з інвалідністю володіють знаннями на різному рівні, мають різну швидкість засвоєння інформації. Так, хтось краще запам'ятовує інформацію при візуальному ознайомленні, інші – краще навчаються завдяки прослуховуванню інформації, роботі в групах або проектах, під час практичної діяльності. За потреби слід надати студентам короткий конспект лекції або презентації, продовжити час виконання роботи або пояснити інформацію, з якою виникли труднощі, ще раз.

При викладанні матеріалу слід застосовувати рефлексію, інтегрувати коментарі студентів, їх думки та запитання в навчальний матеріал для кращого засвоєння інформації. Слід також зважати на те, що досвід і здібності студентів будуть різними.

*відсутність дискримінації*: регулярна просвітницька робота серед науково-педагогічних працівників та студентів шляхом проведення круглих столів, конференцій, лекційних занять з метою недопущення дискримінації студентів з інвалідністю;

*професійність та постійне удосконалення*: інтеграція міжнародного досвіду викладання та підвищення кваліфікації викладачів, підбір методів та форм навчання для кожної академічної групи (інклюзивної групи), упровадження інтерактивних форм роботи під час дистанційного навчання;

*міжвідомча співпраця*: залучення представників Національної Асамблеї людей з інвалідністю України, Національного комітету спорту людей з інвалідністю України, реабілітаційних центрів та інших стейкхолдерів для забезпечення повноцінного розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю.

Головними завданнями психологічної допомоги студентам з інвалідністю,

як зазначає О. В. Гуляєва, є допомога в усвідомленні меж і можливостей власної компетентності в управлінні навколишнім середовищем, в збалансованості рівня самоприйняття, у визначенні життєвих цілей і особистісного сенсу, у побудові конструктивних взаємозв'язків і соціальних стосунків з іншими, в актуалізації почуття автономії та самостійності, нарешті, у визначенні власних критеріїв особистісного зростання [13].

У закладах вищої освіти, перш за все з інклюзивним освітнім середовищем, має бути введено дисципліну вільного вибору «Психологія лідерства», до якої необхідно залучити якомога більше студентів з інвалідністю. Складовою цієї дисципліни має стати соціально-психологічний тренінг, який виходячи із результатів нашого дослідження, є ефективним засобом розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю.

Особливу увагу викладачам спільно із психологами слід приділяти розробкам програм тренінгів, які сприятимуть формуванню у студентів: емпатії; розвитку уявлень про цінність самого себе та іншої людини; адекватного самовираження, самопрезентації; здібностей до самопізнання, саморозвитку та самореалізації; готовності брати відповідальність за власні вчинки; розвитку мотивації досягнення життєвих цілей (цілеспрямованості); впевненості у собі; активності; навичок конструктивного спілкування; критичного мислення; любові і поваги до себе.

Рекомендуємо впроваджувати розроблену нами три-етапну (ознайомлювальний, саморозкриття і розвиваючий) програму соціально-психологічного тренінгу з розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю, ефективність та дієвість якої доведено в ході нашого емпіричного дослідження.

При груповій роботі із студентами з інвалідністю необхідно враховувати деякі *специфічні складності* проведення особистісно-орієнтованого тренінгу:

- врахування збереженості у студентів з інвалідністю основних сенсорних каналів сприйняття та передачі інформації обумовлюють подачу інформації, інструкцій до вправ;

- знижений індивідуальний темп діяльності, працездатність, підвищена втомлюваність та виснажливність обумовлюють необхідність надання більше

часу для виконання вправ та відпочинку; періодичного від'єднання студентів з інвалідністю (за їх потребою) з тренінгової взаємодії;

- тренінгові вправи, завдання та технології мають бути потенційно доступними для виконання, перш за все, студентам з порушеннями опорно-рухового апарату, з сенсорними порушеннями та мовленням;

- робота в тренінгу передбачає отримання зворотного зв'язку від інших учасників. Підвищена вразливість студентів з інвалідністю, чутливість до ставлень інших, часто, відсутність досвіду отримання конструктивного зворотного зв'язку, вимагає від психолога контролю дотримання правил взаємодії в тренінговій групі, та надання зворотного зв'язку, який стосується поведінки учасників, а не їх особистості;

- ступінь збереження мовленнєвої функції впливає на готовність студентів з інвалідністю вербалізувати власні думки, переживання, міркування, здатність проявляти активність/пасивність, та має враховуватися психологом при проведенні тренінгових технологій, зокрема, групової дискусії, шерінгу, «мозкового штурму», зворотного зв'язку тощо;

- невпевненість у власних силах, нерішучість студентів з інвалідністю може обумовлювати їх прагнення працювати в тренінговій групі, переважно, зі студентами з інвалідністю. Психолог має максимально гнучко організувати тренінгову взаємодію, яка б сприяла розширенню досвіду взаємодії з однолітками без інвалідності, спілкуванню з різними учасниками групи [30, с.49].

Враховуючи твердження С.О. Соломахи, про те, що впродовж життя ми змінюємо свої погляди, формуємо переконання і розвиваємося як повноцінна особистість під впливом значимих для нашого «Я» лідерів – батьків, педагогів, вчених, діячів мистецтва та культури, видатних політиків та духовних наставників тощо, і що кожен із цих лідерів стає ніби часткою нас самих, стаючи у нашій свідомості «сходинкою» в духовному розвитку [65], ми рекомендуємо включити до програми дисципліни вільного вибору «Психологія лідерства» ознайомлення із феноменом Ніка Вуйчича, зокрема викладеним Ю.Г. Носенко у статті «Феномен ніка вуйчича: чинники формування успішної та щасливої особистості» [40], та здійснення переглядів мотиваційних виступів Ніка

Вуйчича, розміщених, зокрема на YouTube.

Поряд із цим радимо у співпраці з Національною Асамблеєю людей з інвалідністю України, Національним комітетом спорту людей з інвалідністю України організувати зустрічі, круглі столи, майстер-класи за участю успішних в різних сферах осіб з інвалідністю. Такі заходи позитивно вплинуть на розвиток адекватного самоприйняття, окреслення життєвих цілей, формування самостійності та соціальної активності у студентів з інвалідністю.

Задля ефективного розвитку самостійності, відповідальності та ініціативності, стимулювання соціальної активності пропонуємо залучати студентів з інвалідністю до студентського самоврядування. Активна взаємодія таких здобувачів вищої освіти із навчальним закладом сприятиме підвищенню соціального статусу та розвитку адекватного самоприйняття, позитивному ставленню до освітнього процесу, загальному позитивному емоційному фону.

Крім того, необхідно залучати студентів із інвалідністю до позанавчальної діяльності, участі в проектах та конкурсах, в тому числі творчих.

Проведений експеримент із розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю сприяв підвищенню активності та результативності в аудиторній та позааудиторній роботі студентів, а результати діагностичного дослідження у студентів лідерських здібностей дозволили констатувати суттєву позитивну динаміку збільшення рівня розвитку цих здібностей.

Таким чином, практична реалізація вищевикладених рекомендацій допоможе як студентам, так і викладачам краще розібратися в лідерських здібностях, визначити напрямок, який потребує доопрацювання та вибрати методи та прийоми для подальшого розвитку свого лідерського потенціалу.

### **Висновки до розділу 3**

Виходячи з того, що лідерські здібності тісно пов'язані із комунікативними і організаторськими здібностями, формувальний етап експерименту був здебільшого спрямований на розвиток саме комунікативних та організаторських здібностей студентів з інвалідністю.

За наслідками аналізу результатів, отриманих на констатуючому етапі емпіричного дослідження, маючи за мету створення ефективної програми та

обрання дієвого засобу розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю, нами було розроблено модель розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю, яка складається із взаємозалежних блоків: діагностичного, організаційного, змістовного, аналітичного та результативного.

Розроблена нами структурно-функціональна модель розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю включає наступні компоненти: цільовий, діагностичний, організаційний, змістовний (що складається з мотиваційного, емоційного, волевого та інтелектуального компонентів), аналітичний, а також передбачуваний результат. Кожен із перелічених вище компонентів моделі впливає на досягнення мети: розвиток лідерських здібностей у студентів з інвалідністю.

Ефективність процесу розвитку лідерських здібностей значною мірою залежить від складеної програми. Програма розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю передбачає розвиток комунікативних, організаторських здібностей, спрямованості особистості на справу і формування реалістичного рівня домагань через стимулювання здатності до саморозвитку. Програма передбачає формування знань та вмінь конструктивної взаємодії, спрямованої на досягнення суспільно значимих цілей. Запорукою ефективності програми є створення сприятливих умов набуття особистістю якостей суб'єктності особистості: самостійності, активності, відповідальності тощо.

Ефективним засобом реалізації програми розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю виявився соціально-психологічний тренінг, в процесі якого особа, відображаючи реальну дійсність, спроможна змінити її, подолати те, що видається недосяжним у реальному житті, а надалі перенести цей досвід у реальне життя, зорієнтуватися на пошук нових форм діяльності й поведінки, нових ідей, а також отримати задоволення від гри, активних дій.

Експериментально доведено ефективність упровадження моделі розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю. Порівняльний аналіз результатів, отриманих на констатуючому і контрольному етапах дослідження, дає підстави стверджувати про значну різницю в динаміці рівня розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю контрольних та експериментальних груп. В експериментальній групі з'явилася студентка, у якої

лідерські здібності розвинулися до дуже високого рівня, кількість студентів із середнім рівнем лідерських здібностей зросла на 17%, а з низьким рівнем знизилась відповідно на 23%. При цьому в контрольній групі рівень розвитку лідерських здібностей істотно не змінився.

## ВИСНОВКИ

Результати дослідно-експериментальної роботи з вивчення особливостей і засобів розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю дають можливість стверджувати:

1. Теоретичний аналіз наукових уявлень та основних понять з проблематики дослідження соціальної активності осіб з інвалідністю надав можливість встановити, що донедавна більшість досліджень якості життя осіб з інвалідністю здійснювалося переважно в контексті спеціальної або клінічної психології, і було зосереджене на базовому соматичному або неврологічному порушенні та проблемі його корекції [2; 33; 34]. В сучасних психологічних дослідженнях [31; 62] увага спрямована на вивчення та розвиток ресурсів адаптації та самореалізації людей з інвалідністю, оскільки провідна роль для реалізації якості їх життя належить психологічним ресурсам особистості, а також самостваленню до власної інвалідності. Залежно від ставлення особистості до комплексу індивідуальних характеристик, виникають типи ставлення людини до хвороби, цілей, досягнень, планів на майбутнє та інше. Як доведено у роботах Д. Леонтєвої та Л. Александрової [34], а також Л. Сердюк [62], не існує рівності можливостей, навіть відносно до проблеми інвалідності, і ця нерівномірність по-різному компенсується, зокрема, несприятливе становлення, спричинене функціональними обмеженнями здоров'я, може виявлятися більш сприятливим, ніж у людей, що перебувають у повній фізичній та фізіологічній нормі, але, розслабляючись, останні втрачають свою початкову перевагу. Априорі несприятлива для індивіда ситуація інвалідності, навіть вродженої, із сучасних поглядів на психологію особистості і психологію здоров'я, не може розглядатися як така, що однозначно детермінує проблеми адаптації і соціалізації особистості. Ще А. Адлером був описаний феномен компенсації, згідно з яким люди, які виявляються в чомусь «органічно неповноцінними», розвивають інші функції на більш високому рівні.

Зроблено висновок про те, що, як здоров'я, так і хвороба є способами функціонування самої особистості, її самоорганізації як самодетермінованої

динамічної системи, її життєвих цінностей, цілей, перспектив, свободи вибору, інтерпретації викликів, що стоять перед нею, та обраної стратегії реагування. Успішність самореалізації та психологічне благополуччя людини з інвалідністю залежить від її загального сприйняття свого життєвого шляху, від прагнення до саморозвитку та реалізації свого потенціалу, оцінки себе як достатнього саморесурсу для досягнення успіху, наявності та реалістичності своїх життєвих цілей.

При цьому встановлено, що розвивати здатність аналізувати власні сильні та слабкі сторони, встановлювати особисті та професійні цілі та досягати їх, сприяти формуванню соціальної активності молоді з інвалідністю допомагає розвиток у них лідерських здібностей під час навчання у закладах вищої освіти.

2. На констатуючому етапі емпіричного дослідження ми виявили сильний прямий статистично значущий ( $p \leq 0,01$ ) зв'язок між лідерськими здібностями та комунікативними і організаторськими здібностями студентів з інвалідністю. Так, результати дослідження свідчать, що у більшості студентів з інвалідністю низький або нижче середнього рівень комунікативних та організаторських здібностей, що характеризується відсутністю у таких студентів бажання до спілкування, схильністю до проведення часу на самоті. Такі студенти майже не виявляють ініціативи, не приймають самостійних рішень. Їм важко налагоджувати контакти з людьми. Вони не відстоюють свою точку зору, важко сприймають критику. Майже не виявляють ініціативи, не приймають самостійних рішень.

Як наслідок, лідерські здібності у більшості студентів з інвалідністю (53% досліджуваних) розвинені на низькому рівні, що виражається через невпевненість у собі, у власних силах, страх проявляти себе під час колективної роботи, що в свою чергу погіршує комунікацію з одногрупниками та збільшує рівень фрустрованості особистості.

Студентам із середнім рівнем лідерських здібностей (43% досліджуваних) характерна наполегливість, вміння розумно ризикувати, терплячість, готовність довго і добре виконувати одноманітну, нецікаву роботу, проте лідерські здібності та характер проявляються несистематично.

При цьому встановлено, що високий прояв лідерських здібностей, який було виявлено лише у двох студентів з інвалідністю (3%), допомагає краще адаптуватися в умовах освітнього простору, швидше знаходити шляхи вирішення проблем та краще взаємодіяти з одногрупниками. Лідерство, як якість особистості допомагає студентам з інвалідністю повною мірою проявляти себе як соціально активна особистість, в тому числі через реалізацію власних ініціатив та проєктів, участь у грантових програмах та міжнародних обмінах.

3. Визначено, що основними аспектами психологічного розвитку лідерського потенціалу студентів з інвалідністю є три головні компоненти, які включають в себе основні методологічні характеристики, які слід розвивати у студентів для досягнення успіху в лідерській діяльності. Такими характеристиками є набір когнітивних здібностей, організаційно-управлінські та соціально-психологічні умови прояву лідерського потенціалу, та компетентнісно-поведінкова складова лідера. Саме на основі цих компонентів було розроблено програму розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю, спрямовану на формування реалістичного рівня домагань через стимулювання здатності до саморозвитку, розвиток комунікативних, організаторських здібностей, спрямованості особистості на справу та формування знань та вмінь конструктивної взаємодії, спрямованої на досягнення суспільно значимих цілей.

Ефективним засобом реалізації програми розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю виявився соціально-психологічний тренінг, в процесі якого особа, відображаючи реальну дійсність, спроможна змінити її, подолати те, що видається недосяжним у реальному житті, а надалі перенести цей досвід у реальне життя, зорієнтуватися на пошук нових форм діяльності й поведінки, нових ідей, а також отримати задоволення від гри, активних дій. Запропонована програма тренінгу надала можливість відпрацьовувати такі основні аспекти розвитку лідерських здібностей, як: емпатія (проникнення у відчуття, переживання, стан іншої людини); розвиток уявлень про цінність самого себе та іншої людини; цілеспрямованість (для лідера важливо розуміти свою мету, чітко уявляти необхідний результат, якщо людина не має цілі, потрібно її розробити;

мета є найважливішим мотиватором для лідера); відповідальність (уміння брати відповідальність за події свого життя); впевненість у собі (тільки впевненій людині довіряють люди); енергетика (енергія лідера відчувається у швидкості його рухів, реакцій та рішень); активність (лідер енергійний, отже активний); навички конструктивного спілкування (лідеру необхідно постійно отримувати зворотний зв'язок); любов і повага до себе (лідери люблять і поважають себе та знають собі ціну).

Експериментально доведено ефективність дослідно-експериментальної роботи, упровадження моделі розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю та запропонованої програми соціально-психологічного тренінгу. Порівняльний аналіз результатів, отриманих на констатуючому і контрольному етапах дослідження, дає підстави стверджувати про значну різницю в динаміці рівня розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю у контрольній та в експериментальній групі.

У результаті математичного аналізу *t*-критерію Стьюдента встановлено, що емпіричне значення є більшим за критичне значення *t*-критерію, що свідчить про не випадковість відмінності середніх значень загального показника рівня лідерських здібностей для вказаних груп, і значну позитивну різницю в динаміці рівня розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю в експериментальній групі можна вважати об'єктивним наслідком формувального експерименту, що дає підстави стверджувати про ефективність програми проведеного соціально-психологічного тренінгу.

4. Проаналізувавши теоретичний матеріал, провівши експериментальне дослідження та отримавши результати, ми розробили систему рекомендацій, яка складається із психолого-педагогічних рекомендацій студентам і викладачам та рекомендацій закладам вищої освіти щодо розвитку лідерських здібностей та посилення соціальної активності студентів з інвалідністю. Їх практична реалізація допоможе як студентам, так і викладачам, краще розібратися в лідерських здібностях, визначити напрямок, який потребує доопрацювання та вибрати методи та прийоми для подальшого розвитку лідерського потенціалу. Зокрема, окреслено внутрішні особистісні бар'єри, що стоять на шляху

лідерського зростання, та способи їх подолання; а також низку організаційних заходів та принципів, яких слід дотримуватися закладам вищої освіти при організації розвитку лідерських здібностей та підвищенні соціальної активності студентів з інвалідністю.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акімова Т.Ю. Формування лідерських якостей молоді як необхідна умова розвитку держави. *Публічне управління та регіональний розвиток. Чорноморський національний університет імені Петра Могили*. 2021. № 14. С.850-868.  
URL: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwie5L2xjrH8AhWcgf0HHf\\_SDcQQFnoECBYQAQ&url=https%3A%2F%2Fpard.mk.ua%2Findex.php%2Fjournal%2Farticle%2Fdownload%2F272%2F227&usg=AOvVaw0TOnLFg\\_fV5mHeXcCu3Jvg](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwie5L2xjrH8AhWcgf0HHf_SDcQQFnoECBYQAQ&url=https%3A%2F%2Fpard.mk.ua%2Findex.php%2Fjournal%2Farticle%2Fdownload%2F272%2F227&usg=AOvVaw0TOnLFg_fV5mHeXcCu3Jvg).
2. Александрова Л.А., Лебедева А.А., Леонтьев Д.А. Ресурсы саморегуляции студентов с ограниченными возможностями здоровья как фактор эффективности инклюзивного образования. *Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России*. Материалы II Международной научно-практической конференции. Часть 2. Симпозиум «Субъект и личность в психологии саморегуляции». Кисловодск; СевКавГТУ, 2009. С. 11–16.  
URL: <https://books.google.com.ua/books?id=R1xtEAAAQBAJ&pg=PA688&lpg=PA688&dq=Александрова+Л.+А.,+Лебедева+А.+А.,+Леонтьев+Д.+А.+Ресурсы+саморегуляции+студентов+с+ограниченными+возможностями+здоровья+как+фактор+эффективности+инклюзивного+образования+//+Личностный+ресурс+субъекта+труда+в+изменяющейся+России.+Материалы+II+Международной+научно-практической+конференции.+Часть+2.+Симпозиум+«Субъект+и+личность+в+психологии+саморегуляции».+Кисловодск;+СевКавГТУ,+2009.+—+С.+11-16&source=bl&ots=9rmUgEJ1DA&sig=ACfU3U3BV7vVwpSK4lgrVz60qeSIY8R6g&hl=ru&sa=X&ved=2ahUKEwjXvLSc2I75AhWTr4sKHUkyCuQQ6AF6BAgaEAM#v=onepage&q=Александрова%20Л.%20А.%20Лебедева%20А.%20А.%20Леонтьев%20Д.%20А.%20Ресурсы%20саморегуляции%20студентов%20с%20ограниченными%20возможностями%20здоровья%20как%20фактор%20эффективности%20инклюзивного%20образования%20%2F%2F%20Личностный%20ресурс%20субъекта%20труда%20в%20изменяющейся%20России.%20Материалы%20II%20Международной%20научно-практической%20конференции.%20Часть%202.%20Симпозиум%20«Субъект%20и%20личность%20в%20психологии%20саморегуляции».%20Кисловодск%3B%20Се>

вКавГТУ%2C%202009.%20—%20C.%2011–16&f=false.

3. Алфімов Д.В. Організація учнівського самоврядування: досвід і проблеми. *Наукові праці Вищого навчального закладу "Донецький національний технічний університет"*. Сер. : Педагогіка, психологія і соціологія. 2013. № 1. С. 248–252. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npdntu\\_pps\\_2013\\_1\\_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npdntu_pps_2013_1_54).

4. Андреева Г.М. Социальная психология : учебник для высших учебных заведений. Москва : Аспект Пресс, 2017. 363 с. ISBN 978– 5– 7567– 0827– 1. – Текст : электронный. ЭБС "Консультант студента": [сайт]. URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756708271.html>.

5. Батаршев А.В. Диагностика способности к общению . СПб.: Питер, 2006. 176 с. URL: [http://akrod.ucoz.ru/statiya/batarshev\\_a.vdiagnostika\\_sposobnosti\\_k\\_obshheniju.pdf](http://akrod.ucoz.ru/statiya/batarshev_a.vdiagnostika_sposobnosti_k_obshheniju.pdf).

6. Березка С.В. Розвиток комунікативних здібностей майбутніх фахівців зі спеціальної освіти в умовах дистанційного навчання. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 19 : Корекційна педагогіка та спеціальна психологія : збірник наукових праць / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова*. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2021. Випуск 40. С. 107-113. – DOI 10.31392/NPU-nc.series19.2020.40.16. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/34965>.

7. Богоявленская Д.Б. Психология творческих способностей. Москва : Издательский центр «Академия», 2002. 320 с. URL: <https://klex.ru/gjs>.

8. Боснюк В.Ф. Математичні методи в психології: курс лекцій. Мультимедійне навчальне видання. Х.: НУЦЗУ, 2020. 141 с. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/11329/1/Математичні%20Ометоди%20в%20психології%20%28Боснюк%29.pdf>.

9. Бочелюк В.Й., Бочелюк В.В. Методика та організація наукових досліджень із психології: Навч. пос. К.: Центр учбової літератури, 2008. 360 с. URL: [https://library.udpu.edu.ua/library\\_files/417919.pdf](https://library.udpu.edu.ua/library_files/417919.pdf).

10. Вежевич Т.Е. Педагогические условия развития лидерских качеств учащихся: дисс канд. пед. наук : 13.00.01 / Улан-Удэ, 2001. 198 с. URL: <http://www.dslib.net/obw-pedagogika/pedagogicheskie-uslovija-razvitija-liderskih-kachestv-uchawihjsja.html>.

11. Гармаш С.А., Гашутіна О.Е. Лідерські якості особистості керівника

як запорука успіху. *Управління інноваційними проектами та об'єктами інтелектуальної власності.* 2009. С. 37–44.

URL: <http://elibrary.kdpu.edu.ua/handle/123456789/5638?mode=f>.

12. Голоवेशко Б.Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів. *Сборники научных работ НТУ «ХПИ» : Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно–технічної еліти №32.* Вестник НТУ «ХПИ», 2012. С. 89–96.

URL: [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/13398/1/Elita_2012_32-33_Holoveshko_Pro_deiaki.pdf)

[Press/13398/1/Elita\\_2012\\_32-33\\_Holoveshko\\_Pro\\_deiaki.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/13398/1/Elita_2012_32-33_Holoveshko_Pro_deiaki.pdf).

13. Гуляєва О.В. Чинники психологічного благополуччя у студентів з обмеженими можливостями здоров'я : дис... канд. психол. наук : 19.00.01 / Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна. Харків, 2018. 207 с.

