

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет
Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри психології,
політології та соціокультурних
технологій

_____ Ніна СВІТАЙЛО
(підпис) (Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)
_____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 053 Психологія,
Освітньо-професійної програми Психологія
на тему: «Самоприйняття та прийняття інших у студентів із різними рівнями
лідерських якостей»

Здобувачки групи ПЛ-91 Черчатої Валентини Віталіївни

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело.

(підпис)

Валентина ЧЕРЧАТА
(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ здобувача)

Керівник доцент, кандидат психологічних наук, Тетяна ІВАНОВА _____
(посада, науковий ступінь, вчене звання, Ім'я та ПРІЗВИЩЕ) (підпис)

Суми – 2023

ЗМІСТ

Анотація.....	5
ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ САМОПРИЙНЯТТЯ ТА ПРИЙНЯТТЯ ІНШИХ У СТУДЕНТІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ.....	10
1.1. Самоприйняття та прийняття інших як психологічний феномен.....	10
1.2. Особливості лідерських якостей у студентів.....	14
Висновки до розділу 1.....	19
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОПРИЙНЯТТЯ ТА ПРИЙНЯТТЯ ІНШИХ У СТУДЕНТІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ.....	21
2.1. Організація та методи дослідження самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей у студентів.....	21
2.2. Особливості самоприйняття, прийняття інших у студентів із різними рівнями лідерських якостей.....	22
2.3. Аналіз результатів дослідження самоприйняття та прийняття інших у студентів із різними рівнями лідерських якостей.....	35
Висновки до розділу 2.....	38
РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК САМОПРИЙНЯТТЯ, ПРИЙНЯТТЯ ІНШИХ У СТУДЕНТІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ.....	41
3.1. Розуміння самоприйняття та прийняття інших у контексті різних психологічних напрямків.....	41
3.2. Особливості розвитку самоприйняття та прийняття інших у студентів із різними рівнями лідерських якостей у рамках екзистенційного та когнітивного підходів.....	44
3.3. Програма розвитку самоприйняття та прийняття інших із різними рівнями лідерських якостей у студентів.....	49

3.4. Апробація програми розвитку самоприйняття прийняття інших та лідерських якостей у студентів.....	55
Висновки до розділу 3.....	61
ВИСНОВКИ.....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	67
ДОДАТОК А.....	73
ДОДАТОК Б.....	74
ДОДАТОК В.....	75

Анотація

Кваліфікаційна робота бакалавра присвячена вивченню самоприйняття та прийняття інших у студентів із різними рівнями лідерських якостей. Було описано та проаналізовано особливості розуміння самоприйняття та прийняття інших, їх особливості у студентів, а також розглянуто поняття лідерство, лідерські якості, сформульовано перелік лідерських якостей які є характерними для студентів.

Підібрано методики для емпіричного дослідження самоприйняття та прийняття інших у студентів з різними рівнями лідерських якостей. Було визначено, що студентки мають більш високі показники самоприйняття та лідерства загалом, ніж студенти. Проведений кореляційний аналіз, який дозволив визначити зв'язки між самоприйняттям, прийняттям інших та лідерством, його стилями.

Проаналізовано підходи та методи розвитку самоприйняття, прийняття інших у студентів із різними рівнями лідерських якостей. Обґрунтовано використання методів когнітивного та екзистенційного підходів та соціально-психологічного тренінгу для розвитку самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей. Розроблено програму розвитку самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей у студентів методами екзистенційного та когнітивного підходів. Проведена часткова апробація програми розвитку, описано її етапи проведення, а також особливості реалізації програми в онлайн режимі.

Ключові слова: студенти, самоприйняття, прийняття інших, лідерство, лідерські якості, когнітивний підхід, екзистенційний підхід, соціально-психологічний тренінг.

Summary

The qualifying work of a bachelor is devoted to the study of self-acceptance and acceptance of others in students with different levels of leadership qualities. The peculiarities of understanding self-acceptance and acceptance of others, their

features in students, as well as the concepts of leadership, leadership qualities, and a list of leadership qualities that are inherent in students were described and analyzed .

Methods for empirical research of self-acceptance and acceptance of others in students with different levels of leadership qualities are selected. It was determined that female students have higher rates of self-acceptance and leadership in general than male students. A correlation analysis was conducted to determine the relationship between self-acceptance, acceptance of others and leadership, its styles. The peculiarities of the relationship between the data obtained in the groups with high and low levels of leadership aptitude are revealed.

Approaches and methods of developing self-acceptance, acceptance of others in students with different levels of leadership qualities are analyzed. The use of methods of cognitive and existential approaches and socio-psychological training for the development of self-acceptance, acceptance of others and leadership qualities is substantiated. A program for the development of self-acceptance, acceptance of others and leadership qualities in students using the methods of existential and cognitive approaches has been developed. A partial approbation of the development program was carried out, its stages of implementation, as well as the features of the program implementation in the online mode are described.

Keywords: students, self-acceptance, acceptance of others, leadership, leadership qualities, cognitive approach, existential approach, social and psychological training.

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні дослідження показують, що для становлення ефективним лідером ефективність лідерства залежить від необхідно мати відповідні якості та вміння, але також здатність їх успішно реалізувати відповідно до певних умов. Під час навчання у вищому навчальному закладі, активно формуються не тільки фахові знання та навички, але й лідерські компетенції студента, що розвиваються при взаємодії з оточенням та позитивному відношенні до себе. Позитивне самоприйняття та впевненість у власних здібностях сприяють активній участі та успіху в колективних проектах, розвитку комунікаційних навичок та здатності впливати на інших. Незважаючи на велику кількість досліджень самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей, принцип їх взаємозв'язку не виявлений повністю. Вивчення феномену самоприйняття вимагає комплексного підходу, який охоплює як теоретичний аналіз, так і практичне дослідження. Це передбачає вивчення підходів до розуміння самоприйняття, факторів, що впливають на його формування, а також вивчення взаємозв'язку самоприйняття та прийняття інших.

Проблематику лідерства та його роль у досягненні успіху у навчанні та особистісному розвитку досліджували такі вчені як А. Маслоу, Дж. Максвелл, Дж. М. Бернс, К. Ц. Левін, Д. Гоулман, Є. Аркін, О. Бодальов, А. Лутошкін, Б. Паригін, У. Джеймс, Р. Бернс, К. Роджерс, І. З. Кон та інші. Вивченням самоприйняття займались зарубіжні і вітчизняні психологи як У. Джеймс, К. Роджерс, Р. Бернс, А. Маслоу, Ф. Зімбардо, І. Ю. Любарський, С. Мілграм, С. Р. Пантелєєв, В. В. Столін та інші.

Самоприйняття, прийняття інших та лідерські якості є багатограними явищами взаємодія яких може залежати від багатьох факторів. Отже, актуальність цієї проблеми зумовила вибір теми кваліфікаційної роботи:

«Самоприйняття та прийняття інших у студентів із різними рівнями лідерських якостей».

Мета дослідження: визначення самоприйняття та прийняття інших у студентів із різними рівнями лідерських якостей; розробка програми розвитку самоприйняття та прийняття інших із різними рівнями лідерських якостей у студентів.