URL: [http://psychology.univer.kharkov.ua/1819news/Diss\\_oct/Diss\\_Guliaeva.pdf](http://psychology.univer.kharkov.ua/1819news/Diss_oct/Diss_Guliaeva.pdf)

14. Евтихов О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития : монография. Красноярск : СибЮИ МВД России, 2011. 288 с. URL: <https://www.klex.ru/a9c>.

15. Жукова А. Тренінг як засіб формування лідерської компетенції у студентів коледжу. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського. Випуск 1 (138).* Одеса, 2022. С.17-24. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/14138/1/Zhukova.pdf>.

16. Заболотна Н.М. Інтелектуальні здібності як потенціал і ресурс людини. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Психологія.* Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2021. №1. С.12–16.

URL: [https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/42340/1/4-](https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/42340/1/4-Текст%20статті-5-1-10-20210728.pdf)

[Текст%20статті-5-1-10-20210728.pdf](https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/42340/1/4-Текст%20статті-5-1-10-20210728.pdf).

17. Зливков В., Ліпінська С., Лукомська С. Сучасні тренінгові технології: інтегративний підхід. Київ; Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2020. 210 с.

URL: [https://lib.iitta.gov.ua/721627/1/Зливков\\_2020\\_ок.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/721627/1/Зливков_2020_ок.pdf).

18. Казанцева Л.С., Жигарева Е.Ю. Лидерские качества студентов медицинского вуза как объект исследования: Материалы III Студенческой международной заочной конференции «Молодежный научный форум : гуманитарные науки». URL: <http://www.nauchforum.ru/ru/node/658>.

19. Калінько І.В. Форми та методи позааудиторної роботи студентів у вищих навчальних закладах: матер. І Міжнародн. науково-практичн. конф. «Конкурентоспроможність вищої освіти України в умовах інформаційного суспільства», Чернігів, 2018. С. 436-438 URL: <https://stu.cn.ua/wp-content/uploads/2021/04/konkup18-z.pdf>.

20. 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 URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/11633/1/Karmanenko.pdf>.

21. Кліш П.А., Хом'як А.П. Комунікативні здібності: сутність, зміст, структура. *Педагогічний пошук*. 2015. № 2. С. 37–39. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pedp\\_2015\\_2\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pedp_2015_2_12).

22. Ковальова В.І., Бутенко Д.С. Розвиток лідерських якостей студентів через тренінгові форми навчання. «Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця»: зб. матер. міжнар. наук.-практ. конф., 31 травня – 1 червня 2018 р., м. Харків. Х.: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. С. 298-299. URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/19663>.

23. Коқун О.М. Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. Вип. 4 (29). С. 170 – 174. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/19596298.pdf>.

24. Колот А.М. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія. Київ: КНЕУ, 2021. 488 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/36870>.

25. Конвенція про права осіб з інвалідністю (Конвенція про права інвалідів) URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text).

26. Костиря І.В., Корж Н.О. Організаційно-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу у майбутніх викладачів вищої школи. Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій для управління соціальними системами : матеріали 4-ї міжнар. наук.-практ. конф., 29-30 вересня 2020 р. / заг. ред. О. Г. Романовський ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Харків, 2020. С. 47-50. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/51181>.

27. Краснощок І.П. Розвиток лідерських якостей студентів. *Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки* / ред. В. В. Радул [та ін.]. Кіровоград : КДПУ ім. В. Винниченка, 2012. Вип. 112. С. 211–219  
URL: [https://www.academia.edu/40956017/Краснощок\\_І\\_П\\_Розвиток\\_лідерських\\_якостей\\_студентів](https://www.academia.edu/40956017/Краснощок_І_П_Розвиток_лідерських_якостей_студентів).

28. Краснощок І.П. Формування лідерських якостей студентів як завдання виховної діяльності куратора студентської групи. *Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки* / ред. В. В. Радул [та ін.]. Кіровоград : КДПУ ім. В. Винниченка, 2021. Вип. 194. С. 144–150.  
URL: <https://pednauk.cuspu.edu.ua/index.php/pednauk/article/view/802/735>.

29. Купрєєва О. Тренінгова програма сприяння самореалізації студентів у інтегрованому освітньому середовищі. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 2020. 2(12). С.45–51.  
URL: [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2\(12\).8](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2(12).8).

30. Купрєєва О.І. Соціально-психологічний тренінг як технологія психологічного супроводу процесу адаптації студентів-першокурсників. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами* : зб. наук. праць. 2010. 8(10). С. 162–171. URL: [http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbu/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILA=&2\\_S21STR=apnvlop\\_2011\\_8\\_20](http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=apnvlop_2011_8_20).

31. Курбатова А.О. Особистісні чинники професійної мотивації студентів з інвалідністю : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка. Київ, 2021. – 20 с.  
URL: [http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/dis\\_kurbatova\\_1620062751.pdf](http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/dis_kurbatova_1620062751.pdf).

32. Ладанов И.Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самоотренировки. М.: Издательство «Корпоративные стратегии», 2004. 496 с.  
URL: <http://учебники.информ2000.рф/management/men1-1/men411.pdf>.

33. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как основа самодетерминации. *Ученые записки кафедры общей психологии МГУ. Вып. 1* / Под общ. ред. Б.С. Братуся, Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2002. С. 56–65.

URL: <https://www.psychology-online.net/articles/doc-1275.html>.

34. Леонтьев Д.А., Александрова Л.А. Вызов инвалидности: от проблемы к задаче. *Четвертая Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии: Материалы сообщений* / Под ред. Д.А. Леонтьева. (Москва, 4–5 мая 2010 г.). М., 2010. 180 с.  
URL: [http://institut.smysl.ru/article/Leon\\_DA\\_Vizov\\_invalidnosti\\_20111005.php](http://institut.smysl.ru/article/Leon_DA_Vizov_invalidnosti_20111005.php).

35. Любченко Н.В. Управління науково-методичною діяльністю закладів післядипломної педагогічної освіти: координаційний аспект: наук.-метод. посіб. / за ред. Є. Р. Чернишової. Ун-т менедж. освіти НАПН України. К.: ЦП "КОМПРИНТ", 2013. 256 с.  
URL: [https://lib.iitta.gov.ua/724451/1/Посібник%20Любченко%20НВ\\_Управління%20наук-метод%20діяльн.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/724451/1/Посібник%20Любченко%20НВ_Управління%20наук-метод%20діяльн.pdf).

36. Маковський О.К. Формування лідерських якостей майбутніх офіцерів : автореф. дис... канд. пед. наук: 20.02.02 / Національна академія Прикордонних військ України ім. Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2002. 18 с. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=S&I21DBN=EC&P21DBN=EC&S21FMT=fullwebr&S21ALL=%28<.>A%3DМаковський%20О\\$<.>%29&Z21ID=&S21SRW=TIPVID&S21SRD=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=20&R21DBN=1&R21DBN=2](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=S&I21DBN=EC&P21DBN=EC&S21FMT=fullwebr&S21ALL=%28<.>A%3DМаковський%20О$<.>%29&Z21ID=&S21SRW=TIPVID&S21SRD=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=20&R21DBN=1&R21DBN=2).

37. Мараховська Н.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу [Текст] : автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Харківський національний педагогічний ун-т ім. Г.С.Сковороди. Х., 2009. 22 с.  
URL: <http://www.disslib.org/pedahohichni-umovy-formuvannja-liderskykh-jakostej-majbutnikh-uchyteliv-u-protsesi.html>.

38. Моросанова В.И., Коноз Е.М. Стилевая саморегуляция поведения человека. *Порталус* : веб-сайт.  
URL: [https://portalus.ru/modules/psychology/rus\\_readme.php?subaction=showfull](https://portalus.ru/modules/psychology/rus_readme.php?subaction=showfull).

39. Несен А.А., Богдан Ж.Б. Основні психологічні аспекти розвитку лідерського потенціалу у студентів. *Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика*: Матеріали

науково-практичної конференції 15 жовтня 2020 р. / За заг. ред. Романовського О.Г. Х.: НТУ «ХП», 2020. 72 с. URL: [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-P)

[Press/49079/1/Conference\\_NTU\\_KhPI\\_2020\\_Psykholohichniy\\_instrumentarii.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-P/Press/49079/1/Conference_NTU_KhPI_2020_Psykholohichniy_instrumentarii.pdf).

40. Носенко Ю.Г. Феномен Ніка Вуйчича: чинники формування успішної та щасливої особистості. *Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій для управління соціальними системами*: Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції 29-30 вересня 2020 року / За заг. ред. Романовського О.Г. – Х.: НТУ «ХП», 2020. С.57-59. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/723009/>.

41. Опитувальник структури темпераменту В.М. Русалов (ОСТ). *Психодіагностика* : веб-сайт. URL: [https://psychic.at.ua/publ/psikhodiagnostyka/diagnostika\\_temperamentu\\_i\\_kharakteru/opituvalnik\\_strukturi\\_temperamentu\\_v\\_m\\_rusalov\\_ost/13-1-0-86](https://psychic.at.ua/publ/psikhodiagnostyka/diagnostika_temperamentu_i_kharakteru/opituvalnik_strukturi_temperamentu_v_m_rusalov_ost/13-1-0-86).

42. Павлюк Оксана Дмитрівна. Тренінг як метод розвитку лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічних) навчальних закладів. *Science Review*, 2019 (5(22), С. 26-32. [https://doi.org/10.31435/rsglobal\\_sr/30062019/6545](https://doi.org/10.31435/rsglobal_sr/30062019/6545).

43. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. М., 1971. 352 с. URL: <http://lawlibrary.ru/izdanie10624.html>.

44. Перегуда О.В. Капустян О.А., Курилко О.Б. Статистична обробка даних: навч. посіб. Електронне видання, 2022. 103 с. URL: [http://www.mechmat.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2022/02/navch\\_pos\\_perehuda.pdf](http://www.mechmat.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2022/02/navch_pos_perehuda.pdf).

45. Пивоварчук Т.О. Структура комунікативних здібностей. Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. Кам'янець Подл. нац. ун-ту ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський: Аксіома. 2012. Вип. 17. С. 419 – 427. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/download/160283/159477/0>

46. Пикельная Валерия Семеновна. Теория и методика моделирования управленческой деятельности (школоведческий аспект) : Дис... д-ра пед. наук:

13.00.01 / Криворожский педагогический ин-т. Кривой Рог, 1993. 374 л.  
URL: <http://www.disslib.org/teoryja-y-metodyka-modelyrovanyja-upravlenceskoj-dejatelnosti.html>

47. Платон. Собрания в 4 – х томах. Т. 3. Москва : Мысль, 1994. 654 с.  
URL: <https://philosophy.ru/upload/iblock/50e/50e2fa49dc913ba78cedf29073a4649e.pdf>.

48. Поденко А.В. Розвиток організаторських здібностей особистості в підлітковому віці : дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Харківський національний педагогічний ун-т ім. Г.С.Сковороди. Х., 2007. 180 с.  
URL: <http://www.disslib.org/rozvytok-orhanizatorskykh-zdibnostej-osobystosti-v-pidlitkovomu-vitsi.html>.

49. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 року №64/2022 <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397>.

50. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

51. Про Державну національну програму "Освіта": постанова КМУ від 3 листопада 1993 року № 896. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/896-93-p#Text>.

52. Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності: наказ Міністерства охорони здоров'я України 05.09.2011 № 561, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 14 листопада 2011 р. за № 1295/20033  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1295-11#top>.

53. Про Національну доктрину розвитку освіти: Указ Президента України від 17 квітня 2002 року № 347/2002  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/347/2002>.

54. Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

55. Про становище осіб з інвалідністю. Національна доповідь. (2013). Міністерство соціальної політики України. Державна установа Науково-дослідний інститут соціально- трудових відносин. Київ, 2013. 198 с.  
URL: [www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis64r\\_81/cgiirbis\\_64.exe](http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis64r_81/cgiirbis_64.exe).

56. Рожков М.И. Теория и практика развития самоуправления в ученических коллективах. М., 1990. 144 с.

57. Рубинштейн С.Л. Проблема способностей и вопросы психологической теории. *Вопросы психологии*. 1960. № 3. С. 12–23. URL: <http://ebooks.grsu.by/psihologia/rubinshtejn-s-1-problema-sposobnostej-i-voprosy-psikhologicheskoy-teorii.html>.

58. Руська Р.В.: Теорія імовірності та математична статистика в психології: Навч. посіб. Тернопіль, 2020. 112 с. [http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/38426/1/%D0%A2%D0%86%D0%9C%D0%A1\\_%D0%9F%D0%A1.pdf](http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/38426/1/%D0%A2%D0%86%D0%9C%D0%A1_%D0%9F%D0%A1.pdf).

59. Самарский А.А., Михайлов А.П. Математическое моделирование. Идеи, методы, примеры. М.: Физматиздат, 2000. 316 с. URL: [http://www.immsp.kiev.ua/postgraduate/Biblioteka\\_trudy/MatemModelirovSamarskij2001.pdf](http://www.immsp.kiev.ua/postgraduate/Biblioteka_trudy/MatemModelirovSamarskij2001.pdf).

60. Семченко Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С.Сковороди. Х., 2005. 20 с. URL: <http://www.disslib.org/pedahohichni-umovy-formuvannja-liderskykh-jakostej-majbutnikh-uchyteliv-u.html>.

61. Сергеева Л.М. Лідерство: посібник. Івано-Франківськ, 2015. 296 с. URL: [http://megalib.com.ua/content/10063\\_Vidminnosti\\_mij\\_kerivnictvom\\_ta\\_lid\\_erstvom.html](http://megalib.com.ua/content/10063_Vidminnosti_mij_kerivnictvom_ta_lid_erstvom.html).

62. Сердюк Л.З. Психологічні особливості студентів з інвалідністю. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. 2014. № 11. С. 131–151. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apnvlop\\_2014\\_11\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apnvlop_2014_11_13).

63. Сингаївська І.В. Використання інтерактивних методів для розвитку психологічної компетентності майбутніх соціальних працівників. *Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології*: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (12 – 13 березня 2021 року, Київ) / за ред. Ю.М. Швалба. Київ : КНУ імені Тараса Шевченка, 2021. С. 174-176 <https://library.krok.edu.ua/ua/kategoriji/materiali-konferentsij/1091-vykorystannia-interaktyvnykh-metodiv-dlia-rozvytku-psykholohichnoi-kompetentnosti-maibutnikh->

[sotsialnykh-pratsivnykiv .](http://sotsialnykh-pratsivnykiv.com)

64. Слюсаренко О.О. Поняття "лідер" і "лідерство" в сучасній науковій літературі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота.* 2016. Вип. 2. С. 244 – 246. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/Nvuuped\\_2016\\_2\\_66.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvuuped_2016_2_66.pdf).

65. Соломаха С.О. Здатність впливати на світогляд людей як сутнісна ознака лідера. *Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій для управління соціальними системами: Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції 29-30 вересня 2020 року / За заг. ред. Романовського О.Г. – Х.: НТУ «ХП», 2020. С.70-72.* URL: <https://lib.iitta.gov.ua/723009/>.

66. Соціальний захист населення України у 2020 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2021. 122 с. URL: [http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/zb/07/zb\\_szn\\_2020.pdf](http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/07/zb_szn_2020.pdf).

67. Сушик Н. Теоретичні основи формування лідерських якостей учнівської молоді. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки.* 2013. № 7. С. 110–115. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvvnup\\_2013\\_7\\_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvvnup_2013_7_26).

68. Татенко В.О. Про феномен лідерства з позицій суб'єктно-вчинкового підходу. *Проблеми політичної психології.* 2015. Вип. 2. С. 232– 242. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pppr\\_2015\\_2\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pppr_2015_2_23).

69. Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти : монографія / Г.В. Єльнікова, О.І. Зайченко, В.І. Маслов [та ін.]; за ред. Г. В. Єльнікової. К.;Чернівці : Книги — XXI, 2010. 460 с.

70. Теплов Б.М. Способности и одаренность. *Вестник Московского университета. Серия 20. Педагогическое образование.* 2014. №4. С.99–105. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sposobnosti-i-odarennos>.

71. Уманский Л.И.: организаторская деятельность и организаторские

способности школьников. История психологии. 2018. С.159-162. URL: [https://studme.org/278731/psihologiya/umanskiy\\_organizatorskaya\\_deyatelnost\\_or\\_ganizatorskie\\_sposobnosti\\_shkolnikov](https://studme.org/278731/psihologiya/umanskiy_organizatorskaya_deyatelnost_or_ganizatorskie_sposobnosti_shkolnikov)

72. Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка. URL: <https://lexicography.online/explanatory/ushakov/c/способность>.

73. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. Изд-во Института Психотерапии, 2002. 490 с. URL: <https://resource.odmu.edu.ua/chair/download/90825/rAINHLrp4Y1YYNcgR-807A/Фетискин%2С%20Козлов%20Соц-психол%20диагностика%20развития%20личности%20и%20малых%20групп.pdf>.

74. Холостова Е.И. Социальная работа с инвалидами: Учебное пособие. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2006. 240 с. URL: <http://edu.vspu.ru/doc/user/2828/1167/Holostova.-Sotsialnaya-rabota-s-invalidami.pdf>.

75. Шамич О.М. Психологічні основи самореалізації паралімпійців : монографія. Київ : Талком, 2019. 308 с. ISBN 978-617-7832-13-2 <http://psychology-naes-ua.institute/read/2115/>.

76. Шульдик А.В., Шульдик Г.О. Діагностика та формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти. *Вчені записки Університету «КРОК»* № 4(64). 2021. С.229–239. URL: <https://snku.krok.edu.ua/vcheni-zapiski-universitetu-krok/article/view/473/501>.

77. Ягоднікова В.В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.07. Луганськ, 2006. 21 с. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?Z21ID=&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=1&S21STR=Ягоднікова%20В.В.\\$](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=1&S21STR=Ягоднікова%20В.В.$).

78. Alicia Epstein, Brenda Eddy, Michael Williams, and Julia Socha (2006). Youth

Leadership Forums— Providing Leadership Development Opportunities for Youth with Disabilities. *National Center on Secondary Education and Transition Information Brief*. March 2006 - Vol. 5 - Issue 3.  
URL: <http://www.ncset.org/publications/viewdesc.asp?id=2845>.

79. Aquino, K.C. (2016). A New Theoretical Approach to Postsecondary Student Disability: Disability-Diversity (Dis)Connect Model. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 29.4. P. 317-330.  
URL: [http://www.aheadarchive.org/uploads/publications/JPED/jped\\_29\\_4/JPED29\\_4\\_FullDocument.pdf](http://www.aheadarchive.org/uploads/publications/JPED/jped_29_4/JPED29_4_FullDocument.pdf).

80. Developing Leadership Opportunities for Students with Disabilities. *Kentucky Valley Educational Cooperative*. Created on June 29, 2020  
URL: <https://badgr.com/public/badges/O5AicSq8S0SFdL9WoYcCMQ>.

81. Geneva Centre for Security Policy, Maison de la paix  
URL: [https://www.gcsp.ch/topics/leadership-training-geneva?gclid=EA1aIQobChMI-JKH3PKm\\_gIV7JBoCR3srAnxEAMYASAAEgIQH\\_D\\_BwE](https://www.gcsp.ch/topics/leadership-training-geneva?gclid=EA1aIQobChMI-JKH3PKm_gIV7JBoCR3srAnxEAMYASAAEgIQH_D_BwE).

82. Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2013). Primal Leadership, With a New Preface by the Authors: Unleashing the Power of Emotional Intelligence / D. Goleman, R. Boyatzis, A. McKee. Harvard Business Review Press; 10 Anv edition. 336 p.  
URL: <http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4742/1/Primal%20Leadership%20-%20Goleman.pdf>.

83. Jacques, J. G., & Abel, N. R. (2020). Using the stepped care model to empower university students with learning disabilities. *Journal of College Counseling*, 23(1). P. 85–96. URL: <https://doi.org/10.1002/jocc.12151>.

84. Klisz, Tori A. (2014). Disability and access: Leadership opportunities for students with disabilities in high school. *Senior Honors Theses & Projects*. 389.  
URL: <https://commons.emich.edu/honors/389>.

85. Kouzes, J.M., Posner, B.Z. (2017). The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations / J.M. Kouzes, B.Z. Posner. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey; 6 edition. 416 p.  
URL: [https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/The%20Leadership%20Challenge\\_%20How%20to%20Make%20](https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/The%20Leadership%20Challenge_%20How%20to%20Make%20)

[Extraordinary%20Things%20Happen%20in%20Organizations.pdf/](#)

86. Malema MJ, Africa L, Caldwell L, Young M, Wegner L. (2022). Guidelines for leadership development of youth with physical disabilities through leisure education: A Delphi study. *African Journal of Disability*. 2022 Nov 4;11:1073. URL: <http://www.scielo.org.za/pdf/ajod/v11/39.pdf>.

87. Urbaniak, GC, & Plous, S. (2013). Research Randomizer (Версія 4.0) [Комп'ютерне програмне забезпечення]. Отримано 28 листопада 2022 р. з <http://www.randomizer.org/>.

Всього джерел – 87

Джерел за останні п'ять років - 31

Джерел зарубіжних авторів за останні п'ять років – 3 (80, 83, 86)

Джерел українських авторів за останні п'ять років – 26 (1, 6, 8, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 24, 26, 28, 29, 31, 39, 40, 42, 44, 58, 63, 65, 66, 71, 75, 76)

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

ІНСТРУКЦІЯ. Вам пропонується 50 висловлювань, на які потрібно дати відповідь «так» чи «ні». Середнього значення у відповідях не передбачено. Довго не замислюйтеся над висловлюваннями. Якщо сумніваєтеся, все ж таки зробіть позначку «+» або «-» («а» або «б») на користь тієї альтернативної відповіді, до якої ви найбільше схильєтеся.

Тест-опитувальник

1. Часто ви буваєте в центрі уваги оточуючих ?

а) так;

б) ні.

2. Чи вважаєте, що багато з оточуючих вас людей займають більш високе положення по службі, ніж ви?

а) так;

б) ні.

3. На зборах людей, рівних вам по службовому становищу, чи відчуваєте ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно?

а) так ;

б) ні.

4. Коли ви були дитиною, чи подобалося вам бути лідером серед однолітків?

А) так;

б) ні.

5. Чи відчуваєте ви задоволення, коли вам вдається переконати когось у чомусь?

А) так;

б) ні.

6. Чи буває, що вас називають нерішучою людиною?

А) так;

б) ні.

7. Чи згодні ви з твердженням: «Все саме корисне у світі є результат

діяльності невеликого числа видатних людей»?

А) так;

б) ні.

8. Чи відчуваєте ви нагальну необхідність у пораднику, який міг би направити вашу професійну активність?

А) так;

б) ні.

9. Чи втрачали ви іноді спокій у розмові з людьми?

А) так;

б) ні.

10. Чи отримуєте ви задоволення бачити, що оточуючі побоюються вас?

А) так;

б) ні.

11. Чи намагаєтесь ви займати за столом (на зборах, в компанії і т. п.) таке місце, яке дозволяло б вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

А) так;

б) ні.

12. Чи вважаєте ви, що справляєте на людей значне враження?

А) так;

б) ні.

13. Чи вважаєте ви себе мрійником?

А) так;

б) ні.

14. Чи відчуваєте ви розпач, якщо люди, що оточують вас, висловлюють незгоду з вами?

А) так;

б) ні.

15. Чи траплялось вам за особистою ініціативою займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

А) так;

б) ні.

16. Якщо те, що ви намітили, не дало очікуваних результатів, то ви:

а) будете раді, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когонебудь іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок вам ближча?

А) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує, і особисто брати участь у ній;

б) справжній керівник повинен тільки вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. Кому ви віддаєте перевагу у роботі?

А) з покiрними людьми;

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтесь ви уникати гострих дискусій?

А) так;

б) ні.

20. Коли ви були дитиною, чи часто ви стикалися з владністю вашого батька?

А) так;

б) ні.

21. Чи вмієте ви в дискусії на професійну тему залучити на свою сторону тих, хто раніше був з вами не згоден?

А) так;

б) ні.

22. Представте собі таку сцену: під час прогулянки з друзями у лісі ви втратили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Ваші дії:

А) запропонуєте ухвалення рішення найбільш компетентному з вас;

б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим на селі, ніж останнім у місті». Чи справедливе воно?

А) так;

б) ні.

24. Чи вважаєте ви себе людиною, що впливає на інших?

А) так;

б) ні.

25. Чи може невдача в прояві ініціативи змусити вас більше ніколи цього не робити?

А) так;

б) ні.

26. Хто, з вашої точки зору, істинний лідер?

А) найбільш компетентна людина;

б) той, у кого найсильніший характер.

27. Чи завжди ви намагаєтеся зрозуміти і гідно оцінити людей?

А) так;

б) ні.

28. Чи поважаєте ви дисципліну?

А) так;

б) ні.

29. Які з наступних двох типів керівника ви вважаєте більш ефективним?

А) той, який все вирішує сам;

б) той, який завжди радиться і прислухається до думок інших.

30. Який з наступних стилів керівництва, на вашу думку, найкращий для роботи колективу того типу, в якому ви працюєте?

А) колегіальний;

б) авторитарний.

31. Чи часто у вас створюється враження, що інші зловживають вами?

А) так;

б) ні.

32. Які з наступних портретів більше нагадує вас?

А) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом в кишеню не полізе;

б) людина зі спокійним, тихим голосом, стримана.

33. Як ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною правильною, але інші з вами не згодні?

А) будете мовчати;

б) будете відстоювати свою думку.

34. Чи підпорядковуєте ви свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?

А) так;

б) ні.

35. Чи виникає у вас почуття тривоги, якщо на вас покладено відповідальність за якусь важливу справу?

А) так;

б) ні.

36. Чого б ви хотіли?

А) працювати під керівництвом хорошої людини;

б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як ви ставитеся до твердження: «Для того щоб сімейне життя було щасливим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один з подружжя?»

А) згоден;

б) не згоден.

38. Чи купували ви що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

А) так;

б) ні.

39. Чи вважаєте ви рівень своїх організаторських здібностей високими?

А) так;

б) ні.

40. Як ви ведете себе, зіткнувшись з труднощами?

А) опускаєте руки;

б) з'являється сильне бажання їх подолати.

41. Чи робите ви зауваження людям, якщо вони цього заслуговують?

А) так;

б) ні.

42. Чи вважаєте ви, що ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження?

А) так;

б) ні.

43. Як ви вчините, якщо вам запропонують реорганізувати вашу установу чи організацію?

- А) введу потрібні зміни негайно;
- б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи здатні ви перервати занадто багатослівного співрозмовника, якщо це необхідно?

- А) так;
- б) ні.

45. Чи згодні ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, треба жити непомітно»?

- А) так;
- б) ні.

46. Чи вважаєте ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?

- А) так;
- б) ні.

47. Ким б ви хотіли стати?

- А) художником, поетом, композитором, вченим;
- б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику вам приємніше слухати?

- А) могутню й урочисту;
- б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте ви хвилювання, очікуючи зустрічі з важливими і відомими людьми?

- А) так;
- б) ні.

50. Чи часто ви зустрічали людей з більш сильною волею, ніж ваша?

- А) так;
- б) ні.

Обробка та інтерпретація результатів

Сума балів підраховується за допомогою “ключа” до опитувальника.

Ключ :

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а , 16б, 17а, 18б,  
19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а,  
35б, 36б, 37а, 38б, 39а 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал,  
в іншому випадку – 0 балів.

0-25 – якості лідера виражені слабо;

26-35 – якості лідера виражені середньо;

36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

**«Оцінка комунікативних і організаторських здібностей – КОЗ»  
(В.В. Сиявського і Б.О. Федоришина)**

Методика оцінює рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей, що проявляються в різних сферах діяльності, поведінки та міжособистісного спілкування.

ІНСТРУКЦІЯ: “Вам необхідно відповісти на всі запропоновані питання. Вільно висловлюйте свою думку з кожного питання й відповідайте так: якщо Ваша відповідь на питання позитивна (Ви згодні), то у відповідній клітинці реєстраційного бланка поставте плюс (+), якщо ж Ваша відповідь негативна (Ви не згодні) – поставте знак мінус (-). Слідкуйте, щоб номер питання та номер клітинки, в яку Ви записуєте свою відповідь, співпадали. Майте на увазі, що питання мають загальний характер і не можуть містити всіх необхідних подробиць. Тому уявіть собі типові ситуації та не замислюйтеся над деталями. Не слід витратити багато часу на обмірковування, відповідайте швидко. Можливо, на деякі питання Вам буде важко відповісти. Тому намагайтеся дати ту відповідь, якій Ви вважаєте, що можете віддати перевагу. При відповіді на будь-яке з цих питань звертайте увагу на його перші слова. Ваша відповідь має бути точно узгоджена з ними. Відповідаючи на питання, не намагайтеся справити заздалегідь приємне враження. Для нас важлива не конкретна відповідь, а сумарний бал за серією питань”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б.

(повністю)

Дата обстеження \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_ Стать: чол./жін.  
(підкреслити)

Курс \_\_\_\_\_ Група \_\_\_\_\_

Спеціальність \_\_\_\_\_

1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36

37	38	39	40
----	----	----	----

Текст опитувальника

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?
2. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
3. Чи довго Вас турбує почуття образи, завдане Вам кимось із Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що створилася?
5. Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств із різними людьми?
6. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
7. Чи вірно, що Вам приємніше й простіше проводити час із книгами або за будь-якими іншими заняттями, ніж із людьми?
8. Якщо виникли будь-які перешкоди в здійсненні Ваших намірів, то чи легко Ви відступаєте від них?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за віком?
10. Чи любляете Ви придумувати та організовувати зі своїми товаришами різні ігри і розваги?
11. Чи важко Ви включаєтеся в нову для Вас компанію?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви щоб Ваші товариші діяли згідно з Вашою думкою?
15. Чи важко Ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи правда, що у Вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, зобов'язань?
17. Чи прагнете Ви при слушній нагоді познайомитись і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі люди, і чи хочеться Вам побути на самоті?
20. Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтеся в незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей?

22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи Ви вагаєтеся, відчуваєте незручність або сором'язливість, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любляете Ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей?
28. Чи правда, що Ви рідко прагнете до доказу своєї правоти?
29. Чи гадаєте Ви, що Вам не завдає особливого клопоту внести пожвавлення в малознайому Вам компанію?
30. Чи берете Ви участь у громадській роботі?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте Вашими товаришами?
33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайому компанію?
34. Чи охоче Ви беретеся до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто Ви бентежитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з незнайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

“Ключ”

Здібності	Відповіді	Номери питань
Комунікативні	(+) так	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
	(-) ні	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Організаторські	(+) так	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
	(-) ні	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

*Комунікативні здібності:* позитивні відповіді – питання 1-го стовпця і негативні відповіді – питання 3-го стовпця.

*Організаторські здібності:* позитивні відповіді – питання 2-го стовпця і негативні відповіді – питання 4-го стовпця.

#### Обробка результатів

1. Зіставити відповіді респондента з “ключем” і підрахувати кількість збігів окремо за комунікативними та організаторськими здібностями.

2. Обчислити оціночні коефіцієнти комунікативних ( $K_k$ ) і організаторських ( $K_o$ ) здібностей як відношення кількості співпадаючих відповідей за комунікативними здібностями ( $K_x$ ) та організаторськими здібностями ( $O_x$ ) до максимально можливого числа збігів (20) за формулами:

$$K_k = K_x / 20; K_o = O_x / 20$$

Для якісної оцінки результатів необхідно зіставити отримані коефіцієнти зі шкальними оцінками.

#### Шкала оцінок комунікативних та організаторських здібностей

$K_k$	$K_o$	Шкальна оцінка
0,10-0,45	0,20-0,55	1
0,46-0,55	0,56-0,65	2
0,56-0,65	0,66-0,70	3
0,66-0,75	0,71-0,80	4
0,76-1,00	0,81-1,00	5

#### Інтерпретація результатів

При аналізі отриманих результатів необхідно враховувати такі параметри:

1. Респонденти, які отримали оцінку 1, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських здібностей.

2. Респондентам, що отримали оцінку 2, комунікативні та організаторські здібності притаманні на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, обмежують свої знайомства, відчують

труднощі у встановленні контактів із людьми та, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи; прояв ініціативи в громадській діяльності вкрай занижений, у багатьох справах вони вважають за краще уникати прийняття самостійних рішень.

3. Для респондентів, які отримали оцінку 3, характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують свою роботу, проте потенціал їх здібностей не відрізняється високою стійкістю. Ця група респондентів потребує подальшої серйозної та планомірної виховної роботи з формування й розвитку комунікативних та організаторських здібностей.

4. Респонденти, які отримали оцінку 4, належать до групи з високим рівнем прояву комунікативних і організаторських здібностей. Вони не розгублюються в новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу в спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації. Все це вони роблять не з примусу, а згідно з внутрішніми прагненнями.

5. Респонденти, які отримали вищу оцінку 5, володіють дуже високим рівнем прояву комунікативних і організаторських здібностей. Вони відчують потребу в комунікативній і організаторській діяльності й активно прагнуть до неї. Швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поводять себе в новому колективі, ініціативні, воліють у важливій справі або в складній ситуації, що створилася, приймати самостійні рішення, відстоюють свою думку та домагаються, щоб вона було прийнята товаришами, можуть внести позбавлення в незнайому компанію, люблять організовувати всякі ігри, заходи, наполегливі в діяльності, яка їх приваблює. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікації та організаторській діяльності.

**«Стильова саморегуляція поведінки людини» В.І. Моросанової,  
Є.М. Коноз**

Дана методика присвячена вивченню індивідуального стилю саморегуляції довільної активності людини. Феномен стилю саморегуляції проявляється в тому, яким чином людина планує і програмує досягнення життєвих цілей, враховує значущі зовнішні і внутрішні умови, оцінює результати і коректує свою активність. Індивідуальний стиль саморегуляції характеризується комплексом основних особливостей регуляторики. До них належать типові для даної людини особливості регуляторних процесів, які реалізують основні ланки системи саморегуляції, а також регуляторно-особистісні здібності чи інструментальні здібності особистості. В силу універсальності функціональної будови регуляції для самих різних видів психічної активності і діяльності в стилі саморегуляції проявляється загальна регуляторна основа індивідуальності. Характер профілю саморегуляції детермінується особистісними структурами різного рівня. Індивідуальна система саморегуляції опосередковує вплив особистісних структур на особливості цілеспрямованої активності. Крім того, в процесі досягнення нових для суб'єкта цілей може здійснюватись формування таких особливостей саморегуляції, які можуть сприяти розвитку новоутворень особистості.

Методика складається з тверджень, які входять у склад шести шкал, виділених відповідно до основних регуляторних процесів (планування, моделювання, програмування, оцінка результатів) і регуляторних здібностей (гнучкість і самостійність).

Шкала планування характеризує індивідуальні особливості цілепокладання, рівень сформованості у людини усвідомленого планування діяльності. При високих показниках плани виявляються реалістичними, деталізованими, ієрархічними, дієвими і самостійними.

Шкала моделювання демонструє індивідуальну розвиненість уявлень про систему зовнішніх і внутрішніх передумов діяльності, міру їх усвідомленості, деталізованості і адекватності. Високі показники проявляються в адекватності програм дій планам діяльності, відповідності одержуваних результатів прийнятим цілям.

Шкала програмування діагностує усвідомленість програмування людиною своїх дій. Високі показники говорять про потребу продумувати способи своїх дій і поведінки для досягнення намічених цілей, деталізованість і розгорнутість

програм, які будуються самостійно, є гнучкими в нових обставинах, але стійкими в умовах перешкод.

Шкала оцінки результатів характеризує здатність до оцінки себе і результатів своєї діяльності та поведінки і її адекватність. Високі показники за цією шкалою свідчать про сформованість і стійкість критеріїв оцінки успішності досягнення результатів. У результаті суб'єкт виявляється здатним оцінити причини, які могли привести до неуспішного результату.

Шкала гнучкості діагностує рівень сформованості здатності перебудувувати систему саморегуляції відповідно до змін системи зовнішніх та внутрішніх умов. Досліджувані з високими показниками демонструють пластичність усіх регуляторних процесів. При виникненні непередбачуваних обставин вони легко перебудовують плани і програми виконавчих дій та здатність швидко оцінити зміни у значущих умовах. Гнучкість регуляторики дозволяє адекватно реагувати на швидкі зміни подій і успішно вирішувати завдання в умовах ризику.

Шкала самостійності характеризує розвиненість регуляторної автономності. Наявність високих показників за шкалою самостійності свідчить про здатність організовувати роботу по досягненню мети, контролювати перебіг її виконання, аналізувати і оцінювати результати діяльності.

Методика в цілому працює як єдина шкала загального рівня саморегуляції, яка характеризує загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини. Для досліджуваних з високими показниками загального рівня саморегуляції характерні усвідомленість і взаємозв'язок в загальній структурі індивідуальної регуляції регуляторних ланок. При високій мотивації досягнення такі досліджувані здатні формувати стиль саморегуляції, який дозволяє компенсувати вплив особистісних особливостей, що заважають досягненню мети. Чим вищий загальний рівень свідомої саморегуляції, тим легше людина оволодіває новими видами активності, впевненіше відчуває себе в незнайомих ситуаціях, має більш стабільні успіхи в звичних видах діяльності.

### ІНСТРУКЦІЯ

Пропонуємо Вам ряд висловлювань про особливості поведінки.

Послідовно прочитавши кожне висловлювання, оберіть одну з двохможливих відповідей: «Правильно», «Мабуть, правильно», «Мабуть, неправильно», «Неправильно» і поставте хрестик у відповідній графі на листі відповідей.

Не пропускайте жодного висловлювання. Пам'ятайте, що не може бути гарних чи поганих відповідей, тому що це не випробування Ваших здібностей, а лише виявлення індивідуальних особливостей Вашої поведінки.

№ з/п	Твердження	Прав	Маб	Маб	Неп
1	Свої плани на майбутнє люблю розробляти в найменших деталях				
2	Люблю всякі пригоди, можу йти на ризик				
3	Намагаюся завжди приходити вчасно, але проте часто спізнююся				
4	Дотримую девізу «Вислухай пораду, але зроби по-своєму»				
5	Часто покладаюся на свої здібності орієнтуватися по ходу справи і не прагну задалегідь представити послідовність своїх дій				
6	Навоколишні відзначають, що я недостатньо критичний до себе і своїх дій, але сам я це не завжди помічаю				
7	Напередодні контрольних чи іспитів у мене звичайно з'являлося почуття, що не вистачило 1 -2 днів для підготовки				
8	Щоб почувати себе впевнено, необхідно знати, що чекає на тебе завтра				
9	Мені важко себе змусити що-небудь переробляти, навіть якщо якість зробленого мене не влаштовує				
10	Не завжди помічаю свої помилки, частіше це роблять люди, що мене оточують				
11	Перехід на нову систему роботи не заподіює мені особливих незручностей				
12	Мені важко відмовитися від прийнятого рішення навіть під впливом близьких мені людей				
13	Я не відношу себе до людей, життєвим принципом яких є «Сім разів відміряй, один раз відріж»				
14	Не виношу, коли мене опікують і за мене щось вирішують				

15	Не люблю багато розмірковувати про своє майбутнє				
16	У новому одязі часто відчуваю себе ніяково				
17	Завжди заздалегідь планую свої витрати, не люблю робити незапланованих покупок				
18	Уникаю ризику, погано справляюся з несподіваними ситуаціями				
19	Моє ставлення до майбутнього часто змінюється: то планую райдужні плани, то майбутнє здається мені похмурим				
20	Завжди намагаюся продумати способи досягнення мети, перш ніж почну діяти				
21	Волю зберігати незалежність навіть від близьких мені людей				
22	Мої плани на майбутнє зазвичай реалістичні, і я не люблю їх змінювати				
23	У перші дні відпустки (канікул) при зміні образу життя завжди з'являється почуття дискомфорту				
24	При великому обсязі роботи неминуче страждає якість результатів				
25	Люблю зміни в житті, зміну обстановки і образу життя				
26	Не завжди вчасно помічаю зміни обставин і через це терплю невдачі				
27	Буває, що наполягаю на своєму, навіть коли не упевнений у своїй правоті				
28	Люблю дотримуватись заздалегідь наміченого на день плану				
29	Перш ніж з'ясувати відносини: намагаюся уявити собі різні способи подолання конфлікту				
30	У випадку невдачі завжди шукаю, що ж було зроблено невірно				
31	Не люблю посвячувати кого-небудь у свої плани, рідко дотримуюсь порад інших				
32	Вважаю розумним принцип: спочатку треба втягнутись в бій, а потім шукати засоби для перемоги				
33	Люблю помріяти про майбутнє, але це скоріше фантазії,				

	чим реальність				
34	Намагаюся завжди враховувати думку товаришів про себе і про свою роботу				
35	Якщо я зайнятий чимось важливим для себе, то можу працювати в будь-якій обстановці				
36	В очікуванні важливих подій прагну заздалегідь представити послідовність своїх дій при тому чи іншому розвитку ситуації				
37	Перш ніж узятися за справу, мені необхідно зібрати докладну інформацію про умови її виконання і супутні обставини				
38	Рідко відступаюся від початої справи				
39	Часто допускаю недбале відношення до своїх зобов'язань у випадку втоми і поганого самопочуття				
40	Якщо я вважаю, що прав, то мене мало хвилює думка навколишніх про мої дії				
41	Про мене говорять, що я «розкидаюся», не умію відокремити головне від другорядного				
42	Не вмію і не люблю заздалегідь планувати свій бюджет				
43	Якщо в роботі не удалося домогтися здібності, що влаштовує мене, прагну переробити, навіть якщо навколишнім це не важливо				
44	Після вирішення конфліктної ситуації часто думкою до неї повертаюся, ще раз перевіряю дії і результати				
45	В незнайомій компанії почуваю себе невимушено, нові люди мені звичайно цікаві				
46	Зазвичай різко реагую на заперечення, намагаюся думати і робити все по-своєму				

Підрахунок показників опитувальника проводиться по ключах, представлених нижче, де «Так» означає позитивні відповіді, а «Ні» - негативні.

Шкала «Планування»: так – 1,8,17,22,28,31,36; ні – 15,42.

Шкала «Моделювання»: так – 11,37; ні – 3,7,19,23,26,33,41.

Шкала «Програмування»: так – 12,20,25,29,38,43; ні – 5,9,32.

Шкала «Оцінки результатів»: так – 30,44; ні – 6,10,13,16,24,34,39.

Шкала «Гнучкості»: так – 2,11,25,35,36,45; ні – 16,18,23.

Шкала «Самостійності»: так – 4,12,14,21,27,31,40,46; ні – 34.

Шкала «Загального рівня саморегуляції»: так – 1, 2, 4, 8, 11, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 40, 43, 44, 45, 46;

Ні – 3,5,6,7,9,10,13,15,16,18,19,23,24,26,32,33,34,39,41,42.

Регуляторна шкала	Кількість балів		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Планування	<3	4-6	>7
Моделювання	<3	4-6	>7
Програмування	<4	5-7	>8
Оцінювання результатів	<3	4-6	>7
Гнучкість	<4	5-7	>8
Самостійність	<3	4-6	>7
Загальний рівень саморегуляції	<23	24-32	>33

### «Опитувальник формально-динамічних здібностей темпераменту»

**В.М. Русалова**

Опитувальник особистісний. Служить для діагностики темпераментних особливостей людини. Розроблено В.М. Русаловим, на основі власної концепції темпераменту.

Опитувальник структури темпераменту (ОСТ) використовується для діагностики властивостей «предметно-діяльнісного» і «комунікативного» аспектів темпераменту.

Складається зі 105 питань. У тесті передбачена невелика контрольна шкала, призначена для виявлення тенденції досліджуваного давати соціально-бажані відповіді.

Для оцінки темпераменту і його властивостей розроблено чимало діагностичних інструментів. Існують лабораторні методи діагностики, що дають досить об'єктивну інформацію про загальну активність, швидкості виникнення психічних процесів, їх інтенсивності і стійкості, темп і ритм діяльності та поведінки людини. Але ці методи складно, а іноді й просто неможливо (у силу багатьох причин), використовувати в роботі кадрових служб. Зате у HR-менеджерів є можливість застосовувати опитувальники для визначення темпераменту, яких в їх розпорядженні сьогодні є не так вже й мало.

Темперамент розглядається автором як система формальних поведінкових змін, що відображають різні блоки функціональної системи в розумінні П.К. Анохіної.

Число вимірювань та їх зміст відповідає 4-х блокової структури функціональної системи:

1. аферентний синтез відповідає ергічність;
2. блок програмування - пластичність;
3. блок виконання - темпу;
4. зворотний зв'язок - емоційної чутливості.

Кожен вимір складається з двох підвимірів:

1. об'єктивно орієнтованого;
2. суб'єктивно орієнтованого (або комунікативного).

Вони пов'язані з двома головними сферами взаємодії людини з середовищем: з предметним світом і суспільством. Відповідно, виділяються наступні 8 параметрів темпераменту (в авторській термінології):

1. Предметна ергічність характеризується рівнем потреби в освоєнні

предметного світу, спрагою діяльності, прагненням до розумової і фізичної праці, прагненням залученості в трудову діяльність.

2. Соціальна ергічність – рівень потреби в соціальних контактах, спрага освоєння соціальних форм діяльності, прагнення до лідерства, товариськість, залученість в соціальну діяльність.

3. Пластичність – ступінь легкості перемикання з одного предмета діяльності на інший, швидкість переходу з одних способів мислення на інші, в процесі взаємодії з предметним середовищем, прагнення до різноманітності форм предметної діяльності.

4. Соціальна пластичність - ступінь легкості перемикання в процесі спілкування з однієї людини на іншу, схильність до різноманітності комунікативних програм, різноманітності кількості готових (неусвідомлюваних, імпульсивних) форм соціального контакту.

5. Темп – швидкість виконання окремих операцій, швидкість предметно-рухових актів при виконанні предметної діяльності.

6. Соціальний темп – швидкісні характеристики рухових актів у процесі спілкування (швидкість мови при спілкуванні і т.д.)

7. Емоційність – емоційна чутливість до розбіжності (розбіжності) між задуманим, очікуваним, планованим і результатами реального предметного дії, чутливість до невдач у роботі.

8. Соціальна емоційність – емоційна чутливість в комунікативній сфері: чутливість до невдач у спілкуванні, до оцінок оточуючих людей.

Існують дві форми цього опитувальника: розрахований на дорослих від 18 до 55 років (Дорослий-ОСТ), і підлітків від 13 до 17 років (Дитячий-ОСТ). Розроблена комп'ютерна версія тесту.

Була проведена стандартизація ОСТ на досить великій вибірці досліджуваних з урахуванням їх віку. Психометрична перевірка показала, що опитувальник темпераменту В. М. Русалова володіє високою ретестовою надійністю і валідністю.

Опитувальник може бути однаково ефективно використаний як при індивідуальному, так і при груповому тестуванні.

В.М. Русаловим був розроблений інший варіант опитувальника – «Опитувальник формально-динамічних властивостей індивідуальності» (ОФДВІ). Він містить 150 тверджень, які досліджуваний повинен оцінити з точки зору своєї поведінки: як характерні, досить характерні, мало характерні і не характерні для нього.

## Процедура проведення

## ІНСТРУКЦІЯ

Вам пропонується відповісти на 105 питань. Питання спрямовані на з'ясування вашого звичайного способу поведінки. Постарайтеся уявити типові ситуації і дайте першу «природню» відповідь, яка прийде Вам в голову. Відповідайте швидко і точно. Пам'ятайте, немає «хороших» або «поганих» відповідей. Якщо Ви обрали відповідь «так», поставте хрестик (галочку), якщо «ні» то мінус.