Об'єкт дослідження: самоприйняття та прийняття інших.

Предмет дослідження: самоприйняття та прийняття інших у студентів із різними рівнями лідерських якостей.

Гіпотеза дослідження:

1. Схильність до лідерських якостей у студентів має позитивну кореляцію з їх самоприйняттям та прийняттям інших.

2. Розвиток лідерських якостей, самоприйняття та прийняття інших, внаслідок їх включення у систему раціонально-ціннісних установок суб'єкта, потребує використання методів когнітивного та екзистенційного напрямків.

Завдання дослідження:

1. Визначити теоретичні засади самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей у студентів.

2. Емпірично дослідити самоприйняття та прийняття інших у студентів та їх лідерські якості.

3. Визначити зв'язок лідерських якостей та самоприйняття, прийняття інших у студентів.

4. Розробити та апробувати програму розвитку самоприйняття та прийняття інших із різними рівнями лідерських якостей у студентів.

Методи дослідження:

1) теоретичні: аналіз, порівняння, узагальнення;

2) емпіричні: Багатофакторний опитувальник лідерства (Б. М. Басс, Б. Дж. Аволіо); Методика дослідження соціально-психологічної адаптації

(К. Роджерс, Р. Даймонд) (Шкали «Прийняття/неприйняття себе», «Прийняття/неприйняття інших»);

3) методи математичної статистики: описова статистика (середнє, мода, медіана, стандартне відхилення, коефіцієнт варіації); t-критерій Стьюдента; в) коефіцієнт кореляції Пірсона.

Теоретична значущість дослідження полягає у поглибленні знань про взаємозв'язок самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей у студентів. Проаналізовано особливості розуміння самоприйняття та прийняття інших, уточнено поняття студент-лідер та лідерські якості студентів.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що отримані емпіричні дані щодо самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей у студентів допомогли з'ясувати особливості взаємозв'язку між самоприйняттям, прийняттям інших та лідерськими якостями у студентів. Отримані дані можуть використовуватись у практичній роботі психологів, для подальших наукових досліджень, розробки тренінгових програм для студентів, полегшення соціальної адаптації студентів у колективі, планування програми підтримки студентського самоврядування.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, списку використаних джерел (52 позиції), додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи складає 99 сторінок, основна частина складає 66 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ САМОПРИЙНЯТТЯ ТА ПРИЙНЯТТЯ ІНШИХ У СТУДЕНТІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

1.1. Самоприйняття та прийняття інших як психологічний феномен

Згідно до тлумачного словника, термін «самоприйняття» має походження від дієслова «приймати» та виражає відносно об'єктивне визнання своїх здібностей та обмежень [1].

Більшість дослідників сходяться на думці, що самоприйняття – це риса особистості, яка представляє собою емоційно-зabarвлене ставлення людини до себе та відображає ступінь прийняття себе такою, якою вона є, незалежно від її оцінки своїх сильних і слабких сторін.

Л. В. Засекіна та В. М. Майструк підкреслюють, що самоприйняттям є здорове ставлення особи до себе, що передбачає розуміння та прийняття особою власної особистості з урахуванням як позитивних, так і негативних аспектів та сприяє визначенню завдань на особистісний розвиток при необхідності [23].

А. Елліс аналізує концепцію самоприйняття як вимір самоцінності, в якому особа приймає себе цілком і повністю, не залежно від його ефективності, інтелектуальних здібностей, а також не зважаючи на думку інших людей: як вони його поважають, схвалюють чи навпаки – не сприймають чи критикують [3].

К. Хорні, розвиваючи ідеї З. Фрейда, вважає, що самоприйняття є можливим лише у випадках, коли розрив між Я-реальним і Я-ідеальним є дуже малим. Самоприйняття особистості формується на основі взаємодії з іншими людьми. Зокрема, встановлено, що для розвитку самоприйняття у дитини, необхідні позитивні взаємовідносини з батьками, тобто любов і прийняття з їх боку. Учена, вважає, задоволення потреби у прив'язаності з раннього дитинства є значущою умовою самоприйняття у майбутньому [6].

У основних положеннях теорії реляційних фреймів С. Хейса, що дала поштовх поглибленому дослідженню самоприйняття, зазначається, що існує безліч реляційних фреймів, що породжуються стимулами, які не контролюються людською свідомістю. Найкращий спосіб контролювати їх – усвідомити та прийняти їх, визначити їх причини, тобто, прийняти їх такими, якими вони є. У контексті самоприйняття ці фрейми характеризуються особистісним характером і включають уявлення індивіда про себе та свою цінність [5].

Розглядаючи самоприйняття як певний процес Н. В. Іванова запропонувала схему динаміки самоприйняття особистості [24]. Основними його «маркерами» виступають:

- відмова виправдовувати сподівання інших та звернення до парадигми «я хочу...», «я можу...», «мені потрібно...»;
- використання «Я – висловлювання» від першої особи;
- внутрішній локус контролю;
- гармонійність, відвертість у поведінці;
- відкритість зовнішньому та внутрішньому досвіду.

Спираючись на дослідження В. Г. Норакідзе та Н. І. Сарджвеладзе, можна визнати, що самоприйняття може бути охарактеризоване як фіксована настанова, що включає когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти [13].

Когнітивний компонент самоприйняття включає систему переконань, які особа має відносно себе, що є наслідком специфіки ранніх стосунків, та їх закріплення протягом життя. Емоційний – відображає сукупність почуттів стосовно свого існування. Поведінковий компонент характеризується інтересом особи до самої себе, своїх рішень.

В. В. Столін виокремлює три типи відносин: до себе, до іншого і очікуване ставлення від когось до себе. Особливості прояву та поєднання цих компонентів дозволяє визначити чотири типи ставлення людини до себе. Так,

на його думку, у розвиненої особистості проявляється симпатія до себе як до людини, прийняття і повага як до самого себе, так і до інших, очікування взаємної симпатії. У менш розвинених особистостей можна помітити позитивне та важливе ставлення до себе, проте це не супроводжується повагою до інших. Третій тип характеризується свідомою відсутністю поваги до себе, антипатією до інших і неповагою до себе. Останнім типом, який був визначений науковцем, є несвідоме неприйняття себе, яке може поєднуватися з гіпербалізованим ставленням до інших, що характеризується невпізнанням себе в іншій особі, яка є схожою [47].

Звертаючись до дослідження структури особистості, запропонованої О. П. Санніковою та І. О. Гордієнко, можна розглядати феномен прийняття-неприйняття (відторгнення) себе як стійку властивість особистості [44]. У контексті даного підходу макроструктура самоприйняття виокремлюється як цілісна багаторівнева властивість особистості. Вчена виділяє наступні рівні самоприйняття: формально-динамічний, змістово-особистісний, соціально-імперативний. Перший рівень характеризується сукупністю властивостей, що відображають динаміку психічних явищ. Другий рівень, у свою чергу, включає спрямованість, потребо-мотиваційну сферу тощо. Третій – охоплює клас характеристик, що відображають розуміння особи про суспільство, норми, культуру, знання тощо. Зазначається, що свідомість суворо контролює третій рівень самоприйняття.