*Запитання:*

1. Рухома Ви людина?
2. Чи завжди Ви готові з ходу, не роздумуючи, включитися в розмову?
3. Чи надаєте Ви перевагу самотності у великій компанії?
4. Чи відчуваєте Ви постійну жагу до діяльності?
5. Ваша мова звичайно повільна і некваплива?
6. Ранима Ви людина?
7. Чи часто Вам не спиться через те, що Ви посварилися з друзями?
8. У вільний час Вам завжди хочеться зайнятися чим-небудь?
9. У розмові з іншими людьми Ваша мова часто випереджає Вашу думку?
10. Чи дратує Вас швидко мова співрозмовника?
11. Відчували б Ви себе нещасною людиною, якби на тривалий час були позбавлені можливості спілкування з людьми?
12. Ви коли-небудь спізнивалися на побачення або на роботу?
13. Чи подобається Вам швидко бігати?
14. Чи сильно Ви переживаєте неполадки в своїй роботі?
15. Чи легко Вам виконувати роботу, що вимагає тривалої уваги і великої зосередженості?
16. Чи важко Вам говорити дуже швидко?
17. Чи часто ви відчуваєте тривогу, що виконали роботу не так, як потрібно?
18. Чи часто Ваші думки перескакують з однієї на іншу під час розмови?
19. Чи подобаються Вам ігри, що вимагають швидкості і спритності?
20. Чи легко Ви можете знайти інші варіанти вирішення відомої задачі?
21. Чи відчуваєте Ви почуття занепокоєння, що Вас неправильно зрозуміли в розмові?
22. Чи охоче Ви виконуєте складну відповідальну роботу?
23. Чи буває, що Ви говорите про речі, в яких не розбираєтеся?

24. Чи легко Ви сприймаєте швидку мову?
25. Чи легко Вам робити одночасно дуже багато справ?
26. Чи виникають у Вас конфлікти з вашими друзями через те, що Ви сказали їм щось, не подумавши заздалегідь?
27. Ви зазвичай віддаєте перевагу робити нескладні справи, які не потребують від Вас великої енергії?
28. Чи легко Ви турбуєтеся, коли виявляєте незначні недоліки у своїй роботі?
29. Чи любите Ви сидячу роботу?
30. Чи легко Вам спілкуватися з різними людьми?
31. Ви зазвичай віддаєте перевагу подумати, зважити і лише потім висловитися?
32. Чи всі Ваші звички хороші, бажані?
33. Швидкі у Вас рухи рук?
34. Ви зазвичай мовчите і не вступаєте в контакти, коли перебуваєте в суспільстві малознайомих людей?
35. Чи легко Вам перемикатися від одного варіанту вирішення завдання на інший?
36. Чи схильні Ви перебільшувати у своїй уяві негативне ставлення близьких людей?
37. Балакуча Ви людина?
38. Вам зазвичай легко виконувати справу, що вимагає миттєвих реакцій?
39. Ви зазвичай говорите вільно, без запинок?
40. Чи турбують Вас страхи, що Ви не впораєтеся з роботою?
41. Чи легко Ви ображаєтеся, коли близькі Вам люди вказують на Ваші недоліки?
42. Чи відчуваєте Ви тягу до напруженої відповідальної діяльності?
43. Чи вважаєте Ви свої рухи повільними і неквапливими?
44. Чи бувають у Вас думки, які Ви хотіли б приховати від інших?
45. Чи можете Ви без довгих роздумів задати делікатне питання іншій людині?
46. Чи доставляють Вам задоволення швидкі рухи?
47. Чи легко Ви «генеруєте» нові ідеї, пов'язані з роботою?
48. Чи смокче у Вас «під ложечкою» перед відповідальною розмовою?
49. Чи можна сказати, що Ви швидко виконуєте доручену Вам справу?
50. Чи любите Ви братися за великі справи самостійно?

51. Чи багата у Вас міміка в розмові?
52. Якщо Ви обіцяли щось зробити, чи завжди Ви виконуєте свою обіцянку незалежно від того, зручно вам це чи ні?
53. Чи відчуваєте Ви почуття образи від того, що оточуючі Вас люди обходяться з Вами гірше, ніж варто було б?
54. Ви зазвичай віддаєте перевагу виконувати одночасно тільки одну операцію?
55. Чи любите Ви ігри у швидкому темпі?
56. Чи багато у Вашій промові тривалих пауз?
57. Чи легко Вам внести пожвавлення в компанію?
58. Ви зазвичай відчуваєте в собі надлишок сил і Вам хочеться зайнятися якоюсь справою?
59. Зазвичай Вам важко переключити увагу з однієї справи на іншу?
60. Чи буває, що у Вас надовго псується настрій від того, що зірвалася запланована справа?
61. Чи часто Вам не спиться через те, що не ладяться справи, пов'язані безпосередньо з роботою?
62. Чи любите Ви бути у великій компанії?
63. Хвилюєтеся Ви з'ясовуючи стосунки з друзями?
64. Чи відчуваєте Ви потребу в роботі, що вимагає повної віддачі сил?
65. Виходите ви іноді з себе, злитесь?
66. Чи схильні Ви вирішувати багато завдань одночасно?
67. Тримайтеся Ви вільно у великій компанії?
68. Чи часто Ви висловлюєте своє перше враження, не подумавши?
69. Чи турбує Вас почуття невпевненості в процесі виконання роботи?
70. Чи повільні Ваші рухи, коли Ви щось майструєте?
71. Чи легко Ви перемикаєтеся з однієї роботи на іншу?
72. Чи швидко Ви читаєте вголос?
73. Ви іноді брешете?
74. Мовчазні Ви, перебуваючи в колі друзів?
75. Чи потребуєте Ви в людях, які б Вас підбадьорили і втішили?
76. Чи охоче Ви виконуєте безліч різних доручень одночасно?
77. Чи охоче Ви виконуєте роботу у швидкому темпі?
78. У вільний час Вас зазвичай тягне поспілкуватися з людьми?
79. Чи часто у Вас буває безсоння при невдачах на роботі?
80. Чи тремтять у Вас інколи руки під час сварки?

81. Чи довго Ви подумки готуєтеся перед тим, як висловити свою думку?
82. Чи є серед Ваших знайомих люди, які Вам явно не подобаються?
83. Зазвичай ви віддаєте перевагу легкій роботі?
84. Чи легко Вас образити у розмові через дрібниці?
85. Зазвичай Ви першим в компанії наважуєтеся почати розмову?
86. Чи відчуваєте Ви тягу до людей?
87. Чи схильні Ви спочатку подумати, а потім говорити?
88. Чи часто Ви хвилюєтеся з приводу своєї роботи?
89. Чи завжди Ви платили б за провезення багажу на транспорті, якби не побоювалися перевірки?
90. Зазвичай Ви тримаєтеся відокремлено на вечірках або в компаніях?
91. Чи схильні ви перебільшувати у своїй уяві невдачі, пов'язані з роботою?
92. Чи подобається Вам швидко говорити?
93. Чи легко Вам утриматися від висловлення зненацька виниклої ідеї?
94. Чи надаєте Ви перевагу працювати повільно?
95. Чи переживаєте Ви через найменші неполадки на роботі?
96. Ви віддаєте перевагу повільній, спокійній розмові?
97. Чи часто Ви хвилюєтеся через помилки в роботі, які були Вами допущені?
98. Чи здатні Ви успішно виконувати тривалу, трудомістку роботу?
99. Чи можете Ви, не довго думаючи, звернутися з проханням до іншої людини?
100. Чи часто Вас турбує почуття невпевненості в собі при спілкуванні з людьми?
101. Чи легко Ви беретеся за виконання нових завдань?
102. Ви втомлюєтеся, коли Вам доводиться говорити довго?
103. Ви віддаєте перевагу працювати з прохолодою, без особливої напруги?
104. Чи подобається Вам різноманітна робота, що вимагає перемикання уваги?
105. Чи любите Ви подовгу бути наодинці із собою?

#### *Обробка результатів*

Перед обробкою необхідно переконатися, що відповіді дані на всі питання. Для підрахунку балів по тій або іншій шкалі використовуються ключі. Спочатку необхідно перекодувати деякі відповіді, зазначені в ключі для даної шкали. Кожний збіг відповіді досліджуваного з ключом оцінюється в один бал. Підрахунок балів

проводиться шляхом підсумовування всіх балів по даній шкалі.

При обстеженні великих масивів досліджуваних доцільно поєднувати бланковий метод з комп'ютерною обробкою даних. Отримана сума балів для кожної шкали записується у відповідну графу на бланку. Крім того, в бланку обов'язково фіксується ППП, стать, вік досліджуваного, освіта, рід занять або навчання, а також дата проведення обстеження.

Результати піддослідних, отримали високий бал (7 і більше) за шкалою "К" (контрольні питання на соціальну бажаність), не підлягають розгляду.

Ключ:

Кожне питання відноситься до однієї з 9 шкал. 8 шкал містять по 12 питань, а 9-а шкала (соціальної

1. Шкала – ергічність: «Так» - питання 4, 8, 15, 22, 42, 50, 58, 64, 96. «Ні» - питання 27, 83, 103.

2. Шкала - соціальна ергічність: «Так» - 11, 30, 57, 62, 67, 78, 86. «Ні» - 3, 34, 74, 90, 105.

3. Шкала – пластичність: «Так» - 20, 25, 35, 38, 47, 66, 71, 76, 101, 104. «Ні» - 54, 59.

4. Шкала - соціальна пластичність: «Так» - 2,9,18,26,45,68,85,99. «Ні» - 31,81,87, 93.

5. Шкала – темп: «Так» - 1, 13, 19, 33, 46, 49, 55, 77. «Ні» - 29, 43, 70, 94.

6. Шкала - соціальний темп: «Так» - 24, 37, 39, 51, 72, 92. «Ні» - 5, 10, 16, 56, 96, 102.

7. Шкала – емоційність: «Так» - 14, 17, 28, 40, 60, 61, 69, 79, 88, 91, 95, 97.

8. Шкала - соціальна емоційність: «Так» - 6, 7, 21, 36, 41, 48, 53, 63, 75, 80, 84, 100.

9. Шкала - «К»: «Так» - 32, 52, 89. «Ні» - 12, 23, 44, 65, 73, 82.

#### *Інтерпретація результатів*

Вважається, що та чи інша властивість темпераменту сильно розвинена у досліджуваного, якщо він одержав по ньому 9 і більше балів; слабо розвинена - якщо по ньому отримано 4 і менше балів. При сумарній кількості балів від 5 до 8 дана властивість темпераменту вважається середньорозвинена.

Висновок про домінуючий тип темперамент людини робиться на основі порівняння показників, отриманих з різних властивостей темпераменту, з даними нижче типовими поєднаннями цих властивостей, відповідними різним типам темпераменту.

Сангвінік - середньорозвинений показник за всіма властивостями

темпераменту.

Холерик - високі показники по енергійності, темпу і емоційності при середніх або високих показниках по пластичності.

Флегматик - низькі показники за всіма властивостями темпераменту.

Меланхолік - низькі показники по енергійності, пластичності, темпу при середніх або високих показниках по емоційності.

До чистого типу сангвініка, холерика, флегматика чи меланхоліка людина ставиться тільки при повному збігу ступеня розвиненості його показників з тими, які пов'язані з описаними типами. У всіх інших випадках вважається, що у людини є так званий змішаний тип темпераменту.

Окремо для кожного досліджуваного встановлюються два типи його темпераменту: один, який проявляється в роботі, і інший, який проявляється в спілкуванні з людьми.

Високе значення (ВЗ) від 9 до 12 балів

Середнє значення (СЗ) від 4 до 8 балів

Низьке значення (НЗ) від 0 до 3 балів

Шкали опитувальника ОСТ містить наступні шкали:

1. Предметна ергічність - включає в себе питання про рівень потреби в освоєнні предметного світу, прагненні до розумової і фізичної праці.

Високі значення - (9-12 балів) за цією шкалою означають високу потребу в освоєнні предметного світу, спрагу діяльності, прагнення до напруженої розумової і фізичної праці, легкість розумового пробудження.

Низькі значення - (3-4 бали) означають пасивність, низький рівень тону су і активації, небажання розумової напруги низьку залученість в процесі діяльності.

2. Соціальна ергічність - містить питання про рівень потреби в соціальних контактах, про прагнення до лідерства.

Високі значення - комунікативна ергічність, потреба в соціальному контакті, спрага освоєння соціальних форм діяльності, прагнення до лідерства, товариськість, прагнення до заняття високого рангу, освоєння світу через комунікацію.

Низькі значення - незначна потреба в соціальних контактах, відхід від соціально-активних форм поведінки, замкнутість, соціальна пасивність.

3. Пластичність - містить питання про ступінь легкості або труднощі перемикання з одного предмета на інший, швидкість переходу з одних способів мислення на інші.

Високі значення - легкість перемикання з одного виду діяльності на інший, швидкий перехід з одних форм мислення на інші в процесі взаємодії з предметним

середовищем, прагнення до різноманітності форм предметної діяльності.

Низькі значення - схильність до монотонної роботи, боязнь і уникнення різноманітних форм поведінки, в'язкість, консервативні форми діяльності.

4. Соціальна пластичність - містить питання, спрямовані на з'ясування ступеня легкості або труднощі перемикавання в процесі спілкування від однієї людини до іншої, схильності до різноманітності комунікативних програм.

Високі значення - широкий набір комунікативних програм, автоматичне включення в соціальні зв'язки, легкість вступу в соціальні контакти, легкість перемикавання в процесі спілкування, наявність великої кількості комунікативних заготовок, комунікативна імпульсивність.

Низькі значення - труднощі в підборі форм соціальної взаємодії, низький рівень готовності до вступу в соціальні контакти, прагнення до підтримання монотонних контактів.

5. Темп або Швидкість - включає питання про швидкість моторно-рухових актів при виконанні предметної діяльності.

Високі значення - високий темп поведінки, висока швидкість виконання операцій при здійсненні предметної діяльності, моторно-рухова швидкість, висока психічна швидкість при виконанні конкретних завдань.

Низькі значення - сповільненість дій, низька швидкість моторно-рухових операцій.

6. Соціальний темп - включає питання, спрямовані на виявлення швидкісних характеристик мовнорухливих актів у процесі спілкування.

Високі значення - мовнорухлива швидкість, швидкість говоріння, високі швидкості і можливості мовленнєвого апарату.

Низькі значення - слабо розвинена мовнорухлива система, мовна повільність, повільна вербалізація.

7. Емоційність - включає в себе питання, що оцінюють емоційність, чутливість, чутливість до невдачі в роботі.

Високі значення - висока чутливість до розбіжності між задуманим і очікуваним, планованим і результатами реальної дії, відчуття невпевненості, тривоги, неповноцінності, високе занепокоєння з приводу роботи, чутливість до невдач, до розбіжності між задуманим, очікуваним, планованим і результатами реальної дії.

Низькі значення - незначне емоційне реагування при невдачах, нечутливість до неуспіху справи, спокій, впевненість у собі.

8. Соціальна емоційність - включає питання, що стосуються емоційної

чутливості в комунікативній сфері.

Високі значення - висока емоційність у комунікативній сфері, висока чутливість до невдач у спілкуванні.

Низькі значення - низька емоційність у комунікативній сфері, нечутливість до оцінок товаришів, відсутність чутливості до невдач у спілкуванні, впевненість у собі і ситуаціях спілкування.

9. «К» - контрольна шкала (шкала соціальної бажаності відповідей) включає питання на відвертість і щирість висловлювань.

Високі значення - неадекватна оцінка своєї поведінки, бажання виглядати краще, ніж є насправді.

Низькі значення - адекватне сприйняття своєї поведінки.

## Сценарій тренінгу з розвитку лідерських здібностей у студентів з інвалідністю

Заняття 1. Хто я? Який я?

Мета: розширити уявлення учасників про себе.

I. Вступна частина

Вітаю! Мене звати Ольга. Я психолог. Ми з вами сьогодні зібралися тут, щоб освоїти навички впевненої поведінки.

Впевненість потрібна як повітря. Впевнені люди легко спілкуються, навіть якщо ситуація непроста. Впевненій людині під силу що завгодно – будь-який виступ, співбесіда, переговори. Впевнені – беруть висоти навіть тоді, коли шанси на це не великі, бо глибока, справжня впевненість дозволяє впоратися з будь-яким завданням!

Ми хочемо бути впевненими завжди, але чи завжди наша впевненість із нами? Чи зможу, чи впораюся, чи вистачить мені сил, знань, уміння... Кого з нас не хвилювали хоч раз ці питання, і хто не сумнівався, перш ніж відповісти на них «так»?

Нестача впевненості перетворює наше життя на випробування на міцність. Ми неефективно витрачаємо енергію, хвилюємось, турбуємось, нервуємо замість того, щоб спокійно і із задоволенням робити справу. Ми «затискаємося», замість «пружинити», і на першій же купині «вилітаємо з сідла». Нам потрібно навчитися керувати станом впевненості, викликати в собі в потрібний момент і заряджати впевненістю інших.

Впевненість як тло життя, як свято, яке завжди з тобою. Стан спокою та розслабленості «на вимогу», у будь-якій життєвій ситуації. Непробивна віра у власні сили, незважаючи ні на що, а часом навіть усупереч. Ось що потрібне сьогодні кожній сучасній людині.

Цей тренінг для тих, хто хоче зміцнити свою впевненість та перевірити її на міцність. Для тих, хто більше не збирається віддуватися «за себе і за того хлопця» і твердо вирішив навчитися говорити «ні». Хто більше не має наміру пасувати перед грубістю і готовий знайти сили постояти за себе. Хто хоче позбутися скутості та невпевненості у спілкуванні з оточуючими. Хто вирішив навчитися швидко зосереджуватися та реагувати у нестандартних ситуаціях. І головне, для тих, хто хоче впевнено перемагати.

Ціль нашого тренінгу зрозуміла? Отримати знання та навички впевненої поведінки.

Завданням тренінгу є зміна поведінки людини у тих ситуаціях, де вона почувається невпевнено.

Моя програма розрахована на 9 зустрічей по 2 години кожна. Тема першої зустрічі – «Хто я?», «Який я?», другої – «Мої почуття та емоції», третьої – «Мої бажання та мої проблеми», 4-ї – «Лідер та його команда», 5-ї – «Упевненість та конфліктні ситуації», 6-ї – «Уміння говорити «ні»», 7-ї – «Лідерство у стресових ситуаціях», 8-ї – «Ключ до успіху», 9-ї – «Вибір майбутнього».

Сьогодні ми маємо перше заняття, яке називається «Хто я?», «Який я?». На цьому занятті ми познайомимося, встановимо групові правила та розширимо уявлення про себе.

1. Почнемо ми наше заняття із вправи «Метафора вашого стану».

Ціль: оцінка актуального емоційного стану учасника на даний момент (при необхідності - корекція на місці).

Вам необхідно вигадати метафору, яка символізує ваш стан в даний момент.

Рефлексія:

- Що ви відчуваєте?

2. Вправа «Укладання договору»

Мета: з'ясування цілей відвідування тренінгу та бажаного результату.

Давайте з вами обговоримо такі питання:

- Що ви особисто хочете винести для себе з цього тренінгу?

- Чого ви хочете від себе?

- Що ви хочете отримати від групи загалом?

- Що ви хочете отримати від ведучого?

3. Вправа «Уявлення»

Ціль: знайомство учасників один з одним, встановлення довірчого ставлення.

Інструменти: аркуші паперу формату А<sub>4</sub> та фломастери.

Кожен учасник групи оформляє картку-візитку, де вказує своє тренінгове ім'я (можна взяти будь-яке). Ім'я має бути написане розбірливо і досить великими літерами. Ці візитки ви прикріплюєте на грудях так, щоб усі могли прочитати. Надалі, впродовж усіх занять ви звертатиметеся один до одного за цими іменами.

Потім ви розбиваєтеся на пари, і протягом 10 хв кожен розповідає про себе своєму партнеру. Завдання - підготуватися до представлення свого

партнера всій групі, підкреслити його індивідуальність, розповісти про нього так, щоб решта учасників відразу його запам'ятали. Далі ви сідаєте у велике коло і по черзі розповідаєте про свого партнера, підкреслюючи його особливості (звички, якості, уміння, домагання тощо).

Рефлексія:

- Що було легко, що складно?
- Хто й що відчував?
- Хто і що думає з приводу проведеної вправи?

#### 4. Вправа «Правила поведінки у групі».

Мета: знайомство з основними засадами навчання, прийняття правил роботи.

Я вам пропоную обговорити та виписати деякі правила, виконання яких дозволило б спокійно та безпечно почуватися у групі. Правила поширюються як на учасників групи, так і на мене – керівника групи. Ми зараз пропишемо ці правила і будемо їх дотримуватись на всіх заняттях нашого тренінгу.

##### 1) Правило єдиної форми спілкування

Усі учасники тренінгу, включаючи тренера, повинні бути в рівних умовах незалежно від їх віку, статусу, соціального стану. Спілкування між учасниками тренінгу відбуватиметься на «ти» та на ім'я.

##### 2) Правило актуального спілкування

Це правило тренінгу має на увазі, що все спілкування в його рамках має бути підпорядковане принципу "тут і зараз". Під час тренінгу всі говорять лише про те, що хвилює їх саме зараз, та обговорюють те, що відбувається з ними у групі.

##### 3) Правило конфіденційності

Все, що відбувається під час тренінгу, ні в якому разі не розголошується і не обговорюється поза тренінгом.

##### 4) Правило персоніфікації висловлювань (принцип «Я»)

Безособові слова та вирази типу «Більшість людей вважають, що...», «Деякі з нас думають...» замінюємо на «Я вважаю, що...», «Я думаю...». Інакше кажучи, говоримо лише від свого імені та лише особисто комусь.

##### 5) Правило щирості

Під час тренінгу говорити тільки те, що думаєш та відчуваєш, тобто щирість має замінити тактовну поведінку.

##### 6) Правило поважності

Коли хтось говорить, ми його уважно слухаємо і не перебиваємо, даючи

можливість висловитися. І лише після того, як він перестане говорити, ставимо свої запитання або висловлюємо свою точку зору.

#### 7) Активність

Кожен повинен брати активну участь у всіх заняттях, висловлювати свої думки і висловлювати почуття. «Відсиджуватися» на заняттях і бути стороннім спостерігачем забороняється. Учасник тренінгу має активізувати свої інтелектуальні та емоційні сили на самореалізацію, підтримку інших членів Т-групи та розвиток процесу тренінгу.

#### 8) Правило «Стоп»

Воно запроваджується з метою забезпечення психологічного захисту особистості та є уточненням до попереднього. Це правило означає, що кожен член групи має право відмовитися від участі в одній із вправ, а також відмовитися відповідати на те чи інше питання членів групи.

Обговорення.

Ви можете додати варіанти правил.

Тепер давайте затвердимо ці правила.

#### 5. Вправа «Фігури»

Мета: згуртування групи, зняття фізичної та емоційної напруги.

Станьте всі в коло. Візьміть до рук мотузку і станьте так, щоб утворилося правильне коло. Тепер закрийте очі і, не розмикаючи їх, збудуйте квадрат. Використовувати можна лише усні переговори. Коли ви вважатимете, що завдання виконано, дайте мені знати.

Завдання виконано? Розплющте очі. Як вважаєте, чи вам вдалося виконати завдання?

Зараз я запропоную вам у таких самих умовах побудувати іншу фігуру. Чи зможете побудувати її за більш короткий час? Добре. Пропоную повторити експеримент. Заплющуємо очі. Ваше завдання – побудувати рівносторонній трикутник.

Рефлексія:

- Ви задоволені результатом групи?
- Які чинники впливали на успішність виконання завдання?
- На які із цих факторів ви могли вплинути?
- Які висновки ви зробите із вправи?

#### II. Основна частина

Ну а тепер, щоб розпочати нашу роботу, я хочу вам розповісти одну притчу. Вона називається "Поєдинок".

Зустрілися якось у рукопашному бою дві рівні за статурою людини. Перший був боксером, а другий спортом узагалі не займався. Переміг другий. Потім хтось запитав організаторів спарингу: «Як таке вийшло, що боксер не здолав звичайного хлопця? Адже це смішно!» Організатори відповіли: «Перед боєм ми сказали боксерові, що битися він буде з каратистом, який не зазнав ще жодної поразки. А звичайному хлопцю, - що суперник його, по суті, слабак і тільки намагається виглядати силачем.»

Як ви бачите, саме віра у себе допомогла простому хлопцеві виграти у боксера.

Віра в себе – дає людині величезну силу, нескінченну внутрішню енергію, яка дозволяє досягти неймовірних вершин, зробити те, що для інших людей буде неможливим. Величезна віра в себе і свої сили – це незламний внутрішній стрижень, кістяк Особи, який не дозволить людині зламатися, здатися, відступити від своїх цілей за будь-якого натиску зовнішніх обставин: невдач, перешкод і неприємностей.

Коли є впевненість у собі, людина може зухвало поставити перед собою найбільшу мету, про яку вона тільки може мріяти.

Впевненість у собі – це ключ до перемоги, до перемоги над самим собою. Чим більше ви будете впевнені в собі, тим правильніше ви будете поступати, і тим більше вам довірять інші.

У впевненій поведінці можна виділити такі риси:

1) Здатність людини відкрито заявляти про свої бажання та вимоги. При цьому велике значення має використання висловлювань («Я хочу...», «Мені потрібно...» тощо).

2) Вміння відмовити у проханні, якщо з якоїсь причини людина не хоче її виконувати.

3) Здатність відкрито говорити про свої почуття. Тут також важливо використовувати Я-висловлювання («Я дуже злюся на тебе, тому що...», «Я так радий...», а не «Ти мене розлютив...» тощо).

4) Вміння заводити, підтримувати та закінчувати розмову.

Якщо ви прийшли сюди, ви відчуваєте, що в якихось ситуаціях вам не вистачає впевненості в собі, але у ваших силах змінити це.

6. Вправа «Перешкода»

Ціль: проілюструвати власну поведінку учасників при подоланні труднощів.

Інструменти: стілець.

Перед вами стоїть стілець-перешкода, вам усім необхідно буде подолати цю перешкоду по черзі.

Рефлексія:

- Як у вас настрій?
- Ця вправа не була для вас складною?
- Що довідалися про себе нового?
- Що вас здивувало, втішило?

7. Вправа "Хто я?"

Мета: самоаналіз своїх ролей.

Інструменти: аркуші білого паперу формату А4 , ручки.

Кожен із вас повинен подумати і записати не менше 10 «Я» іменників. Після цього кожен із вас зачитає свій список. Ви можете поставити один одному запитання, що стосуються самохарактеристик.

Рефлексія:

- Що ви думаєте з приводу списку, що вийшов?
- Чи було комусь важко?
- Чому?

8. Вправа "Метафоричний автопортрет"

Мета: розвиток інтересу до себе, усвідомлення різних ролей та розвиток гнучкої рольової поведінки, формування его-ідентичності, розвиток креативності.

Інструменти: листки білого паперу формату А4 , фарби, кольорові крейди.

Вам потрібно буде намалювати 4 малюнки, які будуть називатися наступним чином: 1 малюнок - «Якби я був рослиною, то якою рослиною я був би?», 2 - «Якби я був посудом, то яким?», 3 - «Якщо би я був зброєю, то якою?» і останній малюнок - «Якби я був би окрасою, то якою?». Малювати малюнки можна у будь-якому порядку, тому який вам більше подобається.

Рефлексія:

- Який останній рисунок ви намалювали?
- Який малюнок приємніше і найлегше було робити?
- Який малюнок було малювати найважче?
- Подивіться уважно, чи хочеться зараз перемалювати, домалювати чи трохи підправити якийсь малюнок?

Аналіз малюнків.

III. Завершення

### 9. Вправа «Комплімент»

Мета: формування вміння робити компліменти та створювати позитивні настанови один на одного.

Нехай кожен із вас скаже один одному якийсь комплімент. І потім всі разом скажіть: Ти молодець!.

### 10. Вправа "Метафора вашого стану"

Рефлексія:

- Чи змінився ваш стан?
- Ваше враження про заняття?
- Чи виправдалися ваші очікування?
- Що ви чекаєте від подальших зустрічей?

Ритуал прощання.

З'єднайте руки разом і зберігайте мовчання.

### Заняття 2. Мої почуття та емоції

Мета: розвиток вміння висловлювати та розпізнавати різні емоційні стани.

#### I. Вступна частина

Вітаю! Рада вас бачити на нашому занятті. Тема нашого сьогоднішнього заняття «Мої почуття та емоції». Всі люди іноді бувають злими та дратівливими, а іноді добрими та веселими, «всередині нас живуть наші друзі та наші вороги – емоції». На цьому занятті ми навчимося висловлювати та розпізнавати різні емоційні стани.

#### 1. Вправа «Метафора вашого стану»

#### 2. Вправа «Здрастуй, ти...»

Ціль: продовження знайомства, підвищення групової згуртованості.

Кожен по черзі вимовляє своє ім'я, але з різною інтонацією, завдання - «не повторитися».

Потім доброволець стає в центр кола, а всі учасники повертаються спиною до добровольця.

Завдання. Потрібно впізнати учасників тренінгу зі спини, підійти до тих, чий імена добровольцю відомі, покласти їм руку на плече і сказати: «Здрастуй, ти...». Якщо ім'я названо вірно, останній має повернутися обличчям до того, хто відгадує, посміхнутися йому і сісти на місце.

#### 3. Вправа «Крізь кільце»

Мета: координація спільних рухів, згуртування, тренування впевненої поведінки у ситуації, коли комусь потрібно висунути ідеї, взяти на себе

лідерські функції.

Інструменти: гімнастичний обруч.

Вам потрібно стати в шеренгу, взятися за руки. Направляючий нехай у вільну руку візьме гімнастичний обруч. Ваше завдання: не розмикаючи рук, просочитися через це кільце так, щоб воно зрештою виявилось на іншому кінці шеренги. Можна передавати кільце, а можна, навпаки, рухатися самим, пролазячи крізь нього.

Рефлексія:

- Що вам допомагало і що заважало під час виконання цієї вправи?
- Як ви діяли за планом чи кожен по-своєму?
- Як можна вдосконалити передачу обруча?

II. Основна частина

#### 4. Вправа «Почуття бувають різні»

Мета: розвиток вміння досліджувати та аналізувати свої почуття.

Ваше завдання полягає в тому, щоб назвати кожному по п'ять найменувань почуттів: позитивних чи негативних. Я запишуватиму ці назви на дошці.

Рефлексія:

- Що ви думаєте з приводу списку, що вийшов?
- Яких почуттів більше – позитивних чи негативних?
- Що ви відчували, виконуючи цю вправу?

Давайте з вами розберемося, що ж таке емоції та почуття і чим вони відрізняються.

Для багатьох людей почуття та емоції - це «одне й те саме» або «щось із галузі відчуттів і переживань». Часто ці поняття поєднуються, плутаються. Сьогодні ми постараємося розібратися, що ж це таке – почуття та емоції, і чим вони відрізняються.

Почнемо з емоцій. Щоб було зрозуміло, про що ми говоримо, перерахуємо деякі емоції: страх, роздратування, гнів, обурення, агресія, радість, захоплення, здивування.

Емоція – це підсвідома реакція на будь-яку ситуацію. Наприклад, з-за рогу несподівано вискакує великий собака, і в людини вмикається страх – ноги стають ватними, серце пришвидшує биття тощо. Страх – це емоція. Вона виникла, коли сталася ситуація – вискочив собака, і підсвідомість відреагувала автоматично – увімкнуло емоцію страху. Собака втік, і страх поступово минає – ноги з «ватних» стають нормальними, серце відновлює нормальний

ритм. А за годину людина взагалі вже забула про цю ситуацію.

Або інший приклад - ви прийшли в гості, а там живе мила смішна собачка, яка весь час пристає до вас, і коли ви граєте з нею, ви посміхаєтеся, смієтеся. Це теж емоція, цього разу – радість. Але коли ви прийшли додому, ваш стан змінився на той, який відповідає ситуації вдома.

Отже, що спільного у всіх емоцій: всі вони виникають через якусь ситуацію, дають певні відчуття та проходять, коли ситуація минає.

Тепер розглянемо почуття. У почуттів зовсім інша природа. Вони виникають не швидко, живуть довго та дають зовсім інші відчуття. Спочатку перерахуємо основні почуття: любов, подяка, відданість, повага, дружба.

Відразу хочу обмовитися, що говоритимемо про почуття, як про позитивні стани людини. А негативні, такі як ненависть та інші називатимемо не почуттями, а негативними станами.

Так ось, почуття влаштовані складніше за емоції. І тому їх не так легко зрозуміти і викликати, як у себе, так і в іншої людини. Справжнє кохання та дружба народжуються не відразу. З першого погляду можна полюбити тіло або отримати початковий заряд – симпатію, тяжіння, але щоб полюбити людину по-справжньому її потрібно пізнати краще, а для цього потрібен час. Отже, що таке почуття.

Почуття – це позитивні відчуття, що постійно живуть. І вони завжди спрямовані на якусь людину, рідше на колектив чи організацію. Почуття – це внутрішній заряд позитиву стосовно когось. Наприклад, любов до близької людини – це постійне прагнення, заряд робити все, щоб вона була щасливою. Цей заряд постійний, хоча він може давати сильніші чи слабші відчуття, активізуватися чи переходити у фоновий режим. Або відданість – це відчуття внутрішньої сили, готовність подолати всі перепони, спокуси та випробування.

Почуття – це сильний позитивний зв'язок з людиною, коли ви можете відчувати її на відстані, розуміти її з півслова, з напівпогляду, дихати і жити з нею в одному потоці.

Тепер порівняємо емоції та почуття щодо того, як вони виникають, скільки живуть і які дають відчуття.

	Емоції	Почуття
--	--------	---------

Виникнення	Виникають швидко, часто за частки секунди внаслідок будь-якої ситуації. Бувають у всіх.	Народжуються не швидко - дні, місяці, а буває роки внаслідок пізнання людини. Почуття одержують не всі, їх треба заслужити.
Час життя	Згасають одразу після ситуації – десь швидше, десь повільніше.	Можуть жити все життя, навіть за розлуки, але можуть і зникати за лічені дні.
Відчуття. Де?	По всьому тілу. Наприклад, страх за своє тіло – частіше в ногах і там, де вони з'єднуються, страх сцени – у горлі, гнів – у животі...	У грудях. З їх центру потоками на всі груди і далі.
Відчуття. Які?	Негативні емоції: в'язкі, липкі, холодні, грубі. Позитивні емоції: швидкі, легкі ...	Від тепла до приємного міцного вогню в центрі грудей.

### 5. Вправа «Відгадай почуття»

Мета: формування здатності групи порівнювати, відображення почуттів та змісту.

Інструменти: картки з почуттями.

Зараз кожен із вас отримає картку, на якій буде написано найменування одного з почуттів. По черзі кожен із вас намагатиметься зобразити без слів, як виглядає людина, яка відчуває це почуття. Завдання інших – назвати почуття, відчувається на «ім'я». Як тільки прозвучить найменування почуття, написаного на картці, зображати своє почуття починає наступний учасник – за годинниковою стрілкою. Ви дуже допоможете, один одному, якщо називатимете якнайбільше варіантів.

Рефлексія:

- Що було легше – зобразити чи відгадувати почуття?
- Які почуття зобразити легше – позитивні чи негативні?

#### 6. Вправа «Передача почуттів»

Мета: розвиток навичок невербальної комунікації через відображення та впізнання зовнішніх емоційних проявів.

Інструменти: картки з назвами емоцій (радість, вина, образа, смуток, подив, інтерес, гнів, спокій, огида, страх, зневага, сором, горе).

Вам необхідно розділитися на 2 команди і вишикуватися в 2 колони. Учасники, які опинилися в колонах останніми, повертаються до мене та витягують одну картку зі стосу. Подумавши потрібний час над тим, як можна невербально зобразити вказану в картці емоцію, вони торкаються плеча учасника, що стоїть перед ними.

Він обертається і спостерігає за мімікою та пантомімою першого гравця. Далі емоція невербально передається ланцюжком.

Коли ця «емоційна інформація» досягне гравця, що стоїть попереду, він швидко повертається в хвіст колони.

Після того, як усі «правофлангові» виявляться наприкінці колони, їм потрібно буде зобразити емоцію, яку вони отримали, а потім назвати її. Відповідь зіставляється із написом на картці.

У разі очевидної синонімічності (скажімо, на картці написано слово «сум», а називається «смуток») оцінка не знижується. Процедура повторюється ще двічі. При цьому той гравець, який у першій серії був першим, виявляється замикаючим у колоні, і саме він має витягувати картку.

Під час підбиття підсумків конкурсу враховуватиметься і швидкість «передачі» емоції по ланцюжку, і правильність її визначення (можна ставити дві оцінки).

Рефлексія:

- Чи вдалося вам зрозуміти одне одного?
- Що було важливим у цій вправі?

#### 7. Вправа «Картка емоцій»

Мета: усвідомлення зв'язку емоцій із тілесними відчуттями.

Інструменти: листки паперу формату А4, кольорові крейди та кольорові олівці.

Я вам зараз розповім казку. Далеко-далеко, а може, і близько, є чарівна країна, і живуть у ній Почуття: Радість, Задоволення, Страх, Вина, Образа,

Сум, Злість та Інтерес. Живуть вони у маленьких кольорових будиночках. Причому кожне Почуття живе у будиночку певного кольору. Щодня, щойно встане сонце, жителі чарівної країни займаються своїми справами.

Але одного разу трапилося лихо. На країну налетів страшний буревій. Пориви вітру були настільки сильними, що зривали дахи з будинків та ламали гілки дерев. Мешканці встигли сховатись, але будиночки врятувати не вдалося.

І ось ураган закінчився, вітер стих. Мешканці вийшли з укриттів та побачили свої будиночки зруйнованими.

Вам необхідно розмістити мешканців у будиночки і ці будиночки прикрасити крейдою на власний розсуд. Поруч із кожним будиночком напишіть назву почуття.

Далі вам необхідно намалювати силует людини, розмістити в ній ці почуття та розфарбувати їх у відповідні кольори.

Аналіз:

Цей силует подумки розділіть на кілька частин:

1. Голова – ментальна зона. Подивіться, яке почуття ви поселили в голові.

2. Руки – комунікативна зона. Тепер зверніть увагу, з якими почуттями вступаєте в комунікацію.

3. Від голови та до пояса – емоційна сфера. Наші почуття спонукають нас до будь-яких дій. Тому зверніть увагу на це ті, у кого там живуть страх, образа, агресивність.

4. Від пояса до стегон – сексуальна зона. У цій зоні мають жити позитивні емоції. Зверніть увагу на це ті, у кого тут мешкають вина, страх, агресія. Якщо тут у вас поселені ці почуття, то подумайте чому?

5. Ноги – це наша опора. Подивіться, з яким почуттям ви стоїте на ногах? З якими почуттями ви рухаєтеся і на що спираєтеся в житті?

Рефлексія:

- Чи сподобалася вам вправа?
- Чи дізнались про себе щось нове?
- Яке почуття найлегше уявити і відчувати в тілі?
- А яке найважче?

III. Завершення

8. Вправа «Як мені це чудово вдається»

Мета: розвиток вміння передавати та актуалізувати свої почуття.

Розкажіть групі про якусь справу, яка вам особливо вдається. Потім розкажіть, коли це у вас почало виходити, про ваші почуття з цього приводу.

Рефлексія:

- Що відчували, коли говорили самі та слухали інших?
- Чия розповідь вас особливо торкнулася?
- Як ви вважаєте, чому?

#### 9. Вправа «Метафора вашого стану»

Рефлексія:

- Чи змінився ваш стан наприкінці тренінгового заняття?
- Чи вам сподобалося наше заняття?
- Що нового ви дізналися про себе?
- Як ви вважаєте, чи потрібні людині почуття і навіщо?

Ритуал прощання.

#### Заняття 3. Мої бажання та мої проблеми

Мета: усвідомити особистісні можливості, акцентувати увагу на власних бажаннях, розвинути навички самопізнання.

##### I. Вступна частина

Добридень! Дуже рада вас усіх бачити на черговому занятті. Сподіваюся, що минуле наше заняття пройшло вдало та з користю для вас. Сьогодні ми поговоримо про наші бажання та проблеми. Ми на цьому занятті працюватимемо з вашими заповітними бажаннями, усвідомимо їх і усунемо всі внутрішні перешкоди на шляху досягнення цілей.

##### 1. Вправа «Метафора вашого стану»

##### 2. Вправа «Привітання»

Ціль: зняти напругу, забезпечити налаштування групи на роботу.

Кожному з вас потрібно підійти один до одного і привітатися з кожним по-особливому, не повторюючись (потиснути руку, обійняти, поцілувати, поклонитися і т.п.).

Рефлексія:

- Що ви відчували під час своєрідного привітання?
- Що було легко, що важко, що незвично?

##### 3. Вправа «Малюнок по колу»

Ціль: зняття психологічної напруги, згуртування групи.

Інструменти: листи білого паперу формату А4, кольорові олівці.

Візьміть по аркушу білого паперу і оберіть найприємніший для себе колір олівця. Як тільки почуєте сигнал (плескання в долоні), починайте

малювати, що хочете. За сигналом передайте свій лист разом із олівцем сусідові зліва, той домальовує. Потім далі по колу, поки лист не повернеться назад до господаря.

Рефлексія:

- Чи вам сподобалося, що вийшло?
- Поділіться своїми почуттями, настроєм.
- Чи було важко підтримувати тему малюнка іншої людини?

#### 4. Вправа "Футболка з написом"

Ціль: актуалізація значимої життєвої позиції (принципів, цінностей).

Інструменти: паперові імпровізовані майки з кольорового картону, фломастери.

Я вам зараз роздам паперові майки з кольорового картону. Уявіть, що ви вирушаєте у подорож навколо світу. Але на теплохід пропускним квитком є ваш девіз, який ви маєте написати на майці. На обмірковування 2 хвилини.

Рефлексія:

- Який у вас настрій?
- Чому саме це гасло ви написали?
- Чи важко вам було впоратися із завданням?

#### II. Основна частина

Кожен з нас має свої бажання. Бажання - одна з форм переживання потреби, для якої характерні усвідомленість (чого я хочу), розуміння мотиву (чому я цього хочу) і існує уявлення про можливі засоби задоволення (як мені цього досягти). У психоаналізі бажання сприймається як спонукання, психічний імпульс, спрямований на задоволення потреби. Хтось перетворює бажання на мету і реалізує, а для когось вони так і залишаються мріями, яким ніколи не здійснитися. І вони продовжуватимуть: ходити на зненавиджену роботу, займатися не своєю справою, жити без любові, не в тому фізичному самопочутті, в якому хотілося б, без гармонії та радості.

Іноді цим людям пощастить – і вони вигукують: «Дивина якась!». Навіть не здогадуючись, що джерело дива всередині них!

Як правило, те, чи здійсниться бажання, залежить не тільки від самого бажання і того, наскільки воно реальне, але більшою мірою, від того, хто і як це бажання здійснює.

Я переконана, що нам не дасться бажань, які ми не можемо здійснити. Якщо ви по-справжньому чогось хочете, то ви це вже можете зробити! Інакше просто не хотіли б. Для вас немає нічого неможливого!

### 5. Вправа «Мої бажання, потреби, претензії»

Мета: аналіз учасниками власних бажань, потреб та домагань.

Інструменти: аркуші білого паперу формату А4 , ручки.

Придумайте і запишіть якнайбільше речень, що починаються зі слів «мені потрібно...», «мені необхідно...». Включіть у свої відповіді всі сторони свого життя - емоційну, фізичну, матеріальну, інтелектуальну та духовну. Запишіть щонайменше 20 таких речень у стовпчик. Записали? Прочитайте ці пропозиції вголос, прислухаючись до своїх почуттів та відчуттів. Запам'ятайте ці відчуття.

Тепер поверніться до початку вашого списку і прочитайте його вголос, замінюючи у всіх реченнях слова "мені потрібно..." на "я хочу..." і "я бажаю...". Знову прислухайтесь до себе та відзначте відмінності у відчуттях, якщо вони існують.

Рефлексія:

- Чи сподобалася вам вправа?
- Чи викликала вона у вас складне становище?
- Які відмінності у відчуттях ви бачите?
- Вимовляючи яку фразу ви відчуваєте велику силу?
- Чого вам бракує для здійснення вашого бажання?

### 6. Вправа «Коло бажань»

Мета: виявлення прихованих бажань, формування точних образів та складання плану дій щодо його виконання.

Інструменти: листи білого паперу формату А4 , кольорові олівці або фломастери.

Перерахуйте всі свої найсміливіші бажання, які можуть бути у вас на даний момент часу, запишіть їх на папері по порядку. Тепер уважно перечитайте весь перелік. У процесі читання цього списку постарайтеся зосередитися на своїх внутрішніх відчуттях, що ви відчували, коли вголос вимовляли свої заповітні бажання. Запам'ятайте ці переживання та відчуття.

Складіть список основних бажань (10-20 бажань). З цих бажань виберіть 5-6 найзаповітніших. З цих 5-6 бажань оберіть дуже важливі бажання.

А тепер на великому аркуші паперу намалюйте коло діаметром 20 см, усередині нього – коло поменше (це кільце – ваше «я»), в цьому кільці розмістіть ті 5-6 субосіб, які є виразниками бажань.

Кольоровими олівцями чи фломастерами намалюйте символи, які відповідають та відображають ваші власні бажання.

Дайте кожній субособі (5-6 бажанням у малих колах) назву, ім'я (наприклад, «Критик», «Кохання», «Вічність» тощо).

Розфарбуйте своє «Я» різними кольорами, залежно від того, в якому кольорі ви бачите свої бажання.

Рефлексія:

- Що ви зараз відчуваєте?

7. Вправа «Зміна установок»

Мета: виявлення бажань та потреб учасників та пропозиція прийомів для їх реалізації.

Інструменти: аркуші білого паперу формату А4 , ручки.

Вам необхідно на окремих аркушах паперу в короткій формі відповісти на запитання: Що вам заважає для здійснення вашого бажання? Листки не підписуйте. Потім ці листки згорніть і покладіть у спільну купу. Потім кожен із вас довільно візьме один листок, прочитає його і спробує знайти прийом, який допоміг би здійснити це бажання.

Рефлексія:

- Чи викликала ця вправа у вас скрута?

- Чи допомогло вам воно в чомусь?

III. Завершення

8. Вправа «Я молодець!»

Ціль: формування позитивного мислення.

Вам необхідно розділитись на 2 групи за принципом: зовнішній внутрішній. Утворіть внутрішній та зовнішній круг. Учасники зовнішнього кола мають знайти собі партнера із внутрішнього; стати один навпроти одного і по сигналу по черзі почати говорити про свої досягнення. Той, хто слухає, загинає пальці і вимовляє фразу на кожне сказане досягнення партнера: «А це ти молодець! Раз! А це ти молодець! Два!» І так далі. Якщо ви думаєте, про себе лише погано, все одно мужньо стверджуйте про себе лише добре.

За сигналом внутрішнє коло залишається на місці, а учасники зовнішнього кола роблять крок та змінюють партнерів. Гра продовжується.

Рефлексія:

- Чи багато ви хорошого згадали про себе та про себе? - Чи ви іноді кажете собі: «Це у мене добре виходить?» - Чого ви навчилися у свого партнера?

9. Вправа "Метафора вашого стану" Рефлексія:

- Чи вам сподобалося наше заняття?

- Що нового ви дізналися?
- Чи допомогло заняття знайти вирішення вашої проблеми?

Ритуал прощання.

Заняття 4. Лідер та його команда.

Мета: ознайомити учасників із поведінковими стратегіями пошуку та надання підтримки, з поняттями: толерантність, повага до прав іншого.

I. Вступна частина

Вітаю! Дуже рада знову зустрічі з вами! Сьогодні своє заняття я хочу почати з висловлювання Піфагора: «Живи з іншими так, щоб твої друзі не стали ворогами, а вороги стали друзями».