До якісних характеристик самоприйняття відносять: емоційний компонент самоприйняття відповідає спектру переживань у емоцій, що відображають ставлення особистості до свого себе; когнітивний компонент – репрезентації самоприйняття через розуміння свого існування на раціональному рівні, що відображається в ставленні до своїх особливостей, унікальності; поведінковий – діапазон зовнішніх проявів у поведінці, що відображають прийняття або неприйняття себе індивідом; контрольо-регулятивний – контролює емоційний, когнітивний та поведінковий

компоненти самоприйняття, забезпечує стійкість самоприйняття на індивідуально прийнятому рівні. Зазначається, що основою розвитку самоприйняття слугує досвід позитивного спілкування, тобто прийняття себе можливе лише через досвід прийняття себе іншими [43].

Н. І. Левус стверджує, що самоприйняття, позитивне ставлення до себе, високий рівень самооцінки, творчий підхід до вирішення складних життєвих ситуацій забезпечує гармонійну життєдіяльність та високий рівень самоідентичності особистості в юнацькому віці; допомагає долати кризові ситуації, пов'язані з почуттям самотності в юнацькому віці [7].

Суттєвими детермінантами формування самоприйняття студентів, є їх здатність до самоаналізу, рефлексії та самоспостереження. Згідно до наукових досліджень, лише активне прагнення до розвитку своєї особистості за допомогою елементів самоствердження та самоствавлення може призвести до повного саморегулювання у процесі прийняття студентом самого себе [46].

Дослідження Л. З. Сердюка показало, що в загальній структурі самоприйняття студентів найбільший вплив на його розвиток здійснюють ставлення до майбутнього та до однолітків [45]. Отже можемо зазначити, що мотивація успіху професійної діяльності залежить від позитивного самоприйняття та саморозуміння, самоствавлення, самоповаги, аутосимпатії.

Також варто зазначити важливість комунікації для студентів, що робить період їх навчання у вищих навчальних закладах сприятливим періодом для формування і розвитку самоприйняття.

Узагальнюючи, можемо розглядати самоприйняття як психологічний феномен, що репрезентує стійку індивідуальну позицію щодо себе як особистості, та являється результатом оцінки відповідності своїх якостей, власним індивідуально значущим критеріям.

1.2. Особливості лідерських якостей у студентів

Для розуміння феномену лідерства в студентському середовищі, необхідно спочатку визначити та виокремити поняття «лідер» та категорію «лідерства» в психології, з урахуванням їх особливостей та інтерпретацій відносно даної соціальної групи.

У психологічній науці під терміном «лідер» розуміють авторитетну особу, яка за певних обставин має повноваження приймати важливі рішення за весь колектив, які відповідають загальним інтересам та визначають напрямок і характер групової діяльності [36].

О. О. Бодальов вважає лідером людину, що вміє організовувати діяльність і регулювати відносини у групі. Лідер має такі ж характеристики, як і більшість інших членів колективу, але його поведінка якісно відрізняється від інших, а рівень його активності вище, ніж у інших [16].

За О. А. Єршовим, лідер – це член групи, який володіє необхідними організаторськими здібностями, займає центральне положення в міжособистісній структурі та своїм прикладом, організацією заохочує групу для досягнення загальних цілей найкращим чином [21].

І. П. Краснощок виділила основні ознаки за якими можна охарактеризувати лідера [30]:

- приналежність до групи: лідером є особа, яка не стоїть «над» колективом, а навпаки – знаходиться у його «середині»;
- статус у групі: лідери користуються повагою, мають високі посади;
- збіг ціннісних орієнтацій: норми і ціннісні орієнтації лідера і групи узгоджуються;
- авторитет лідера у групі: авторитет лідера проявляється через вплив на поведінку та свідомість інших учасників, а також через організацію та управління групою під час досягнення групових цілей;

- джерело призначення керівника групи. Група не обирає конкретного лідера, він виявляється у певних ситуаціях з відкритої чи прихованої згоди колективу.

Л. І. Уманський виокремлює ролі лідера: лідер-організатор (виконує функцію об'єднання групи); лідер-ініціатор (веде та презентує ідеї при вирішенні нових проблем); лідер-творець емоційного настрою (домінує під час формування настрою групи); лідер-знавець (має велику кількість знань із різних сфер); лідер-взірець (центр емоційного потягу, приклад для наслідування, ідеал); лідер-професіонал (спеціаліст у певному виді діяльності) [29].

Узагальнюючи проаналізовану літературу, можна визначити детермінацію терміну «студент-лідер». Це є визнаний член групи, який має значний вплив, організаційні та комунікативні навички, є проактивним і заохочує колектив до досягнення загально групових цілей, не боїться брати відповідальність за групову діяльність [17].

До структури понять, змістовно пов'язаних з терміном «лідер», відноситься термін «лідерство». Деякі науковці трактують термін «лідерство» як соціально-психологічний феномен, який виникає і реалізується лише в соціальному середовищі, тобто скрізь, де утворюються групи, виникає лідерство [33].

Д. В. Ольшанський розглядає лідерство як специфічне явище, що виникає у взаємодії лідера з групою, до якої він належить і знаходиться на перетині двох проблем: психології особистості (лідера) і психології великих і малих груп [37]. За Ю. Платоновим, лідерство виникає, коли група людей має вирішити проблему, яка стосується інтересів більшості її членів, коли колективу необхідно розподілити ресурси (матеріальні, фінансові, інформаційні тощо) [20].

В. О. Татенко, в свою чергу, виокремив декілька психологічних парадоксів лідерства:

- людина і повинна і не повинна прагнути лідерства. З однієї сторони, не прагнути лідерства – досить нерозумно, але іншої – людина, яка вирішила боротися за лідерство, втрачає свій шанс у момент самого цього рішення;

- кращий із кращих, але не лідер. Претендент на лідерство має виділятися на фоні групи, але ж не настільки, щоб стати виключенням. Необхідно аби його сприймали як «свою людину»;

- людина може і водночас не може відмовитися від лідерської ролі. Лідера обирають часом таємно та несвідомо – просто визнають за повідного;

- лідер все і, водночас, нічого не вирішує. Основна функція лідера – розв’язувати проблемні ситуації, приймати важливі рішення для групи і брати відповідальність за досягнуті результати. Але водночас лідер є заручником групових традицій, норм, цінностей, цілей, методів діяльності і навіть поведінки;

- за лідерство слід і не слід боротися. Позиція лідера може змінюватися і передаватися залежно від специфіки завдання і ситуації в цілому. Але якщо претендент на лідерство буде боротися саме за лідерство, а не за ідею чи справу, важливу для всіх, він напевно програє і не стане лідером у справжньому розумінні цього слова [48].

К. Левін розробив класифікації стилей лідерства [19]. Він виокремив директивний, демократичний та ліберальний стилі:

- директивний стиль керівництва, при якому лідер має можливість різко критикувати підлеглих і застосовувати до них серйозні санкції (загроза покарання, відчуття страху). Директивний стиль економить час і забезпечує передбачуваність результату, але при його використанні ініціатива групи пригнічується, і вони стають пасивними виконавцями;

- демократичний стиль характеризується спільним обговоренням питань у групі, заохоченням підлеглих до ініціативи керівником, активним

обміном інформацією між лідером і учасниками групи, прийняттям рішень на загальних зборах;

- ліберальний стиль – форма керівництва, у якому практично відсутні вимоги до групи, відсутній контроль лідера за виконанням завдань. Даний стиль відрізняється безсистемністю та стихійністю в опрацювання проблем [40].

Єдиного правильного стилю лідерства не існує. Ефективним лідером може вважатися той, хто вміє оцінювати різні фактори, що впливають на його поведінку в тій чи іншій ситуації. Він комфортно працює у будь-якому лідерському стилі і може змінювати його відповідно до потреб ситуації. Таким чином, лідерство – це не індивідуальна чи групова функція, а результат складного і багатогранного впливу різноманітних факторів і обставин.

Для з'ясування змістових характеристик якостей студента-лідера необхідно провести аналіз термінів «якість особистості» та «лідерські якості особистості».

Відповідно до поглядів О. Л. Уманського, лідер характеризується загальними та специфічними якостями. Загальні якості відносяться до якостей, що притаманні всім членам групи, але вони забезпечують більшу продуктивність діяльності лідера. До специфічних якостей лідера відносяться: організаторська передбачуваність, вміння зрозуміти іншу людину, володіння засобами впливу на групу, їх застосування у різноманітних ситуаціях, потреба брати відповідальність [51]. А. Менегетті наголошує на головних якостях лідера: вроджений потенціал, що проявляється через винахідливість, талант координатора; глибокі знання та досвід у сферах, які є найбільш затребуваними окремими соціальними групами чи суспільством у цілому; безумовна перевага в отриманих результатах діяльності [9].

Критерієм розвитку лідерських якостей В. Г. Тітова бачить внутрішню готовність людини стати лідером. До неї відносяться мотиваційна складова (внутрішня налаштованість прийняти роль лідера, бажання виконувати функцію лідера, бажання діяти); когнітивна (розуміння завдань, знання організаційних алгоритмів); діяльнісна (результативність роботи); особистісно-позиційну складова (сприйняття лідера групою, сприйняття групи лідером) [49].

Розглядаючи поняття «лідерські якості студентів» Л. С. Казанцева визначає їх як професійно-особистісне утворення, що формується під час професійної підготовки у вищому навчальному закладі та включає такі вміння:

- здатність реалізувати природні якості лідера, представити себе та мобілізувати свій потенціал;
- вплив на інших, здатність ставити цілі та визначати шляхи їх досягнення в групі;
- вміння створювати плідні професійні та емоційні зв'язки, розкривати власний лідерський потенціал і допомагати реалізовувати потенціал інших [26].

Отже, аналіз наукової літератури та поглядів науковців дає підставу стверджувати, що під лідерськими якостями розуміють специфічні риси особистості, завдяки яким, особа може вирізнятися в певних питаннях і приймати відповідальні рішення в критичних ситуаціях, використовувати інноваційний підхід до вирішення проблем, успішно впливати на послідовників для досягнення спільної мети.

Звернувши увагу на лідерство у студентському середовищі, ми виявили декілька особливостей: студентським лідером є особа, яка в деяких аспектах перевершує більшість групи, але при цьому залишається «всередині» групи, підтримуючи зв'язок з кожним; зміна лідера може відбутися не лише під впливом зовнішніх обставин, але і внаслідок внутрішніх конфліктів;

студентом-лідером є визнаний член групи, який має авторитет, організаційні та комунікативні навички, є активним і заохочує колектив до досягнення загально групових цілей.

Загалом, можна виокремити наступні характеристики, які будуть притаманні студентському лідеру: ініціативність, комунікабельність, товарицькість, чуйність, доброзичливість, розвинута емпатія та ерудованість, готовність допомогти друзям.

Висновки до розділу 1

1. Самоприйняття – психологічний феномен, що відображає сприйняття себе особистістю, враховуючи особливості свого прийняття та оцінки відповідності власних якостей індивідуально значимим критеріям.

2. Лідер – це авторитетна особа чий норми і цінності узгоджуються з груповими, яка володіє необхідними організаторськими здібностями та заохочує колектив для досягнення загальних цілей найкращим чином. Лідерство – соціально-психологічний феномен, що виникає при взаємодії лідера з групою. Студентом-лідером є визнаний член групи, який має значний вплив, організаційні та комунікативні навички, є проактивним і заохочує колектив до досягнення загально групових цілей, не боїться брати відповідальність за групову діяльність

3. Лідерські якості – це якості, що необхідні для успіху організаційної діяльності та створення в колективі позитивної атмосфери, що сприяє досягненню спільних цілей. Студентському лідеру будуть притаманні: ініціативність, комунікабельність, товарицькість, чуйність, доброзичливість, розвинута емпатія та ерудованість, готовність допомогти друзям.

4. Взаємозв'язок лідерства та самоприйняття і прийняття інших, на нашу думку, є опосередкованим, оскільки студентське лідерство здійснюється у групі. Отже сам лідер може змінюватися в залежності від характеру поставленої задачі та ефективності групових взаємовідносин.

Прийняття інших безпосередньо залежить від лідера, адже неможливо забезпечити якісний процес лідерства, комунікації та управління групою без розуміння її учасників.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОПРИЙНЯТТЯ ТА ПРИЙНЯТТЯ ІНШИХ У СТУДЕНТІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

2.1. Організація та методи дослідження самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей у студентів

Збір даних емпіричного дослідження проводилося у березні 2023 року за допомогою Google Forms. В емпіричному дослідженні взяли участь 83 особи, з них 40 чоловіків та 43 жінки. За розподіленням по курсам, група респондентів складається з 19 (22,89%) осіб, що знаходяться на першому курсі, 17 (20,48%) – на другому, 25 (30,12%) – на третьому та 22 (26,51%) особи навчаються на четвертому курсі.

В даному дослідженні особливостей самоприйняття та прийняття інших у студентів із різними рівнями лідерських якостей використовуються дві методики: Багатофакторний опитувальник лідерства Б. М. Басса, Б. Дж. Аволіо [41] та методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса, Р. Даймонда [31].

Для дослідження лідерських якостей було обрано методику «Багатофакторний опитувальник лідерства» Б. М. Басса, Б. Дж. Аволіо, мета якого – оцінити таку компетенцію як лідерство та визначити, який саме стиль лідерства демонструє респондент. Багатофакторний опитувальник лідерства дозволяє виявити сім факторів, пов'язаних із трансформаційним лідерством.

Методика складається з 21 питання, де кожне твердження оцінюється за п'ятибальною шкалою: 0 – ніколи; 1 – досить рідко; 2 – іноді; 3 – досить часто; 4 – майже завжди. Інтерпретація результатів відбувається завдяки порівняльній шкалі, де 9-12 балів – високі здібності; 5-8 балів – помірні здібності; 0-4 бали – низькі здібності.