Як ви вже здогадалися, сьогодні ми поговоримо про взаємини між собою. Тема нашого заняття: «Я та інші». На цьому занятті ми познайомимося з поведінковими стратегіями пошуку та надання підтримки, з поняттями: толерантність, повага до прав іншого.

1. Вправа "Метафора вашого стану"

2. Вправа «Вітальний лист»

Ціль: створення позитивних емоційних установок на довірче спілкування.

Інструменти: листи білого паперу формату А4, ручки, скринька.

Я пропоную вам написати свої привітання на аркушах паперу і покласти їх у скриньку. А тепер я їх перемишаю, і ви отримаєте вже інше привітання, яке прочитаєте групі та залишите собі на згадку про нашу сьогоднішню зустріч.

Рефлексія:

- Чи важко було написати привітання?
- Як ви почували себе, коли зачитували ваше вітання?
- Чи готові ви продовжувати наше тренінгове заняття? Притча "Ложки".

«Жив-був один Монах. І протягом більшої частини свого життя він намагався з'ясувати, чим відрізняється Пекло від Раю. На цю тему він розмірковував днями та ночами. І в одну ніч, коли заснув під час своїх болісних роздумів, йому наснилося, що він потрапив до Пекла. Озираючись він і бачить: сидять люди перед котлами з їжею. Але якісь виснажені та голодні. Придивився він краще - у кожного ложка в руках з довжилезною ручкою. Зачерпнути з казана вони можуть, а в рот ніяк не потраплять.

Раптом до нього підбігає місцевий службовець і кричить:

- Швидше, бо ти запізнився на поїзд, що йде до Раю.

Приїхав чоловік до Раю. І що він бачить?! Та ж картина, що й у пеклі. Котли з їжею, люди з ложками з довгими ручками. Але всі веселі та ситі. Придивилася людина – а тут люди... (пауза).

- Як ви вважаєте, що робили люди цими ложками?
- Правильно, цими ложками вони годували одне одного.

Рефлексія:

- Яка проблема людей обговорюється у притчі?
- Чи були у вашому житті ситуації, коли ви потребували допомоги оточуючих?

### 3. Вправа «Маріонетки»

Мета: можливість випробувати стан повної залежності та стан, коли інший повністю залежить від тебе.

Вам потрібно розбитися на пари. У кожній парі вибирають «маріонетку» та «ляльководу». Вправа полягає в тому, що кожній парі потрібно розіграти маленьку лялькову виставу, де «ляльководи» керують рухами «маріонеток». Сценарій сценки ви розробляєте самостійно, нічим не обмежуючи свою уяву.

Після обмірковування та репетицій ви представляєте свою сценку решті учасників, які виступають у ролі глядачів. Потім учасники змінюються ролями.

Рефлексія:

- Які почуття ви відчували, коли були маріонеткою?
- А коли були ляльководом?

Як ви, напевно, помітили, що і стан залежності, і гіперопіка роблять відносини між людьми спотвореними та неповноцінними.

### П. Основна частина

Людина не може існувати сама. Вона завжди знаходиться в системі взаємовідносин з іншими людьми, підтримка яких є дуже важливою для неї. Підтримка - один із найважливіших процесів у нашому житті. Вона допомагає жити, вирішувати проблеми, зберігати здоров'я, досягати поставленої мети. Від нашої терпимості залежить взаємозалежність всіх від кожного, поваги прав іншого, і навіть утримання від заподіяння шкоди, оскільки шкода, завдана іншому, означає шкоду всім і самому собі. Нетерпимість сприяє вчиненню злочинів. Вона має широкий діапазон: образи, глузування, ігнорування, упередження, расизм, репресії, війни, тероризм. Як ви думаєте:

- Чи можна мирно співіснувати нам, адже ми такі різні? -А як, одним словом, можна позначити ці терміни?

- Правильно, це слово – толерантність. Толерантність - толерантність до чужої думки, віросповідання, поведінки, культури, політичних поглядів, національності, тобто це прояв терпимості, розуміння та поваги до особистості іншої людини незалежно від будь-яких відмінностей. Культура міжлюдських взаємин передбачає доброзичливість щодо оточуючих, вміння зважати на інтереси і смаки інших людей.

#### 4. Вправа «Я добрий, ти добрий»

Мета: формування внутрішньої впевненості та вміння підтримати іншого.

Вам потрібно розділитись на пари. Протягом 2-3 хв один з пари розповідає другому про свої успіхи, переваги, прекрасні особисті якості, що допомагають йому жити. Другий уважно вислухавши, повинен точно переказати те, що почув, довівши тим самим повагу до оповідача та зосередженість. Якщо він не точний, перший може його виправити. Після цього настає черга другого учасника.

Рефлексія:

- Чи здалася вам ця вправа складною? - Що ви відчули?

#### 5. Вправа «Міст»

Мета: згуртування, тренування впевненого поведінки у ситуації вимушеного фізичного зближення, необхідності вирішити нетривіальну завдання міжособистісному взаємодії.

Інструменти: крейда.

Я на підлозі намалювала вузьку доріжку - «місток», яким з різних боків повинні одночасно пройти дві людини. Внизу під містком «річка». Ви повинні розділитись на дві рівні групи і розійтись по різних «берегах». Способи подолання «містка» можуть бути будь-які, але з однією умовою - ви не повинні заздалегідь домовлятися один з одним.

Рефлексія:

- Що ви можете сказати про способи подолання містка?

- Наскільки ви готові поступатися іншою людиною? - Чи часто це відбувається у житті?

#### 6. Вправа «Закон гармонії»

Мета: формування толерантності та етичної культури міжособистісної комунікації та відносин.

Інструменти: аркуші білого паперу формату А4 , ручки.

Розділіть лист на 2 частини:

"Дозволяю собі, забороняючи іншим". Перерахуйте ваші вчинки, спрямовані на отримання переваги за рахунок оточуючих. Визначте ступінь свободи ваших дій. Чи дозволяєте ви собі: запізнюватися, підвищувати голос на інших, ігнорувати чийсь думку, висміювати когось тощо.

"Забороняю іншим, дозволяючи собі". Перерахуйте, які дії оточуючих накладаєте заборону, але дозволяєте собі. Наприклад: критикувати, оцінювати, лагодити безладдя, ледарити.

Рефлексія:

- Чи варто забороняти собі, бути вільним, щоб мати підстави засуджувати інших?

- Чи варто дозволяти собі помилятися, що забороняючи іншим, ви маєте на це право?

### 7. Вправа «Рюкзачок успіху»

Мета: розвиток толерантності до себе та учасників групи.

Інструменти: листи білого паперу формату А4, ручки, рюкзачок.

Для того, щоб у житті досягти успіху, потрібно вміти, перш за все, правильно спілкуватися з людьми. Але це дуже складно. Спілкування з іншими потребує наявності в людини різних якостей.

Я пропоную вам зібрати рюкзак успіху. Для цього кожен на окремому листочку записує дві якості: перше, яке допомагає йому досягти успіху в спілкуванні, а друге, яке заважає. Потім ці листочки підпишіть, і я зберу їх у яскравий рюкзачок. Далі я діставатиму з рюкзачка по одному листочку, і зачитуватиму написане, а ви повинні визначити «власника» цих якостей.

Рефлексія:

- Що здалося складним у цій вправі?

- Ким вважаєте себе - песимістом чи оптимістом?

- Що розумієте під словом «успіх»?

### III. Завершення

#### 8. Вправа «Подарунок»

Ціль: позитивне завершення тренінгу, рефлексія.

Давайте подумаємо, що ми могли б подарувати Вашій групі, щоб взаємодія в ній стала ще ефективнішою, а відносини в ній більш згуртованими? Давайте скажемо, що кожен із нас дарує групі. Я, наприклад, дарую вам оптимізм та взаємну довіру. А що ви хочете подарувати?

#### 9. Вправа «Метафора вашого стану» Наше заняття закінчилося.

Рефлексія:

- Що ви зараз відчуваєте?
- Що нового ви сьогодні впізнали?
- Що корисного винесли собі, для групи? Ритуал прощання.

Заняття 5. Впевненість та конфліктні ситуації Мета: вироблення в учасників навичок ефективного самоконтролю, асертивної поведінки та виходу з конфліктних ситуацій.

I. Вступна частина. Вітаю! Я рада вас вітати на нашому занятті. Тема нашого заняття – «Впевненість та конфліктні ситуації». Сьогодні ми познайомимося зі стратегіями поведінки у ситуації конфлікту та навичками конструктивного вирішення конфліктів.

1. Вправа: "Метафора вашого стану"
2. Вправа «Я радий вас бачити сьогодні»

Ціль: привітання; створення позитивних емоційних настанов на довірче спілкування.

Інструменти: клубок ниток.

Я вам дам зараз клубок ниток і ви, передаючи його один одному, поступово його розмотуватимете. Кожен із вас, отримавши клубок, повинен сказати вітання іншим.

Ось так, як цією ниткою, всі ми пов'язані загальною проблемою – як знайти шлях до безконфліктного спілкування. Сьогодні ми разом спробуємо розібратися у цій проблемі.

Рефлексія:

- Що ви відчували, коли зверталися одне до одного?

3. Вправа «Експеримент»

Ціль: показати на прикладі, що будь-яку інформацію ми сприймаємо по-різному.

Інструменти: аркуші білого паперу формату А4 .

Давайте з вами спробуємо провести невеликий досвід. Зараз ви виконуватимете певні дії з папером, ваше завдання – точно дотримуватися інструкцій так, щоб результат у всіх був однаковий. Прошу вас взяти чистий аркуш паперу та заплющити очі.

Тепер зігніть лист навпіл, ще раз навпіл, відірвіть верхній правий кут, відірвіть нижній правий кут.

Розплющте очі. Що у вас вийшло? Візерунки у вас усіх - різні, безумовно, є схожі творіння, але однакових ви не зустрінете, хоча інструкція звучала для всіх однаково. Це означає, що у спілкуванні, однозначна

інформація сприймається по-різному, відбувається нерозуміння одне одного, виникає загроза конфлікту. Коли люди думають про конфлікт, вони найчастіше асоціюють його з агресією, погрозами тощо. А конфлікт – це зіткнення несумісних, протилежних позицій та поглядів, які пов'язані з негативними переживаннями. Без конфліктів життя неможливе, треба навчитися їх конструктивно вирішувати.

Рефлексія:

- Ви зрозуміли, у чому його зміст?

II. Основна частина

Щоб перейти до нашої основної частини, я хочу вам розповісти притчу «Мудриці та слон». Давним-давно у маленькому місті жили-були шість сліпих мудреців. Якось у місто привели слона. Мудреці захотіли побачити його. Але як? "Я знаю, - сказав один мудрець, - ми обмацаємо його". «Гарна ідея, - сказали інші, - тоді ми знатимемо, який він - слон». Отже, шестеро пішли дивитися слона. Перший обмацав велике плоске вухо. Воно повільно рухалося вперед-назад. «Слон схожий на віяло!» – закричав перший мудрець. Другий мудрець торкнувся ноги слона. "Він схожий на дерево!" - вигукнув він. "Ви обидва неправі, - сказав третій, - він схожий на мотузку". Цей чоловік намацав слоновий хвіст. "Слон схожий на спис", - вигукнув четвертий. "Ні, ні, закричав п'ятий, - слон, як висока стіна!" Він говорив так, обмацуючи бік слона.

Шостий мудрець смикав слоновий хобот. "Ви всі неправі, - сказав він, - слон схожий на змію". - «Ні, на мотузку!» "Змія!" «Стіна!» "Ви помиляєтесь!" "Я правий!" Шестеро сліпих кричали один на одного цілу годину.

І вони ніколи не впізнали, як виглядає слон. Рефлексія:

- Як ви вважаєте, що лежить в основі цього конфлікту?

Як бачимо з притчі, конфлікти, зазвичай, починаються через відмінностей у поглядах якийсь питання. Давайте зупинимося на причинах конфліктів, що найчастіше зустрічаються. Для наочності ми програватимемо кожну ситуацію.

Отже, перша причина: конфлікт через образливі формулювання. Наприклад, уявіть собі, що в сім'ї відбувається конфлікт з приводу невнесеного сміття або прання білизни.

Якими фразами зазвичай обмінюються члени сім'ї у такій ситуації?

- Невже так складно винести сміття, коли я тебе про це прошу?

- Я цілий день, як білка в колесі, невже складно вимкнути пральну машину? тощо.

Спробуймо перефразувати ці слова так, щоб сенс був той самий, а образи в них не звучало. Наприклад: «Я сьогодні дуже втомилася, допоможи мені, будь ласка, з пранням білизни».

Друга причина: різниця у думках.

Давайте поділимося на групи. Кожна команда отримає затвердження. Можливо, деякі твердження видадуться вам знайомими. Ми досить часто можемо їх почути від батьків, вчителів, та й взагалі від людей старшого віку. Ваше завдання - знайти в цих фразах якнайбільше раціонального, правильного. На це завдання маєте 5-7 хвилин.

Фрази:

- Думати треба про навчання, а не про гулянки!
- Подивися, як ти виглядаєш! Хлопчики не повинні так одягатися.
- Я краще знаю, що тобі потрібне.

Обговорення.

Третя причина: неувага.

Часто люди вимагають уваги, але не одержують його від нас. Усім приємно, коли оточуючі пам'ятають про дату народження, помічають обновики та ін. Нам потрібний доброволець (вибрати добровольця). Встаньте спиною до групи. Я ставитиму питання про членів групи, постарайся відповісти.

Зразковий список питань:

- У кого сьогодні не дуже гарний настрій?
- Які предмети одягу на учасниках?
- Який у когось із учасників колір волосся, очей? і т.д.

Як ми бачимо, ми не завжди виявляємо увагу, а відсутність уваги може спровокувати конфліктну ситуацію. Четверта причина конкуренція.

- Що таке конкуренція? Як ви думаєте?

Обговорення.

Так, дійсно, конкуренція з'являється, коли кілька людей претендують на те саме - річ, посада, значущої людини і т. д. Давайте на прикладі простої вправи спробуємо відчувати, що ж таке конкуренція.

4. Вправа «Колекціонер»

Мета: показати з прикладу, що таке конкуренція.

Інструменти: дрібні предмети - скріпки, сірники, зубочистки тощо.

Я зараз на підлогу розсиплю дрібні предмети-скріпки, сірники, зубочистки тощо. Вам необхідно зібрати кожному якнайбільше предметів з розсипаних, але з умовами: по-перше, не можна брати і носити в руках більше,

ніж 3 предмети: взяв три предмети - поклади у свою окрему купку; по-друге, і це головна умова - не можна перешкоджати відбору предметів зі своєї купки, тобто будь-який швидкий і спритний учасник може будь-якої миті взяти три предмети з вашої купки.

Рефлексія:

- Як вам вправа?

- Які почуття виникали, коли хтось із вашої чесно набраної купки намагався забрати предмети? І не лише намагався, а й забирив!

- А кому було цікавіше не збирати самому, а забирати предмети з купок сусідів?

Ми з вами зупинилися на основних причинах конфліктів.

- Як ви вважаєте, які ще причини можуть бути? (Наприклад, нерозуміння позиції іншої людини, особиста антипатія, ворожість, деякі обмеження і т.д.).

- Давайте разом подумаємо, як можна запобігти конфліктам?

Обговорення.

Наприклад:

1) Майте свою чітку позицію, але не намагайтеся нав'язати її оточуючим, бо у суперечці народжується лише суперечка, а не істина.

2) Будьте добрішими і терпимішими.

3) Розставляйте пріоритети - не завжди ситуація, через яку конфлікт ось-ось розгориться, варте того.

4) Пам'ятайте про свій емоційний стан: якщо емоції зашкалюють, краще почекати з вирішенням ситуації, адже емоції – не найкращий порадник.

5) Ставтеся до ситуацій з гумором.

6) Давайте людям право на помилку.

7) Не переходьте на особистості: оцінюйте ситуацію загалом, а не людину. Ми з вами розібрали способи, як можна уникнути конфлікту, але уявіть собі, що жоден із них з якихось причин не

спрацював, і конфлікт таки розгорівся.

- Як можна поводитись у конфліктній ситуації?

Обговорення.

1. Суперництво прийнятно, коли:

- необхідні швидкі рішучі дії;

- є 100% впевненість у правильності обраного рішення і його необхідно відстояти.

2. Співпраця прийнятна, коли:

- загальна кінцева мета від різноманітності позицій лише виграє;
- Необхідно подолати негативні емоції, що виникли під час спілкування.

3. Уникнення прийнятно, коли:

- предмет розбіжностей несуттєвий і є інші найважливіші відносини;
- відсутня можливість задовольнити власні інтереси;
- можливість зруйнувати відносини більше, ніж поліпшити їх;
- треба дати людям можливість заспокоїтись, відійти від переживань;
- інші люди можуть вирішити конфлікт ефективніше;
- Перед ухваленням конкретних дій необхідно зібрати інформацію.

4. Пристосування прийнятно, коли:

- є необхідність прислухатися до іншого погляду, показати гнучкість поглядів;
- предмет розбіжностей важливіший за інших; - важливі гармонія та стабільність відносин.

5. Компроміс прийнятний, коли:

- цілі важливі, але все ж таки не варті того, щоб вдаватися до жорстких заходів для їх досягнення;
- опоненти мають однакову силу, але прагнуть досягти різних цілей;
- можна дійти тимчасової угоди з важливих питань;
- можна знайти прийнятне рішення за браку часу;
- потрібно зробити «крок назад», якщо співробітництво та конкуренція не допомагають досягти цілей.

Тепер давайте проведемо тест і дізнаємося чи конфліктна ви людина.

5. Тест «Чи конфліктна ви людина?» Ціль: діагностика.

Інструменти: листки білого паперу формату А4 , ручки.

Постарайтеся, як можна щиро відповісти на запитання: «Як ви зазвичай поведетесь в конфліктній ситуації чи суперечці?». Якщо вам властива, та чи інша поведінка, поставте відповідну кількість балів після кожного номера відповіді, що характеризує певний стиль поведінки.

Якщо подібним чином ви поведетесь: часто - поставте 3 бали; час від часу - 2 бали; рідко – 1 бал.

1. Погрожую чи б'ю.

2. Намагаюся зрозуміти точку зору противника, зважаю на неї.

3. Шукаю компроміси.

4. Припускаю, що не правий, навіть якщо не можу повірити в це остаточно.

5. Уникаю супротивника.

6. Бажаю, будь-що домогтися своїх цілей.

7. Намагаюся з'ясувати, з чим я згоден, а з чим категорично ні.

8. Іду на компроміс.

9. Здаюсь.

10. Міняю тему.

11. Наполегливо повторюю одну фразу, поки не досягну свого.

12. Намагаюся знайти джерело конфлікту, зрозуміти, з чого все почалося.

13. Тільки поступлюся і підштовхну тим самим до поступок інший бік.

14. Пропоную світ.

15. Намагаюся обернути все жартома.

Обробка результатів тесту:

Тип "А": сума балів за номерами 1,6, 11.

Тип "Б": сума балів за номерами 2,7, 12.

Тип "В": сума балів під номерами 3, 8, 13.

Тип "Г": сума балів під номерами 4, 9, 14.

Тип "Д": сума балів під номерами 5, 10, 15.

Інтерпретація:

«А» - це жорсткий стиль вирішення конфліктів та суперечок. Ці люди досі стоять на своєму, захищаючи свою позицію. Це тип людини, яка вважає себе завжди правим.

"Б" - це демократичний стиль. Ці люди вважають, що завжди можна домовитися, під час суперечки пропонують альтернативу, шукають рішення, яке задовольняє обидві сторони.

"В" - це компромісний стиль. Із самого початку людина готова піти на компроміс.

"Г" - це м'який стиль. Людина свого супротивника знищує добротою, охоче встає на думку супротивника, відмовляючись від своєї.

«Д» - це стиль, що йде. Кредо людини – піти вчасно, до ухвалення рішення. Прагне не доводити до конфлікту та відкритого зіткнення.

Тепер ви знаєте свій стиль поведінки у конфліктній ситуації.

6. Вправа «Якби..., я став би...»

Ціль: вироблення навичок швидкого реагування на конфліктну ситуацію.

Вправа відбуватиметься по колу: один учасник ставить умову, в якій обумовлено певну конфліктну ситуацію. Наприклад: "Якби мене обрахували в магазині...". Наступний, що сидить поруч, продовжує (закінчує) пропозицію. Наприклад: "... я став би вимагати скаргу".

Конфліктні ситуації та висновки можуть повторюватися.

Рефлексія:

- Чи сподобалася вам вправа?
- Чи було воно для вас важким? В яких випадках?

Давайте тепер розглянемо, як поводить себе впевнена і невпевнена людина у конфліктних ситуаціях. Невпевнена людина в конфліктній ситуації терпітиме і мовчки страждатиме. Він реагує пасивно, позбавляючи себе можливості висловити свої почуття. В результаті така людина відчувається ущемленою, оскільки дозволяє іншим вирішувати за себе і рідко досягає бажаної мети.

Впевнена людина в конфліктній ситуації надходить за своїми інтересами, вміє постояти за себе, висловлює свої почуття зі спокійною гідністю, захищаючи свої права, не порушуючи водночас права інших людей.

Впевнена людина реагує на ситуації безпосередньо в той момент, коли вони виникають, відповідаючи співрозмовнику негайно, у спокійному розмовному тоні і «по суті», відкрито висловлює свої думки та почуття (гнів, кохання, незгода, засмучення), цінує та поважає себе в тій ж ступеня, як і оточуючих.

## 7. Вправа «Нахаба»

Мета: формування адекватних реакцій у конфліктних ситуаціях.

Ну, буває так: ви стоїте в черзі і раптом перед вами хтось «влазить»! Ситуація дуже життєва, адже часто й слів немає, щоб висловити своє обурення. Та й не всяким словом легко відбити бажання на майбутнє такому нахабі. Проте, як же бути? Адже не миритися з тим, що такі випадки мають бути неминучими. Спробуймо розібрати таку ситуацію. Будь ласка, розбийтеся по парах. У кожній парі партнер ліворуч – сумлінно стоїть у черзі. «Нахаба» заходить праворуч. Будь ласка, відреагуйте експромтом та так, щоб більше не кортіло!

Тепер поміняйтеся ролями.

Рефлексія:

- Чи були у вас такі ситуації у житті?
- Як ви себе почували у різних ролях?

- Чи важко вам було виконувати вправу? Чому?

### III. Завершення

8. Вправа «Я вважаю тебе впевненою, тому що...» Мета: створення позитивної емоційної атмосфери.

Ви повинні розділитися на дві частини, одна – утворює внутрішнє коло, інша – зовнішній. Внутрішнє коло починає рухатись. Пара, що утворилася, по черзі говорить один одному: «Я вважаю тебе впевненим, тому що...».

На завершення нашого заняття хочу сказати, що живучи життя, ми знову і знову потрапляємо в конфліктогенну зону, але ми не повинні лякатися цієї об'єктивної обставини. Нам слід вирішувати конфлікти так, щоб ніхто не бачив, що конфлікти були. І на закінчення хочеться вам сказати використання конструктивних шляхів вирішення конфлікту допоможе вам зберегти друзів і не знайти ворогів.

9. Вправа «Метафора вашого стану»

Рефлексія:

- Чи вам сподобалося заняття?
- Чи було воно для вас корисним?
- Що нового дізналися про конфлікти?
- До яких способів вирішення конфліктів ви найчастіше вдаєтесь?

Роздача пам'яток «Як треба поводитись у конфліктних ситуаціях». Ритуал прощання

Заняття 6. Вміння говорити «Ні»

Мета: формування вміння протистояти чужому тиску, висловлювати відмову оптимальними способами, відпрацювання навичок упевненої поведінки, відстоювання своєї позиції.