Для дослідження самоприйняття та прийняття інших була запропонована методика «Дослідження соціально-психологічної адаптації»

К. Роджерса, Р. Даймонда. Вона направлена на вивчення особливостей соціально-психологічної адаптації та пов'язаних із цим рис особистості. Методика складається з 101 твердження, які сформульовані в третій особі однини, без використання будь-яких займенників для зменшення впливу установки респондентів на соціально-бажані відповіді. У методиці передбачено 7-бальну шкалу оцінки: 0 – це мене зовсім не стосується; 1 – це мене не стосується; 2 – мабуть, це мене не стосується; 3 – не знаю, чи це мене стосується; 4 – це схоже на мене, але травню сумніви; 5 – це схоже на мене; 6 – це точно я.

Результати відповідей об'єднуються у 6 інтегральних шкал: адаптація, прийняття інших, інтернальність, самоприйняття, емоційна комфортність, прагнення до домінування. У даній роботі ми використовуємо дані зі шкал «прийняття інших» та «самоприйняття». Результат розраховується за ключем відповідно до віку (підлітки та дорослі) та дає змогу виділити рівні прояву досліджуваних факторів: низький, середній та високий рівні розвитку.

Для аналізу отриманих даних використовували такі методи математичної статистики :

- описова статистика (мода, медіана, середнє значення, стандартне відхилення, коефіцієнт варіації);
- t-критерій Стьюдента;
- кореляційний аналіз даних;

2.2. Особливості самоприйняття, прийняття інших у студентів із різними рівнями лідерських якостей

У рамках даного дослідження нами вивчалися самоприйняття, прийняття інших та лідерські якості студентів. Для аналізу та інтерпретації даних нами використовувалась програма Microsoft Office Excel 2016 та пакет «Аналіз даних».

Згідно за даними отриманими з методики «Дослідження соціально-психологічної адаптації» К. Роджерса, Р. Даймонда, що представлені в таблиці 2.1, середній рівень самоприйняття та прийняття інших у всіх респондентів становить 0,71 та 0,57 відповідно, що відповідає високому та середньому рівню розвитку. За цими ж показниками, медіана респондентів відповідає високому та середньому рівню – 0,70 та 0,56 відповідно. Стандартне відхилення самоприйняття та прийняття інших становить 0,13 та 0,10, що відповідає низькому рівню і свідчить про однорідність вибірки. Коефіцієнт варіації є однаковим для обох показників і складає 18%, що свідчить про слабе коливання даних у вибірці та відсутність варіативності. Результати, отримані за допомогою аналізу значимості відмінностей між самоприйняттям та прийняттям інших у студентів, показали, що між даними показниками, не дивлячись на різницю між середніми арифметичними значеннями, немає значимих відмінностей – 3,63 ($p > 0,05$).

Таблиця 2.1

Описова статистика самоприйняття та прийняття інших у студентів

	Самоприйняття			Прийняття інших		
	Чоловіки	Жінки	Загальна вибірка	Чоловіки	Жінки	Загальна вибірка
Середнє	0,67*	0,74*	0,71	0,55	0,59	0,57
Мода	0,67	0,70	0,70	0,51	0,82	0,53
Медіана	0,64	0,72	0,70	0,55	0,61	0,56
Стандартне відхилення	0,10	0,14	0,13	0,08	0,12	0,10
Коефіцієнт варіації, %	19	15	18	21	14	18

*Примітка: * $p \leq 0,05$*

Порівнявши дві групи респондентів за статевими відмінностями можемо побачити, що за середнім арифметичним у чоловіків та жінок немає суттєвого розриву за обома факторами – 0,74 бали у жінок та 0,67 у чоловіків за фактором «самоприйняття» та 0,59 у жінок, 0,55 балів у чоловіків за показником «прийняття інших». При аналізі даних між двома групами вибірки за допомогою аналізу значимості відмінностей між даними показниками, виявлено відмінності за фактором «самоприйняття» – 0,02 ($p \leq 0,05$). Значення коефіцієнту варіації в обох групах $< 30\%$, що вказує на слабке коливання даних та відсутність варіативності.

Порівнявши аналіз показників рівня самоприйняття та прийняття інших усіх респондентів (табл. 2.2), ми визначити, що для даної вибірки студентів більш характерним є високий рівень самоприйняття та середній рівень прийняття інших. Також помітна тенденція до високого рівня проявлення показників, тоді як на низький рівень не є характерним для студентів.

Таблиця 2.2

Рівні самоприйняття та прийняття інших у студентів (%)

	Респонденти	Високий	Середній	Низький
Самоприйняття	Чоловіки	40,00	60,00	-
	Жінки	65,12	65,12	-
	Загальна вибірка	53,01	46,99	-
Прийняття інших	Чоловіки	2,50	97,50	-
	Жінки	30,23	69,77	-
	Загальна вибірка	16,87	83,13	-

Примітка: Від 0 до 34 – низький рівень; від 35 до 67 – середній рівень або норма; від 68 до 100 – високий рівень прояву.

Переходячи до аналізу самоприйняття та прийняття інших серед чоловіків та жінок, можемо помітити певні відмінності. Для респондентів жіночої статі у факторі «самоприйняття» більш характерним є високий рівень, тоді як у чоловіків переважає середній рівень, тобто нормальне ставлення до себе та прийняття власних особливостей. У показнику «прийняття інших» можемо помітити тенденцію обох груп до середнього рівня. Отже, можемо зробити висновок, що респонденти є більш схильними до самоприйняття ніж до прийняття інших, що можливо, буде ускладнювати їх становлення лідером у колективі.

Згідно з отриманими описової статистики методики «Багатофакторний опитувальник лідерства» (табл. 2.3) можемо помітити, що за факторами «інтелектуальна стимуляція», «мотивація» вибірка респондентів є неоднорідною. Середнє арифметичне значення, мода та медіана у загальній вибірці знаходяться на середньому рівні проявлення якості. Стандартне відхилення за всіма даними знаходиться на низьких рівнях, проте фактори «мотивація», «інтелектуальна стимуляція» мають найбільші показники, що підтверджує отримані результати за коефіцієнтом варіації і робить групи однорідними.

Таблиця 2.3

Описова статистика стилів лідерства у студентів

Фактори	Респонденти	Мода	Медіана	Середнє арифметичне	Стандартне відхилення	Коефіцієнт варіації (%)
Вплив	Чоловіки	6	7	6,93*	1,42	21
	Жінки	9	8	7,91*	2,15	27
	Загальна вибірка	9	8	7,43	1,89	25

Продовження таблиці 2.3

Фактори	Респонденти	Мода	Медіана	Середнє арифметичне	Стандартне відхилення	Коефіцієнт варіації (%)
Уміння надихати	Чоловіки	5	6	6,38	1,73	27
	Жінки	7	7	6,88	2,17	32
	Загальна вибірка	5	6	6,64	1,98	30
Інтелектуальна стимуляція	Чоловіки	8	6,5	6,83	1,96	29
	Жінки	7	7	6,88	2,32	34
	Загальна вибірка	8	7	6,86	2,14	31
Індивідуальний підхід	Чоловіки	6	6,5	6,35*	2,06	32
	Жінки	7	7	7,26*	1,75	24
	Загальна вибірка	6	7	6,86	1,95	28
Мотивація	Чоловіки	7	6	6,13	1,56	25
	Жінки	7	7	6,60	2,94	44
	Загальна вибірка	5	6	6,37	2,37	37
Управління	Чоловіки	6	6	6,78	1,80	27
	Жінки	8	8	7,49	1,83	24
	Загальна вибірка	8	7	7,14	1,84	26
Надання самостійності	Чоловіки	7	7	6,10	1,30	21
	Жінки	6	6	6,49	2,25	35
	Загальна вибірка	8	6	6,30	1,85	29

Примітка: * $p \leq 0,05$

Аналізуючи середнє арифметичне значення, моду та медіану чоловіків та жінок окремо, можемо зазначити, що жінки найбільшу кількість балів за

факторами «індивідуальний підхід», «вплив» та «управління». У чоловіків – «вплив», «інтелектуальна стимуляція» та «управління». Найбільші результати за коефіцієнтом варіації ми спостерігаємо у жінок за факторами «надання самостійності», «мотивація», тобто наявна варіативність даних. надання самостійності», «мотивація», тобто наявна варіативність даних. Слід зазначити, що при аналізі значимості відмінностей між чоловіками та жінками, були виявлені відмінності за факторами «вплив» та «індивідуальний підхід» – 0,02 та 0,03 відповідно ($p \leq 0,05$).

Схильність до лідерства в цілому (табл. 2.4) відповідно до середнього арифметичного значення, моди та медіани знаходиться на середньому рівні розвитку. Проте порівнявши дані чоловіків та жінок можемо помітити невелику різницю у середніх значення, що при аналізі значущості відмінностей виявило відмінності – 0,05 ($p \leq 0,05$). Тобто можемо зазначити, що жінки у даній вибірці є більш схильними до лідерства ніж чоловіки. Значення коефіцієнту варіації у <30%, що вказує на слабке коливання даних у вибірці.

Таблиця 2.4

Описова статистика схильності до лідерства у студентів

Респонденти	Середнє арифметичне	Мода	Медіана	Коефіцієнт варіації (%)	Стандартне відхилення
Загальна вибірка	47,57	49	48	20	9,42
Жінки	49,51*	50	50	21	10,45
Чоловіки	45,48*	53	44,5	17	7,76

Примітка: * $p \leq 0,05$

В таблиці 2.5 подані результати дослідження факторів лідерства студентів. Згідно отриманими даними, ми можемо бачити, що по всіх факторах переважає середній рівень фактору лідерства, крім фактору

«вплив» у жінок (44,84%). За всіма факторами спостерігаємо тенденцію до середнього рівня, тобто загальна вибірка має помірні здібності по кожній з них. Але за фактором «вплив» дана закономірність змінюється і помітна тенденція до високого рівня у жінок та у загальної вибірки в цілому.

При порівнянні високого рівня, ми можемо побачити, що фактори «Управління» та «Вплив» мають найвищі показники (21,69% і 32,53% відповідно) і ми можемо вважати, що вони є характерними для вибірки. Тобто респонденти вміють формувати довіру до себе і виступати авторитетом за необхідності транслювати свої ідеї та прагнуть зробити групову роботу максимально ефективною. У жінок найвищі показники мають фактори «Вплив», «Мотивація» та «Уміння надихати». Тобто вони вміють формувати довіру до себе, за необхідності транслювати свої ідеї, схильні використовувати символи та образи, щоб стимулювати роботу групи та мотивують людей на досягнення спільної мети. Для чоловіків характерними є «Управління» та «Уміння надихати», що говорить про гарні вміння керувати групою, прагнення зробити групову роботу максимально ефективною.

Таблиця 2.5

Рівні стилів лідерства у студентів (%)

Фактори	Респонденти	Високий	Середній	Низький
Вплив	Чоловіки	15,00	82,50	2,50
	Жінки	48,84	44,19	6,98
	Загальна вибірка	32,53	62,65	4,82
Уміння надихати	Чоловіки	20,00	70,00	10,00
	Жінки	25,58	65,12	9,30
	Загальна вибірка	22,89	67,47	9,64
Інтелектуальна стимуляція	Чоловіки	12,50	77,50	10,00
	Жінки	16,28	72,09	11,63
	Загальна вибірка	14,46	74,70	10,84

Продовження таблиці 2.5

Мотивація	Чоловіки	7,50	80,00	12,50
	Жінки	27,91	46,51	25,58
	Загальна вибірка	18,07	62,65	19,28
Інтелектуальна стимуляція	Чоловіки	12,50	77,50	10,00
	Жінки	16,28	72,09	11,63
	Загальна вибірка	14,46	74,70	10,84
Управління	Чоловіки	20,00	72,50	7,50
	Жінки	23,26	72,09	4,65
	Загальна вибірка	21,69	72,29	6,02
Надання самостійності	Чоловіки	2,50	90,00	7,50
	Жінки	23,26	58,14	18,60
	Загальна вибірка	13,25	73,50	13,25

Примітка: Оцінювання фактору лідерства: від 0 до 4 – низька схильність; від 5 до 8 – помірні здібності; від 9 до 12 – висока схильність.

Для визначення схильності до лідерства студентів ми використовували «Багатофакторний опитувальник лідерства» Б. М. Басса, Б. Дж. Аволіо. Як можемо бачити у табл. 2.6, у респондентів переважає середній рівень схильності до лідерства. Варто зазначити, що низький рівень схильності до лідерства не є притаманним для всієї вибірки студентів. Найбільш схильними до лідерства є жінки (30,23 %).

Таблиця 2.6

Рівні схильності до лідерства у студентів (%)

Респонденти	Високий	Середній	Низький
Жінки	30,23	69,77	-
Чоловіки	15,00	85,00	-
Загальна вибірка	22,89	77,11	-

Порівнюючи дані чоловіків та жінок, можемо спостерігати, що жінки є більш схильними до виявлення лідерства ніж чоловіки, хоча у студентів обох статей переважає середній рівень.

На наступному етапі дослідження ми використали метод кореляційного аналізу даних та представили їх у табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Зв'язок самоприйняття, прийняття інших, лідерства та лідерських факторів студентів

	СМ	ПР	Л	В	УН	ІС	ІП	М	У	НС	Ч	Ж
СМ	-	0,60*	0,26*	0,35*	0,27*	0,35*	0,17*	0,03**	0,15*	-0,10	- 0,27	0,27*
ПР	0,60*	-	0,13*	0,25*	0,31*	0,15*	0,09**	0,05**	0,01	-0,29	- 0,21	0,21*
Л	0,26*	0,13*	-	0,65	0,75	0,69	0,79	0,72	0,64	0,43	- 0,22	0,22*
В	0,35*	0,25*	0,65	-	0,56	0,45	0,41	0,32	0,35	-0,01	- 0,26	0,26*
УН	0,27*	0,31*	0,75	0,56	-	0,55	0,44	0,34	0,44	0,24	- 0,13	0,13*
ІС	0,35*	0,15*	0,69	0,45	0,55	-	0,55	0,30	0,30	0,04	- 0,01	0,01
ІП	0,17*	0,09*	0,79	0,41	0,44	0,55	-	0,73	0,33	0,18	- 0,23	0,23*
М	0,03**	0,05**	0,72	0,32	0,34	0,30	0,73	-	0,29	0,29	- 0,10	0,10**
У	0,15*	0,01**	0,64	0,35	0,44	0,30	0,33	0,29	-	0,36	- 0,19	0,19*
НС	-0,10	-0,29	0,43	-0,01	0,24	0,04	0,18	0,29	0,36	-	- 0,11	0,11*
Ч	-0,27	-0,21	-0,22	-0,26	-0,13	-0,01	-0,23	-0,10	-0,19	-0,11	-	-
Ж	0,27*	0,21*	0,22*	0,26*	0,13*	0,01	0,23*	0,10**	0,19*	0,11*	-	-