I. Вступна частина

Вітаю! Дуже приємно знов зустрітися з вами! Сьогодні у нас 6 заняття, тема якого «Уміння говорити «Ні!»». Сьогодні вчимося говорити «Ні!», тобто протистояти чужому тиску, висловлювати відмову оптимальними способами, вчимося впевненій поведінці при відстоюванні своєї позиції.

1. Вправа "Метафора вашого стану"

2. Вправа «Побажання»

Мета: створення настрою майбутню роботу, зняття бар'єрів спілкування.

Почнемо нашу роботу з побажання один одному на сьогоднішній день. Побажання має бути коротким, бажано одним словом. Ви кидаєте м'яч комусь і одночасно кажете одне побажання. Той, кому кинули м'яч, у свою чергу,

кидає його наступному, висловлюючи побажання на сьогоднішній день. Будьте уважні, щоб м'яч побував у всіх і постарайтеся нікого не пропустити.

Рефлексія:

- Як ваш настрій?
- Чи готові ви приступити до роботи?

3. Вправа «Змініться місцями ті, хто...» Мета: згуртування групи.

Я говоритиму: «Поміняйтеся місцями ті, хто... (будь-яка особливість, риса, властива деяким членам групи)». Всі ті, хто мають дану характеристику, змінюються місцями, а я намагатимуся зайняти чиєсь місце. Хто залишиться без місця – стане ведучим.

Рефлексія:

- Як ви себе відчуваєте?

II. Основна частина

4. Вправа Вміння сказати Ні! Мета: розвиток навичок відмови.

Ви повинні поділитися на пари. У кожній парі перший учасник повинен щось попросити у свого партнера, а той повинен йому відмовити. Потім поміняйтеся ролями.

Рефлексія:

- Що було легше – просити чи відмовляти?
- Якими почуттями це супроводжувалося?

Щоб перейти до основної частини нашого заняття, я хочу вам розповісти притчу «Метелик». У давнину жив-був один мудрець, до якого люди приходили за порадою. Усім він допомагав, люди йому довіряли і дуже поважали його вік, життєвий досвід та мудрість. І ось одного разу одна заздрісна людина вирішила зганьбити мудреця в присутності багатьох людей. Заздрісник і хитрун придумав цілий план, як це зробити: «Я спіймаю метелика і в закритих долонях принесу мудрецю, потім спитаю його, як він думає, живий у мене в руках метелик або мертвий. Якщо мудрець скаже, що жива, я зімкну щільно долоні, роздавлю метелика і, розкривши руки, скажу, що наш великий мудрець помилився. Якщо мудрець скаже, що метелик мертвий, я розкрию долоні, метелик вилетить живий і неушкоджений і скажу, що наш великий мудрець помилився». Так і зробив заздрісник, упіймав метелика і пішов до мудреця. Коли він спитав мудреця, який у нього в долонях метелик, мудрець відповів: «Усі в твоїх руках».

Рефлексія:

- Як ви вважаєте, про що ця притча?

У цій притчі йдеться про те, що кожна людина, зробивши свій вибір, сама визначає свою долю.

Світ сповнений людей, які з великим задоволенням будуть використовувати вас у своїх цілях. Це можуть бути ваші родичі, близькі друзі, знайомі, загалом, будь-хто - природа така, що кожен вершник шукає собі коня.

Що вам заважає сказати: «Ні!»?

Основна причина – страх засудження. Але світ такий, що послужити і догодити всім - не тільки неможливо, навіть намагатися це робити безглуздо і шкідливо для здоров'я. Коли людина хоче відмовити, але погоджується це зробити, в ній наростає психологічна напруга, яка може призвести до нервових зривів, зниження самооцінки, докорів совісті, самобичування, депресії (якщо це насильство над собою людина робить постійно) і навіть може зашкодити внутрішнім органам.

Скажіть собі: «А чому я маю догоджати іншим людям?»

Люди, які поважають себе, свої цілі, цінності та свій час, вміють говорити "Ні". Вміють відмовляти, відхиляють те, що їм не потрібно. Той же, хто не знаходить зараз у собі сил відмовитись від непотрібної йому пропозиції, витрачає потім свій час на зовсім не потрібні йому справи, поїздки або набуває речей, які йому зовсім не потрібні.

Якщо ви подумали і вирішили сказати "Ні", це має звучати у вас усередині твердо та спокійно, без обурення.

"У нас нові привабливі тарифи!" - Дякую, не цікаво. "Ну, співаєш ще трохи!" - Дякую, мамо, ти дуже дбайлива! "Купи мені іграшку!" – Ми прийшли сюди купити хліб. "Ходімо, вип'ємо!" – Зав'язав.

Сильна і впевнена в собі людина не гнівається ні на себе, ні на співрозмовника за свою вимушену відмову, не лається з цього приводу ні на кого і не влаштовує ні собі, ні іншим неприємності.

Справа співрозмовника щось запропонувати, ваша справа – відмовитись. Якщо ж співрозмовник нав'язливий зі своїми пропозиціями, перехоплюйте ініціативу або припиняйте з ним спілкування .

Якщо ви не вмієте відмовляти обдуманно, спокійно та твердо, давайте разом спробуємо зробити це.

Ситуації, в яких точно слід сказати «Ні!»:

- це суперечить вашим інтересам та моральним принципам;
- це завдає вам шкоди: матеріальної, шкоди здоров'ю чи іншої;
- ви хочете сказати «ні» і цього вже достатньо без жодних виправдань

та причин.

Ситуації, в яких не слід відмовляти:

- ви обіцяли допомогти;
- ви хочете це зробити;
- ви вважаєте важливим це зробити.

### 5. Вправа «Аналіз ситуацій»

Ціль: розвиток навичок опору обставинам.

Інструменти: листочки із ситуаціями.

Навчимося відмовляти і говорити «ні». Я поділю вас на чотири групи. Кожній групі необхідно прочитати ситуацію, запропоновану на листку і подумати, як її вирішити (хлопці отримують листки з ситуаціями).

Ситуація 1. Друг просить позичити йому на дискотеку ваші нові штани. Вони йому дуже пасуватимуть, а йому обов'язково треба мати гарний вигляд, щоб сподобатися дівчині. У ваших руках просто його доля. Як ви відмовите?

Ситуація 2. Ти чергуєш в аудиторії разом зі своєю подругою. Після пар вона просить тебе підняти папірці та витерти дошку – їй бракує часу, її терміново покликав декан. Здавалося б, нема проблем. Але вона весь семестр намагається ухилитися від чергування, пояснюючи своє небажання прибирати різними причинами. Як сформулювати відмову?

Ситуація 3. Твій одногрупник один раз попросив тебе допомогти зробити вправу з англійської мови. Ти не мав часу йому пояснювати правило – і просто виконав за нього вправу. Другу це сподобалося, і наступного дня він прийшов до тебе з таким же проханням. Як йому відмовити?

Ситуація 4. Одногрупник просить у магазині позичити 10 гривень на жуйку. Але він завжди просить про це і ніколи не повертає гроші. Він каже: «У мене немає дрібних. Дай 10 гривень». Як йому відмовити? Кожна група висловлює свою думку щодо аналізу цієї ситуації.

Рефлексія:

- Чи важкою була для вас вправа?
- Чи легко було вам підбирати гідні відмови?

Працюючи із ситуаціями, ви використовували різні способи відмови. Давайте розберемося в тому, які способи відмови існують (робота з плакату):

з/п	Вид відмови	Форма відмови	Коли можна використовувати	Приклад
	Відмова -згода	М'яка невинна	Коли людина згодна, але делікатно пручається, щоб той, хто запропонував, міг відступити, якщо сам робив пропозицію тільки з ввічливості.	-Чаю? - Ні-ні, дякую, не хочу вас обтяжувати!
	Відмова -обіцянка	М'яка невинна	Коли слід уникнути конфліктної ситуації. Чемно показуємо, що цінуємо спілкування з тим, хто запропонував.	- Пішли гуляти!? - Завтра - обов'язково, а зараз до контрольної готуюся, ти вибач.
	Відмова -альтернатива	М'яка невинна	Коли щось заважає прийняти пропозицію, але ми не хочемо переривати спілкування, а висуваємо зустрічний варіант.	- Пішли в кіно? - Грошей немає, давай-но краще у мене фільм подивимось!
	Відмова «обставини не дозволяють»	Більш жорстка форма	Коли потрібно «відв'язатися» від того, хто запропонував. Не даємо жодних обіцянок та не висуваємо альтернатив. Коли є загроза розправи чи психологічна залежність від того, хто пропонує.	- Дай списати! - Не вийде, я ще сам не доробив! - Пішли гуляти! - Не можу, у мене багато справ! - Пішли з нами, говорю! - Ні, не піду,

				мені на тренування (можна так само відвести розмову убік)
	Відмова -заперечення	Жорстк а безкомпроміс на, навіть образлива	Коли хочемо уникнути подібних пропозицій надалі.	- Ходімо до клубу! - Не хочу. Тільки час втрачати, або: з тобою не хочу, просто не хочу!
	Відмова -конфлікт	Може містити образу або загрозу	Крайній варіант, коли інші не діють	- Пішли на веранді посидимо! - Відвали зі своєю потворною, верандою, ідіот! або сам займайся цією дурницею!

### 5. Вправа «Відмовся по-різному»

Мета: закріплення навичок відмови.

Інструменти: м'яч.

Один з вас повинен кинути м'яч іншому учаснику і при цьому що-небудь запропонувати. У відповідь цей учасник повинен відмовитися та кинути м'яч іншому учаснику із зустрічною пропозицією тощо.

Рефлексія:

- Чи важко вам було виконати цю вправу?
- Що вам було легше просити чи відмовляти?

### III. Завершення

### 6. Вправа «Релаксація»

Ціль: зняти втому, закріпити навички впевненості.

Інструменти: магнітофон із записами.

Звучить спокійна музика.

Сядьте зручно, розслабтеся. Дихайте рівно і повільно. Вдих - сила і занурення, видих - впевненість та спокій. При кожному вдиху сили наростають. Це приносить задоволення. Ці сили допомагають зробити правильний вибір у

будь-якій ситуації. Сили допоможуть сказати «ні!» в будь-якій ситуації. Ваше тіло відчуло силу. Уявіть, як ваш голос вимовляє: "Ні!". Усі сили, які вам потрібні, є у вас. Це ваша сила! Вона допоможе зробити все так, як треба! Вирішуйте, коли її використати. Це ваша сила! Ясні думки допоможуть її використати. Ніхто не зможе відібрати у вас вашу силу. Ваш ясний розум – тільки ваш! Ваша сила – тільки ваша сила! Тепер поворухнули пальцями, рукою, розплющили очі і сказали вголос: «Я зможу сказати «Ні!», коли це потрібно!».

Рефлексія:

- Як ви себе відчуваєте?
- Чи корисним було наше заняття?
- Добре чи погано з усім погоджуватися?
- Чи навчилися ви говорити «Ні!»?

Вміння говорити «ні» - це дуже корисна навичка, яка стане в нагоді по життю. Егоїзм, вміння відстоювати свої права та стояти на своєму – це показник розвиненості особистості!

#### 7. Вправа «Метафора вашого стану»

Ритуал прощання

Заняття 7. Лідерство у стресових ситуаціях.

Мета: усвідомлення причин стресу, знайомство з ефективними способами звільнення від стресу, зняття фізичної та емоційної напруги.

I. Вступна частина Здрастуйте! Я рада бачити кожного з вас і сподіваюся на творчу та конструктивну роботу. Сьогодні я познайомлю вас із поняттями стрес та стресові ситуації та способами виходу зі стресу.

#### 1. Вправа "Метафора вашого стану"

#### 2. Вправа «Ви мене дізнаєтесь»

Ціль: розвиток соціальної перцепції, закріплення позитивного уявлення про себе.

Уявіть собі, що ви домовилися по телефону про день, час, місце зустрічі і про «пароллю», яким ви дізнаєтеся один одного. Опишіть себе так, щоб людина, яку ви зустрічаєте, відразу впізнала вас. Знайдіть такі ознаки! Це може бути ваша звичка поправляти окуляри, смикати правою рукою мочку вуха, або незвичайний жест, деталь ходи. Не повинні стосуватися зовнішності, тобто. кольору волосся, росту та інших подібних ознак.

Тепер прочитайте все, що ви написали.

Рефлексія:

- Чи сподобалася вам вправа?

- Чи легко вам було впоратися з ним?
- Чи змінився ваш настрій?

### 3. Вправа «Найважче для мене...»

Мета: познайомити учасників із основними способами зниження тривоги у стресовій ситуації.

Інструменти: м'яч.

Я зараз будь-якому з вас кину м'яч- ч. Той, у кого в руках виявляється м'яч, маю продовжити фразу: «Найважче для мене...» і кинути м'яч іншому учаснику.

#### II. Основна частина

Стрес... На жаль, сьогодні, напевно, мало хто може похвалитися тим, що ніколи не страждав від стресу. Цей стан знайомий усім не з чуток. Але чи для всіх наслідки стресу однакові?

Хтось справляється зі стресом порівняно легко, не надаючи значення неприємним моментам. Хтось переживає сам стрес досить болісно, але виходить із нього з мінімальними втратами для здоров'я. А когось черговий стрес може призвести до серйозних наслідків, навіть фізичного захворювання.

На жаль, повністю уникнути стресів не можна. Природа передбачила негативні емоції, негативні фізичні явища. Але можна навчитися інакше, реагувати на стресові ситуації. Ми ж живемо з поганою погодою!

На цьому занятті ви навчитеся спокійно реагувати на стресові ситуації та легко виходити зі стресів, ви освоїте прості та ефективні прийоми профілактики стресу, саморегуляції та самонастрою.

То що таке стрес?

Стрес - це неспецифічна відповідь організму на вимоги до нього. Під вимогами ми маємо на увазі всі впливи або стресори, які ведуть до зміни діяльності організму. Це можуть бути і зміна соціального статусу, і навантаження, що зросли в школі і на роботі, і конфлікт, і проблемні взаємини з друзями і близькими, і раптова травма, хвороба, втрата близької людини і багато іншого.

Досить умовно стресори можна поділити на дві групи залежно від того, що є первинним фактором, що запускає стрес. Ось ці групи:

1) Фізичні стресори (хвороба, травма, надлишкові навантаження). Це фактори, що безпосередньо впливають на організм. Надмірні розумові навантаження теж відносяться до фізичних стресорів, оскільки викликають розвиток стану втоми, зниження активності психомоторних процесів, в основі яких лежать біологічні зміни, а саме виснаження нервової системи.

2) Психологічні чи інформаційні стресори (конфлікти, неприємна інформація, переживання у зв'язку з чимось). Інформаційні стресори – це певна інформація, при сприйнятті якої починається розвиток стресу. Інформація сама по собі не може викликати стрес: тут відіграє той сенс, який вона несе в собі для конкретної людини, те, як вона трактується.

Щоб реагувати найбільш адекватно, є два можливі шляхи: ми можемо чи вплинути на оцінку, тобто. навчитися сприймати гнучкіше деякі події, без зайвих руйнівних переживань, або запобігти розвитку руйнівних змін у роботі нашого організму у разі, якщо він відреагував, тобто. правильно та своєчасно заспокоїти себе. Отже: перший шлях - змінюємо ставлення до проблемної ситуації і цим запобігаємо розвитку негативних переживань (це профілактичний шлях); другий шлях, - якщо ми вже зазнали негативних переживань, впливаємо на своє «тіло»: довільно змінюючи фізіологічні параметри діяльності організму, зменшуємо його негативні реакції (це «швидка допомога» у стресових ситуаціях).

Що ж відбувається з людиною під час стресу? Яким є механізм реакції тривоги? Інформація про реакцію тривоги через органи чуття надходить у мозок, де є важлива ретрансляційна станція – гіпоталамус. Протягом часток секунди через нервові закінчення симпатичної нервової системи вона передається в надниркові залози. Отримавши сигнал SOS, вони викидають у кров адреналін та норадреналін (бойові гормони). Це призводить до напруги м'язової мускулатури, з'являються тривога, страх, лють (залежно від ситуації), частішає пульс і дихання, підвищується кров'яний тиск. Погодьтеся, у такому стані складно приймати обдумані рішення. Потрібно вміти розслабитися (володіти методами релаксації).

#### 5. Вправа «Страхни»

Мета: навчання позбавлення всього негативного, неприємного.

Я хочу показати вам, як можна легко і просто позбутися неприємних почуттів. Почніть обтрусувати долоні, лікті та плечі. При цьому уявляйте, як все неприємне - погані почуття, погані думки злітають із вас як з гусака вода. Потім обтрусіть свої ноги від шкарпеток до стегон. А потім потрясіть головою. Тепер обтрусіть обличчя. Уявіть, що весь неприємний вантаж з вас спадає, і ви стаєте все бадьорішими.

Рефлексія:

– Яке у вас самопочуття після виконання вправи?

#### 6. Вправа «Будка кінооператора»

Мета: зняття страхів та стирання негативного досвіду.

1) Закрийте очі та уявіть собі, що ви сидите посередині кінотеатру (перша дисоціація) та бачите чорно-білий слайд зі своїм зображенням на екрані (друга дисоціація).

2) А зараз подумки підніміться в будку кінооператора, звідки Ви зможете побачити себе, хто сидить у кріслі в залі і спостерігає за чорно-білим зображенням на екрані (третя дисоціація). І чітко розведіть собі ці три місця.

3) Організуйте для себе перегляд чорно-білого "фільму". Зараз ви ніби знаходитесь в будці кінооператора і дивіться і слухаєте чорнобілий фільм про себе самого, що описує перший або найнеприємніший випадок, коли ви випробували цю фобію. Перегляньте і прослухайте цей фільм цілком, починаючи з того моменту, який передував цій неприємній події, і до самого кінця, коли все знову стало добре. Дивіться і слухайте, як спостерігач збоку, як ви молодшим проходите через психотравму - так, начебто це сталося з кимось іншим. Коли ви дійдете до того моменту, коли все знову стане добре, зупиніть фільм, але залиште очі розплющеними.

4) Створіть перегляд фільму у зворотному порядку. Тепер увійдіть ("встрибніть") в останній кадр фільму, який ви тільки що зупинили, і дуже швидко просіть його у зворотному напрямку в кольорі: протягом 2 секунд і до моменту початку неприємних подій.

Зробіть описане у п. 3 та 4 кілька разів.

5) Спробуйте знову викликати стан фобії, задавшись, наприклад, питанням, що сталося б, якби ви опинилися в тій ситуації зараз? Якщо проблемна реакція все ж таки збереглася, повторіть процедуру, роблячи її щоразу швидше, поки нічого не залишиться від фобічної реакції.

Рефлексія:

- Як ви себе відчуваєте?
- Чи допомогла вам ця вправа?
- Чи важко його було вам виконати?

7. Вправа «Прощай напругу»

Мета: навчити знімати напругу у прийнятний спосіб.

Інструменти: газети.

Зараз ми з вами позмагаємось. Візьміть газетний лист, зім'ятайте його і вкладіть у це всю свою напругу. Закиньте подалі.

Рефлексія:

- Як ви себе відчуваєте??
- Чи розлучилися ви зі своєю напругою? - Відчуття до та після вправи?

## 8. Вправа «Сонячна галявина»

Мета: зняття напруги, створення теплої, дружньої обстановки, заснованої на довірі та розумінні оточуючих.

Інструменти: лист ватману, на якому намальовано галявину, траву, сонце, кольоровий та білий папір, ножиці, різні образотворчі засоби.

Подивіться, як світло у нашій групі. Вона наповнена сонячним світлом, теплом наших сердець. Уявіть, що ми знаходимося на чудовій сонячній галявині, де росте багато квітів. Це і ромашки, і кульбаби, і волошки, і троянди. І кожен на цій галявині знайде свою квітку. А тепер візьміть папір, олівці або фломастери і намалуйте квітку, яку представили у своїй уяві. Виріжте цю квітку, розфарбуйте, напишіть на ній побажання групі та приклейте на нашу сонячну галявину.

Подивіться, яка вийшла чудова галявина з квітами! Якщо підійти до неї ближче, ми зможемо прочитати побажання та відчутти аромат казкових квітів.

Рефлексія:

- Які почуття виникли після виконання цієї вправи?
- Поділіться своїм настроєм.

## III. Завершення

На завершення нашого заняття хочу розповісти вам притчу, яка пояснює, як працювати зі страхом:

«Послухай, горю, чому ти так легко ходиш по стовбуру дерева над прірвою, тоді як я, рухаючись цим деревом, буквально трусюся від страху?

- Коли я йду цим деревом на той бік, я йду за водою, без води моя сім'я і я загинемо від спраги, а коли я повертаюся, я так хочу бачити мою сім'ю, що навіть не думаю про прірву внизу.

- То що мені робити зі своїм страхом? Як ходити над прірвою та не боятися?

- Тільки сильне бажання чи крайня потреба змусять тебе забути, що ти йдеш над прірвою».

## 9. Вправа «Скарбничка боротьби зі стресом»

Мета: Навчання способів зняття нервово-психічної напруги.

Інструменти: аркуші білого паперу, ручки.

Зараз кожен із вас на листочках напише, як він справляється зі стресом. Потім свої листочки згорніть і киньте в скарбничку. Далі я діставатиму з скарбнички по одному листочку, і зачитуватиму написане. Це допоможе вам розширити свої способи боротьби зі стресовими ситуаціями. 10. Вправа "Метафора вашого стану" Рефлексія:

- Чи вам сподобалося наше заняття?
- Чи було воно для вас корисним?
- Чи ви дізналися щось нове для себе?
- З яким настроєм йдіть?

Ритуал прощання

Заняття 8. Ключ до успіху.

Ціль: Усвідомлення власної цінності, розвиток позитивного ставлення до себе.

I. Вступна частина

Вітаю! Я рада вас усіх бачити знову на нашому занятті. Тема нашого сьогоднішнього заняття "Позитивне мислення".

1. Вправа "Метафора вашого стану"

Як ви думаєте: «Чому одні люди стають песимістами, а інші радісно крокують життям, ніби не помічаючи жодних проблем? Може, вони їх просто не мають?»

Ні. Вся річ у тому, які думки переважають у нашій голові: позитивні чи негативні. Змінити стереотипи свого мислення досить складно, але, на щастя, реально. І якщо ви хочете навчитися насолоджуватися життям і не зацикловатись на неприємностях, то наше заняття допоможе вам у цьому.

Мета нашого заняття полягає не в ігноруванні перешкод, що зустрічаються на життєвому шляху, а в тому, щоб навчитися брати під контроль свої думки та емоції, цілеспрямовано перетворюючи негативні відчуття на позитивні.

2. Вправа «У променях сонця»

Мета: визначення своїх найкращих якостей, використання їх як ресурс у подоланні важких ситуацій.

Інструменти: аркуші білого паперу формату А4, ручки.

На окремому листку намалюйте сонце так, як його малюють діти: з кружком посередині і безліччю промінців. У гуртку напишіть своє ім'я. Біля кожного променя напишіть щось добре про себе. Ваше завдання – написати про себе якнайкраще.

Рефлексія:

- Чи сподобалася вам вправа?
- Чи важко вам упоратися з ним?
- Чи змінився ваш настрій?

Носіть цей листочок всюди із собою, іноді додаючи промені. А якщо вам стане сумно, дістаньте це сонце, подивіться на нього і згадайте, чому ви написали

про ту чи іншу свою якість. 3. Вправа «Віддай честь»

Ціль: розігрів учасників

Віддайте честь правою рукою, а ліву одночасно витягніть уперед з відстовбурченим великим пальцем, сказавши при цьому: «Во!». Потім лясніть у долоні і проробіть те саме, але швидко змінивши руки.

Рефлексія:

- Чи відразу ви впоралися із завданням?
- Які почуття ви зазнали при цьому? П. Основна частина

Основну частину нашої роботи хочу почати з однієї притчі, яка називається «Небездоганний».

Один водонос мав два великі глиняні горщики. Один із них був із тріщиною, через яку половина води випливала по шляху від джерела до села, тоді як інший горщик був бездоганний. Два роки водонос доставляв лише півтора горщики води своїм односельцям. Звичайно, бездоганний горщик пишався своїми здобутками. А горщик, що тріснув, страшно соромився своєї недосконалості і був дуже нещасний, оскільки міг зробити тільки половину того, для чого був призначений. Якось він заговорив із переносником води:

- Я соромлюся за себе і хочу вибачитись перед тобою.
- Чому? Чого ти соромишся?
- Через цю тріщину в моєму боці просочується вода. Ти робив свою роботу, але через мій недолік, отримував лише половину результату, - пригнічено сказав горщик.

Що ж відповів йому водонос?

- Подивися на ці квіти на узбіччі. Ти помітив, що вони ростуть тільки на твоєму боці дороги, а не на боці іншого горщика? Справа в тому, що я завжди знав про твій недолік. Щодня, коли ми йшли від джерела, ти поливав квіти. Протягом двох років я милувався ними. Без тебе, просто такого, як ти, є, не було б такої краси...!

Рефлексія:

- Як ви вважаєте, про що ця притча?

Ця притча показує нам те, що в будь-якій ситуації, навіть у найгіршій, можна знайти якийсь позитив.

То що таке позитивне мислення?

Позитивне мислення - це ваше психічне ставлення до життя, самого себе, подій, що відбуваються, і подій, які тільки повинні відбутися. Це ваші добрі думки, слова та образи, які є джерелом особистісного зростання та успіху в житті.

Позитивне мислення, це очікування щастя, радості, здоров'я, успішного завершення будь-якої ситуації та прийнятих рішень. Незалежно від того, що ви очікуєте, це приходить до вас.

Кожна людина, яка на щось вирішується, отримує три різновиди ворогів: тих, хто хотів би зробити це замість неї; тих, хто хотів прямо протилежного; тих, хто нічого не робить, - їх більшість, і це найзапекліші критики...! Песиміст - це той, хто перетворює можливості на проблеми, оптиміст же перетворює проблеми, що стоять перед ним, на можливості.

Найстрашніший ворог – сумнів. Через нього ми втрачаємо те, що могли б отримати, але навіть не скуштували! Хто хоче, шукає способу, хто не хоче, шукає причину.

Якщо хочеш мати те, чого ніколи не мав, - почни робити те, чого ніколи не робив! (Якщо ви робите те, що робили завжди, ви отримаєте те, що завжди отримували.)

Все, що відбувається в нашому житті – все на краще. Іноді, здається - глухий кут, не вийшло, не трапилося, не збулося. Виявляється - не глухий кут, а крутий поворот, не крапка, а кома, не кінець життя, а початок нового.

Ніколи не здавайтесь! Перемагає той, хто не здається! Причини - програєте у своїй голові.

#### 4. Вправа «Погана та хороша новина»

Ціль: формування позитивного настрою, навичок позитивного сприйняття.

Вам потрібно розділитись по парах. Один учасник повідомляє: «У мене погана новина – пішов дощ», а другий учасник повідомляє: «А у мене хороша новина – дощ полив усі квіти та дерева» тощо. Програє той, хто надто зволікає з відповіддю.

Рефлексія:

- Чи було важко виконувати цю вправу?
- Як воно вплинуло на вас?

Питання зовнішньої та внутрішньої привабливості мають значення для людей будь-якого віку. Наша зовнішність - це наше власне надбання, яким ми можемо розпорядитися якнайкраще.

#### 5. Вправа «Я-образ»

Ціль: створення свого бажаного «Я-образу».

1) Уявіть себе. Просто подумайте про те, як ви виглядаєте.

Яка інтенсивність форми цього уявлення?

2) Налаштуйте зміст. Яким є зміст цього образу:

позитивним чи негативним? Спочатку переконайтеся, що зміст позитивний.

Зверніть увагу на всілякі фізичні спотворення, виправте образ і постарайтеся побачити себе таким, яким ви є насправді.

Все, що у вашому образі виглядає негативним, постарайтеся змінити, представивши елементи у більш вигідному світлі.

Наприклад, якщо ви бачите себе повільним, і така особливість може означати, що ви тугодум або схильні відкладати свої справи в довгий ящик, то подумайте про те, що та сама риса оберігає вас від імпульсивного поведінки і дає вам можливість все ретельно зважити, перш за все чим робити якісь дії.

Нехай на вашому внутрішньому екрані з'явиться завершений і цілісний образ вашої особистості, нехай ви будете таким, яким ви виглядаєте в момент досягнення бажаної мети.

3) Налаштуйте форму. Тепер нехай цей "Я-образ" стане великим, яскравим, близьким, об'ємним кольоровим фільмом про вас.

4) Порівняйте відчуття. Які зміни ви відчуваєте при порівнянні новоствореного "Я-образу" з тим чином, який був у вас спочатку?

#### 6. Вправа «Мої цілі»

Мета: усвідомлення своїх домагань. Інструменти: аркуші паперу формату А4, ручки.

На аркуші паперу ви протягом 10 хв повинні написати, що ви хочете досягти протягом найближчих трьох років. Рефлексія:

- Чи важко було викласти свої цілі на папері?
- що вам потрібне для реалізації цих цілей?

Не слід діяти за принципом «Все чи нічого». Інакше все, що хоч трохи відрізнятиметься від ваших домагань, сприйматиметься вами як невдача.

#### 7. Вправа «Зона міцності»

Мета: розширення кола особистих домагань.

Інструменти: аркуші паперу формату А4, ручки.

Візьміть аркуш паперу. Напишіть у центрі велику літеру «Я». Можете обвести її в кружальце або виділити якимось способом. Проведіть кілька ліній від «Я» і напишіть під ними сфери реалізації своїх здібностей. Ваше завдання полягає в тому, щоб назвати якнайбільше областей, де це «Я» може проявити себе, бути реалізовано.

Тепер, коли ви все закінчили, придумайте ще чотири - будь-які, найнесподіваніші. Але важлива умова - вони мають бути цілком реальними, втім,

як і всі інші.

Рефлексія:

- Скільки областей ви змогли виділити?
- Подивіться на цю «зіркову карту» свого життя та скажіть: чи може ця карта бути картою невдахи?

Як з'ясувалося, ви маєте стільки можливостей.

Тож користуйтеся ними!

За допомогою думок ми ставимо собі життєву програму. Залежно від того, як воно, наше життя стає або життям переможця, або програв.

Важливо вміти змінювати своє ставлення до проблеми, що виникла. Тоді і світ почне змінюватися на краще. Адже не власними силами окремі думки, а наше ставлення до них - те «силове поле», яке ми створюємо з їхньою допомогою, впливають насамперед на наше життя та сприйняття себе.

Тому слід сприймати все, що відбувається як перевірку нашого позитивного ставлення до життя.

### III. Завершення

Крім думок-бар'єрів, кожна людина має свій справжній внутрішній голос. Він справді висловлює те, що нам насправді потрібно, і якщо ми вміємо його слухати, може дати хорошу пораду. Бувають моменти та періоди, коли довіряти цьому внутрішньому голосу важливіше, ніж нашим свідомим рішенням.

#### 8. Вправа «Мудрець із храму»

Мета: отримання доступу до ресурсів свого несвідомого.

Інструменти: магнітофон із записами.

Звучить тиха музика, яка налаштовує на роздуми.

Сядьте зручно, розслабтеся і посидіть кілька хвилин спокійно, ні про що не думаючи.

Уявіть себе, що стоїть на галявині в літньому лісі. Густа трава піднімається до колін, пелюстки квітів стосуються ваших ніг. Навколо дерева, їх листям шелестить теплий вітерець. Сонячні промені створюють химерну мозаїку світла та тіні. До вас долинають пересвист птахів, стрекотіння коників, потріскування гілок. Вам приємний аромат трав та квітів. Кучеряві баранчики в блакитному літньому небі віщують чудову погоду.

Ви перетинаєте галявину і заглиблюєтесь у ліс. Під вашими ногами вузька стежка. Вона ледь помітна у траві. Мабуть, нею нечасто ходять. Ви не поспішаючи йдете лісом і несподівано бачите крізь крони дерев дах будівлі незвичайної архітектури. Ви прямуєте до цієї будівлі. Деревна відступають, і ви опиняєтесь перед дивовижною будовою. Це храм. Він стоїть далеко від суєти

міст та вуличної штовханини, від погоні за примарним щастям. Цей храм - місце тиші та спокою, місце для роздумів та поглиблення в себе. Декілька широких сходів ведуть до важких дубових дверей. Сонячні промені грають на позолоті візерунків, які прикрашають двері. Ви піднімаєтеся сходами і, взявшись за золоту ручку, відчиняєте двері. Вона піддається несподівано легко та безшумно. Усередині храму панує напівтемрява і приємна прохолода. Усі звуки залишаються зовні. На стінах – старовинні розписи. Скрізь полки, на яких багато книг, дивних фоліантів, сувоїв. Навпроти дверей, через які ви увійшли, - великий дубовий стіл, за яким сидить старець у білому одязі. Його добрі та мудрі очі спрямовані на вас.

Підійдіть ближче до старця. Це мудрець, який знає всі потаємні таємниці світу, події минулого та майбутнього. Ви можете запитати його про те, що вас хвилює, - і, можливо, ви отримаєте відповідь, яку так довго шукали...

Можливо, старець хоче щось подарувати вам. Прийміть із вдячністю його подарунок.

Час відвідин храму закінчується. Подякуйте мудрецю за те, що він зустрівся з вами...

Ви виходите з храму і прикриваєте за собою двері. Тут, зовні, як і раніше, сонячний день. Ви спускаєтеся сходами і знову виходите на лісову стежку, якою повертаєтеся до полянки, де почалася ваша подорож. Ви зупиняєтеся, востаннє оглядаєте краєвид навколо... і знову переноситеся сюди, в цю кімнату...

Рефлексія:

- Що ви відчуваєте?
- Намалюйте предмет, який подарував вам мудрець.
- Які ваші враження?

#### 9. Вправа "Метафора вашого стану"

Стати позитивними! Неважливо наскільки страшними здаються речі, чи такими є, підніміть ваш погляд і побачте можливості, вони завжди видно, бо вони завжди є! Ритуал прощання

#### Заняття 9. Вибір майбутнього.

Мета: розвиток впевненості у собі через звернення до своїх почуттів та переживань.

##### I. Вступна частина

Вітаю! Дуже рада зустрічі з вами! Сьогодні ми маємо останнє заняття, яке називається «Вибір майбутнього». Це заняття допоможе вам розвинути

впевненість у собі через кохання.

1. Вправа "Метафора вашого стану"

2. Вправа «Побажання»

Ціль: створення сприятливої для подальшої роботи атмосфери.

Почнемо нашу роботу з висловлювання один одному побажання на сьогоднішній день. Воно має бути коротким, довжиною буквально одне слово. Ви кидаєте м'яч тому, кому хочете, і водночас вимовляєте своє бажання. Той, хто його отримав, кидає м'яч наступному, висловлюючи йому побажання на сьогоднішній день. Будьте уважні та стежте за тим, щоб м'яч побував у всіх.

Рефлексія:

- Чи сподобалася вам вправа?
- Чи змінилося після нього ваш настрій?

## II. Основна частина

Любов - це найголовніше з того, що потрібно всім, хто живе в цьому світі. Любов не лише до наших близьких. Нам потрібна своя справа і все, що нас оточує.

Але особливо важливо любити себе. Тільки тоді ми зможемо щиро дарувати своє кохання іншим людям.

"У мене нічого не виходить", "Зі мною щось не так", "Мене ніхто не полюбить" - такі думки приходять в голову час від часу кожній людині в моменти відчаю або сильного емоційного занепаду.

Але якщо ці думки стають звичним тлом життя, це говорить про неприйняття себе, яке веде до конфліктів із собою та з оточуючими. Тому що коли ми не любимо і не поважаємо насамперед себе, ми не можемо виявляти цих почуттів і до інших людей.

Ніхто не може бути поруч із людиною, якій погано із самою собою. Наслідком цього є самотність, проблеми на роботі та з друзями, відчуженість у сім'ї та ще більше розчарування у собі та житті.

Це заняття допоможе вам почати любити себе, ви дізнаєтеся, як полюбити себе, що включає любов до себе. Ви зможете на власному досвіді пізнати, що таке любов до себе, відчувати любов до себе у своєму серці.

3. Вправа «Не можу полюбити себе»

Мета: надання учасникам подивитися на себе з боку, розвиток позитивного мислення, навчання більш лояльному ставленню до себе.

Інструменти: аркуші паперу формату А4 , ручки.

Частина I

Протягом 15 хв ви повинні скласти якомога детальніший список причин, з яких ви не можете полюбити себе. Коли вам не вистачить відведеного часу, можете писати далі, але в жодному разі не менше. Написали?

Тепер викресліть все те, що стосується загальних правил, принципів типу: «Любити себе не скромно», «Людина повинна любити інших, а не себе». Нехай у списку залишиться лише те, що пов'язано з вами.

Тепер перед вами перелік ваших недоліків. Цей список, короткий чи довгий, список того, що псує вам життя. Насамперед подумайте: якби ці недоліки належали не вам, а якійсь іншій людині, яку ви дуже любите, які з них ви б простили їй чи, можливо, вважали б навіть перевагами? Викресліть ці риси, вони не могли перешкодити вам полюбити іншу людину і, отже, не можуть перешкодити полюбити себе.

Зауважте ті риси, ті недоліки, які ви могли б допомогти йому подолати. Чому б вам не зробити те саме для себе? Чому не допомогти самому собі?

Випишіть їх до окремого списку, а з цього викресліть. Ну що, чи багато лишилося?

Давайте зробимо з ними таким чином: скажемо собі, що вони у нас є, треба навчитися жити з ними і думати, як з ними впоратися. Ми ж не відмовимося від коханої людини, якщо дізнаємося, що деякі її звички нас, м'яко кажучи, не влаштовують.

## Частина II

Виконайте наступне завдання послідовно, переходячи від одного ступеня до іншого:

- 1) Уявіть собі те, що у вас виходить особливо добре.
- 2) Подумки похваліть себе за добре виконану роботу.
- 3) Назвіть якусь свою позитивну якість.
- 4) Похваліть себе за наявність цієї позитивної якості.
- 5) Думайте про себе лише добре. Відчуйте світло, тепло десь у собі.
- 6) Поширюйте на себе це світло, власну любов... просто тому, що вона корисна для вас та плідна. Уявіть, якого кольору вона, і наповніть себе цим кольором.

## Рефлексія:

- Що ви відчували, коли викреслювали свої вади?
- Що зараз відчуваєте?
- Чи легко вам було сприймати себе позитивно?
- Чи легко приймати та схвалювати себе?

- Чи сподобалося вам відчувати любов до себе?

Радість не здатна повністю проявити себе, поки її місце у нашій свідомості займають негативні емоції та стани. Саме тому, якщо ми хочемо змінити якість свого життя, нам слід «рухатися в себе» і опрацювати почуття страху і гніву, що виявляються в різноманітних якостях уразливості, ревнощів, заздрості та залежності - і далі, звільнившись від них, вийти до радості та любові.

#### 4. Вправа «Ранок завтрашнього дня»

Ціль: усвідомлення позитивних подій свого життя.

Інструменти: аркуші паперу формату А4 , ручки.

Уявіть, що настав ранок завтрашнього дня. Ви прокинулися, розплющили очі, подивилися у вікно, побачили сонечко і посміхнулися.

А зараз протягом 15 хв напишіть список того, що приносить вам радість, за що ви можете бути вдячні світу, людям, собі, використовуючи для цієї мети 15 слів або речень.

Не намагайтеся відібрати правильні чи неправильні, важливі чи неважливі відповіді. Пишіть їх так, як вони спадають вам на думку.

Рефлексія:

- Чи радієте ви тому, що маєте?

Для того, щоб розвинути в собі почуття життєрадісності, вам необхідно щодня приділяти час і увагу тому, що приносить вам радість.

Кохання, чи щастя можливе лише тим, хто дізнався природу своїх негативних почуттів і пропрацював їх.

Той, хто любить, здатний сформувати навколо себе команду, яка приведе його до колективного успіху. Членами цієї команди можуть стати домочадці та родичі, друзі, знайомі тощо. Саме вони першими відчують на собі вміння кохати.

#### 5. Вправа «Взаємодія»

Мета: усвідомлення та перевірка власних невербальних засобів взаємодії у різних ситуаціях.

Вам потрібно об'єднатися у пари. Кожна пара займає зручне місце так, щоб нікому при цьому не заважати.

Ви стаєте віч-на-віч і домовляєтеся, хто з вас буде ведучим, а хто веденим. Потім ви стикаєтеся долоньями. «Ведучий» починає робити руками різні рухи, а «відомий» слідує за ним. Через 2 хвилини на мій сигнал ви поміняєтеся ролями. Ще через 2 хвилини ви продовжите взаємодіяти, але вже довільно, не поділяючись на «ведучого» та «відомого», ваше завдання – слідувати з максимальною точністю за рухами партнера.

Рефлексія:

- Яка частина вправи вам сподобалася найбільше?
- Що було виконувати легше, а що важче?
- Чи вдалося налаштуватися на партнера, відчувати одне одного?
- Яку частину було виконувати приємно, а коли було бажання припинити

вправу?

6. Вправа «Погляд на себе очима закоханої людини»

Ціль: відтворення адекватної самооцінки, позитивного ставлення до себе.

Сядьте зручніше, заплющте очі, максимально розслабтеся. Тепер ви станете письменником. Ви пишiть книгу, в якiй один iз героiв, якi сформува-ли ваше життя таким, як воно є, ви самi.

Вам треба вирiшити, хто з людей, якi вам вiдомi, любить вас. Не так важливо, чи ви любите цих людей, але надзвичайно важливо знати, чи люблять вони вас. Виберiть iз них одну людину i уявiть таке.

Ви сидите за столом. Перед вами друкарська машинка, папiр, оливець. Навпроти вiкно, в яке ви iнодi виглядаєте. Там, десь за вiкном, живе i щось робить у цю хвилину та сама людина, яка любить вас.

Настав час у вашiй книзi написати про нього. Ви вiдкидаєтеся на спинку стiльця, розмірковуєте про нього, думаєте, як би ви могли описати цю людину, висловити словами те, що робить її особливою. Ви пiдбираєте такi слова, якi дозволять читачевi побачити цю людину вашими очима – таким, яким бачите її ви. Тому ви описуєте всi його своєрiднi звички, висловлювання, манеру поведiнки, якi вiдрiзняють цю людину вiд iнших. Ви згадуєте та описуєте словами його почуття гумору, розум, дуростi, його слабкостi, сильнi сторони, маленьке та велике, все те, що у поєднаннi створює його унiкальну особистiсть. Ви прислухаєтеся до власного опису i намагаєтеся проаналiзувати свої почуття до цiєї людини, там, за вiкном. Ваш опис добiгає кiнця; ви намагаєтеся подивитися на зроблене з iншої позицiї та погляду. Ви впливаєте зi свого крiсла i впливаєте в тiло людини, яку щойно описували. Ви стаєте людиною, яка вас любить. З цiєї нової позицiї ви вдивляєтеся в себе, який був так захоплений написанням своєї книги. Ви бачите себе очима людини, яка вас любить. Ви бачите власнi слова, жести, манери, описанi людиною, яка вас любить. Вдивляєтеся в саму себе очима людини, яка вас любить, ви дiзнаєтеся про якостi та властивостi, якi вам були незнайомi або якi звикли вважати недолiками. Ви «переглядаєте» думки та спогади людини, яка вас любить, i розумiєте, що вас є за що любити. Можна просто бути i тим i самим робити життя iншої людини

повнішою та значущою. Ви бачите та чуєте все те, що ця людина так цінує у вас. Добре запам'ятавши все щойно почуте і побачене, ви повільно починаєте повертатися в себе, знаючи, хто ви є для людини, яка вас любить. Рефлексія:

- Які почуття після вправи?
- Чи є різниця між безоцінним коханням, прийняттям себе таким, яким є, та оцінюванням у категоріях «добре – погано»?

Любов себе зовсім не гарантує постійного відчуття радості до життя.

Відсутність любові до себе, уваги до себе та турботи про себе лежи в основі багатьох проблем та труднощів життя. Тому кожному необхідно навчитися любити себе, любити щиро та відкрито. Саме це дозволяє справлятися з тим, що заважає нам жити, долаючи свої проблеми, по-справжньому любити іншу людину та робити щасливими своїх дітей.

7. Вправа «Встаньте перед дзеркалом» Мета: розвиток вміння любити себе.

Інструменти: дзеркала.

Ви можете стати або сісти перед дзеркалом - як вам зручніше, щоб це дзеркало дозволило бачити себе цілком.

Ваше завдання – спокійно кілька хвилин постояти перед дзеркалом, дивлячись собі в очі, а потім сказати, назвавши себе на ім'я: «Я люблю тебе (ім'я) таким, яким ти є».

Рефлексія:

- Що ви при цьому відчували?
- Любов себе тісно пов'язані з прийняттям себе.

8. Вправа «Ім'я»

Мета: усвідомлення учасниками ставлення до свого імені, розширення уявлення про себе та інших.

Закрийте очі та уявіть своє ім'я, написане друкованими або великими літерами, будь-якого розміру та кольору. Виберіть колір, який вам подобається. Створіть в уяві найприємніший образ свого імені. Запам'ятайте цей образ, колір, розмір літер, звучання та інші властивості. Подумайте: як часто і хто вас так називає?... Розплющте очі.

Рефлексія:

- Хто назвав вас цим іменем?
- Що воно означає?
- Чи були ви названі на честь когось чи ваші імена є новими у роді?
- Чи подобаються вам ваші імена?
- Як вам подобається, щоб вас називали?

### 9. Вправа «Маска»

Мета: інтеграція учасниками власного "Я-образу", прийняття себе через самооцінку та оцінку інших.

Інструменти: аркуші паперу формату А4, фарби, олівці, вирізки з журналів.

Кожен із вас зараз має зробити маску. Головне, щоб маска відбивала ваш внутрішній світ, характеризувала вас.

На аркуші паперу намалюйте овал за розміром обличчя, визначте місце для очей і рота. Потім за допомогою фарб, олівців, вирізок із журналів та інших матеріалів прикрасьте маску, оформіть та виріжте.

При виготовленні маски немає жодних обмежень та вимог: ви можете самі придумати її та втілити на папері. Потім кожен із вас по черзі піднесе свою маску до обличчя, вона «оживе» і заговорить про себе.

Рефлексія:

- Які почуття ви зазнали під час виконання завдання?
- Які почуття ви відчуваєте після його завершення?

### III. Завершення

#### 10. Вправа «Формула любові до себе»

Мета: закріплення навички любові до себе.

Згадайте знаменитий мультфільм про невеликого сірого віслюка, якому набридло бути віслюком. І він став спочатку метеликом, потім, якщо не помиляюся, пташкою, потім кимось ще... Поки нарешті не зрозумів, що для нього самого і для всіх буде краще, якщо він залишиться маленьким сіреньким віслюком.

Тому, прошу вас, не забувайте щодня підходити до дзеркала, дивитися собі в очі, посміхатися і говорити: «Я люблю тебе (ім'я) і приймаю тебе таким, яким ти є, з усіма перевагами та недоліками. Я не боротимуся з тобою, і мені зовсім не має потреби перемагати тебе. Але моя любов дасть мені можливість розвиватися і вдосконалюватися, самому радіти життю та приносити радість у життя інших».

Рефлексія:

- Які ваші враження про заняття?
- Що вам сподобалося, а що ні?
- Який висновок собі зробили?

На цьому ми закінчуємо наші заняття.

#### 11. Вправа «Важливе»

Мета: підбиття підсумків тренінгу.

Тепер давайте по колу скажемо, що на цьому тренінгу було

найважливішим для вас те, що сподобалося, а що не сподобалося. З чим йдіть?

Кожен може сказати кілька слів.

Мені було дуже приємно працювати з вами. Сподіваюся, ви використовуватимете всі навички, отримані на тренінгу. І на закінчення хочу побажати вам бути впевненими в собі в будь-якій ситуації і досягти в житті всіляких успіхів!