Примітка: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Ч – чоловіки, Ж – жінки, СМ – самоприйняття, ПР – прийняття інших, Л – лідерство, В – вплив, УН – уміння надихати, ІС – інтелектуальна стимуляція, ІП – індивідуальний підхід, М – мотивація, У – правління, НС – надання самостійності.

За результатами кореляційного аналізу загальних даних був отриманий позитивний кореляційний зв'язок між лідерством та його факторами, проте варто відмітити, що фактори «Надання самостійності» та «Вплив» не корелюють між собою. Також спостерігається зв'язок між самоприйняттям та лідерством (0,26), між прийняттям інших та лідерством (0,13), що є досить неочікуваним, адже для становлення гарним лідером необхідно приймати та вміти зацікавитись іншими.

Було встановлено кореляційні зв'язки між самоприйняттям та факторами лідерства: вплив (0,35), уміння надихати (0,27), інтелектуальна стимуляція (0,35), індивідуальний підхід (0,17), управління (0,15). На високому рівні статистичної значимості ($p \leq 0,01$) з'являється зв'язок з фактором мотивація (0,03). Це дає нам підстави стверджувати, що при високому рівні самоприйняття у студентів будуть спостерігатися прояви даних факторів, а саме: вміння формувати довіру до себе і виступати авторитетом, знайти індивідуальний підхід до незнайомої людини, використовувати символи та образи, щоб стимулювати роботу інших, підштовхнути до дій, заохочувати групу до проявлення своїх творчих здібностей, знаходити зацікавленість в інших людях, здатна, прагнення зробити групову роботу максимально ефективною.

Аналогічно існують кореляційні зв'язки між прийняттям інших та факторами лідерства: вплив (0,25), уміння надихати (0,31), інтелектуальна стимуляція (0,15).

Крім того, було виявлено кореляційні зв'язки між жінками та самоприйняттям (0,27), прийняттям інших (0,21), лідерством (0,22) та його

факторами. На високому рівні статистичної значимості ($p \leq 0,01$) між жінками та мотивацією (0,10). У чоловіків, в свою чергу, виявлені лише негативні кореляційні зв'язки.

Описані дані частково підтверджують нашу гіпотезу про те, що схильність до лідерських якостей у студентів корелює з їх самоприйняттям та прийняттям інших, оскільки у зв'язки виявлені тільки в жіночій вибірці.

Також ми додатково піднімаємо питання різниці стратегій управління та впливу на інших у осіб з високим та низьким рівнем схильності до лідерства. Враховуючи отримані результати, нами було вилучено середні показники через їх обширність, що не дозволяло більш детально дослідити особливості груп та отримали наступний розподіл балів: від 29 до 42 балів – низький рівень, 42-55 – середній, 55-66 – високий рівень проявлення показників.

Були взяті групи з високими та низькими показниками лідерства (рис. 2.1 та 2.2), для того щоб зрозуміти, чим відрізняються дані групи і чи є певні особливості, що їм характерні.

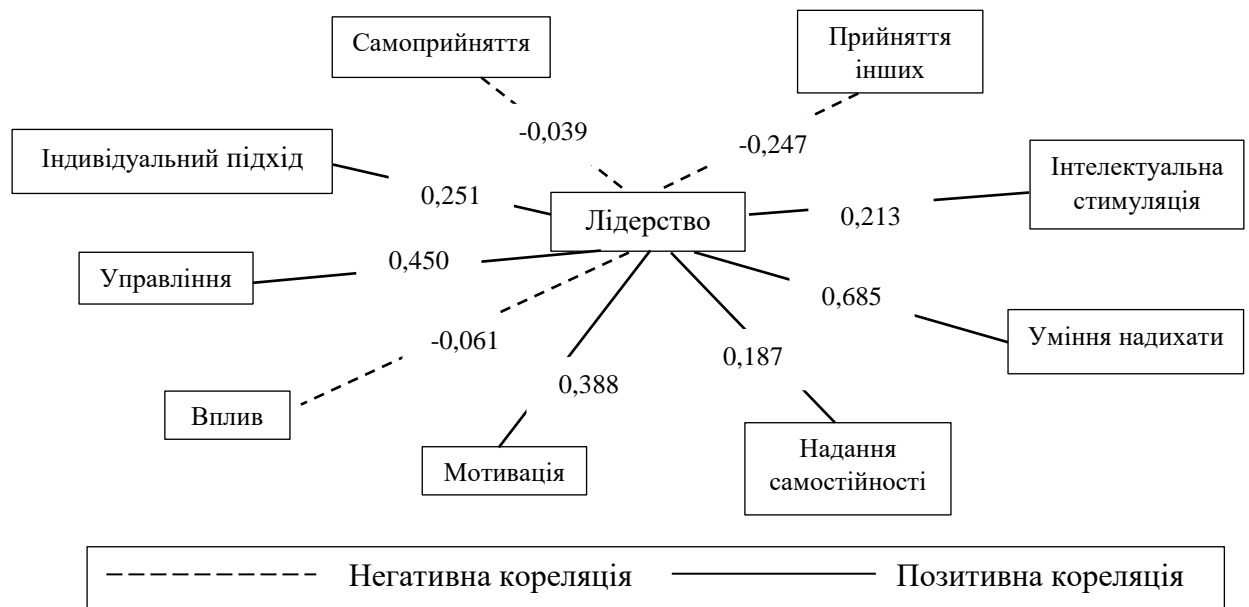


Рис. 2.1. Зв'язки лідерства з самоприйняттям, прийняттям інших та факторів лідерства у осіб з низьким рівнем лідерства

Відповідно до даних, що представлені на рис. 2.1, встановлено негативні кореляційні зв'язки між лідерством та самоприйняттям (-0,039) та прийняттям інших (-0,247), що говорить про те, що особи з низькою схильністю до лідерства не приймають свої сильні та слабкі сторони та не приймають інших. Також негативні кореляційні зв'язки спостерігаються з фактором «Вплив» (-0,061), тобто не лідери не вміють заручитися довірою у групи, стати авторитетом для інших та не вміють за необхідності транслювати свої ідеї.

На рисунку 2.2 представлені кореляційні зв'язки у групі з високими показниками лідерства.

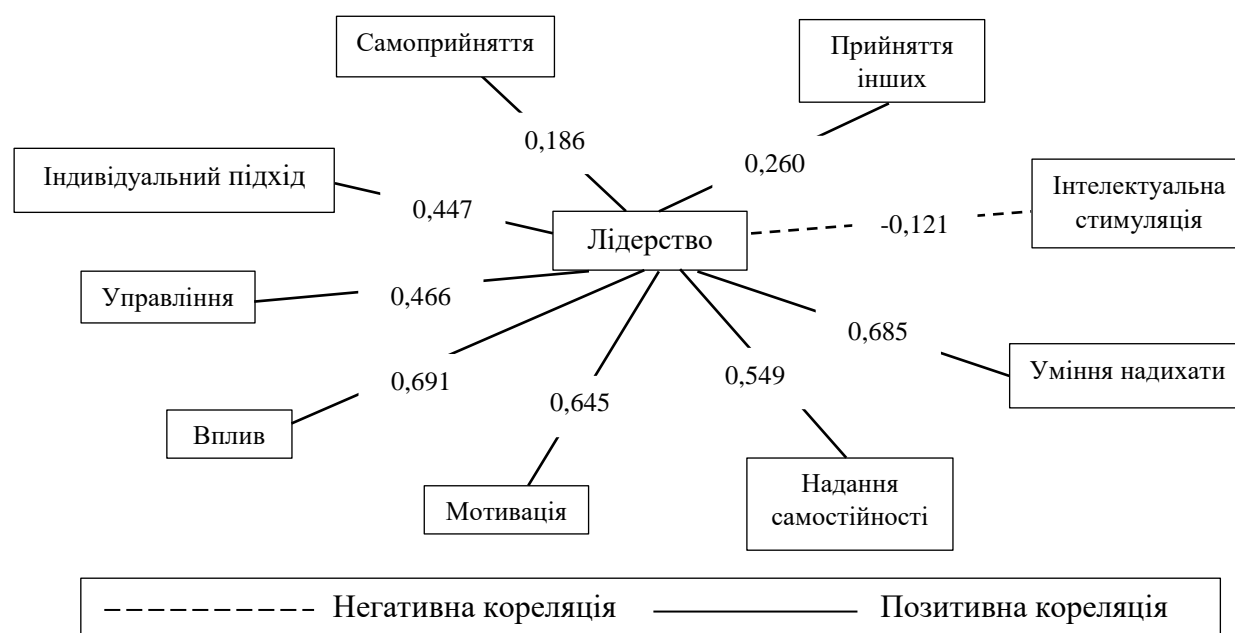


Рис. 2.2. Зв'язки лідерства з самоприйняттям, прийняттям інших та факторів лідерства у осіб з високим рівнем лідерства

У групі з високими показниками за методикою «Багатофакторний опитувальник лідерства» були зафіксовані кореляційні зв'язки між показником – схильність до лідерства і самоприйняттям (0,186) та прийняттям інших (0,260). Ці дані підтверджують нашу гіпотезу і означають,

що лідерами стають особи, які здатні приймати себе, свої недоліки та переваги та приймати інших, бути зацікавленими у них.

Порівняння групи респондентів з високим та низьким рівнем схильності до лідерства виявило відсутність кореляційних зв'язків між лідерством та фактором «Вплив» у групі з низькими показниками лідерства, а у групі з високими показниками лідерства кореляція складає 0,691, що вказує на здатність осіб формувати довіру до себе як до лідера, виступати в якості авторитету та схильність брати на себе відповідальність за групову роботу. За фактором «Інтелектуальна стимуляція» у групі низького рівня коефіцієнт кореляції складає 0,213, а у високому – кореляційні зв'язки відсутні, тобто особи з низькою схильністю до лідерства більше заохочують людей до творчого та креативного способу вирішення задач.

Відмінність між групами можна спостерігати і за фактором «Надання самостійності», де кореляційний зв'язок у групі з низькими показниками лідерства становить 0,187, а з високими – 0,549 відповідно. Тобто лідери більш схильні до правильної організації групової роботи, делегуванні справ та налаштуванні на досягнення ефективної роботи для групових цілей.

Тобто можемо спостерігати різні стратегії лідерства у групі. Особи з низькими показниками лідерства орієнтуються на стимулювання творчого підходу до проблеми, а у групі з високою схильністю до проявлення лідерства домінує вплив через здатність формувати довіру до себе як до лідера та надання самостійності групі (завдяки правильній організації роботи надається можливість проявити власні таланти).

Таким чином, можемо зробити висновок, що лідери не лише вміють одразу залучитися довірою у групи та стати певним авторитетом для них, а і завдяки гарній організації та перерозподілені групової роботи, заохочує та надає можливість учасникам проявити власні здібності таланти. Тоді як особи з низькою схильністю до лідерства заохочують людей до творчого, нестандартного методу при вирішенні задач, що є менш ефективним.

2.3. Аналіз результатів дослідження самоприйняття та прийняття інших у студентів із різними рівнями лідерських якостей

Згідно до отриманих даних в результаті дослідження самоприйняття та прийняття інших у студентів з різними рівнями враженості лідерських якостей було виявлено, що існують певні відмінності у взаємозв'язку самоприйняття, прийняття інших та рівнях схильності до лідерства у досліджуваних осіб.

Розглядаючи особливості самоприйняття та прийняття інших у загальної вибірки респондентів, ми можемо помітити, що дані знаходяться на високому та середньому рівнях – відповідно та становлять 53,01% і 83,13%. Порівнявши показники на аналіз значимості даних – значущість відмінностей не була знайдена. Нами було припущено що для даної вибірки властиво самоприйняття ніж прийняття інших, тобто особи схильні бути тим, ким ти є, вірити в себе та довіряти собі, ставитися до себе позитивно.

Розділивши респондентів на чоловіків та жінок, ми можемо побачити, що для студентів жіночої статі більш характерний високий рівень самоприйняття, тоді як у чоловіків переважає середній рівень. За фактором прийняття інших у обох групах домінує середній рівень, але у жінок помітна тенденція до високого. Аналіз відмінностей даних показав відмінність за фактором самоприйняття 0,02 ($p \leq 0,05$). Тобто для жінок більше ніж для чоловіків притаманно приймати себе, ставитись до себе позитивно, довіряти собі та своїм рішенням.

Вивчення лідерства у загальній вибірці, показало: переважна більшість осіб має середній рівень схильності до лідерства що свідчить, що респонденти відстоюють свою думку, планують свою роботу, однак потенціал їх лідерських схильностей не відрізняється високою стійкістю. У чоловіків та у жінок домінує середній рівень схильності до лідерства, проте у жінок ми бачимо тенденцію до високого рівня. Це підтверджується більш

детальним аналізом, де було виявлено суттєві відмінності між лідерством чоловіків та жінок – 0,05 ($p \leq 0,05$).

На даному етапі було сформуване твердження про те, що самоприйняття певним чином впливає та пов'язане з лідерством, адже у жінок, що схильні до самоприйняття та прийняття інших на високих рівнях виявився вищий рівень лідерства ніж у чоловіків.

Переважає більшість осіб мають середній рівень розвитку факторів лідерства, крім фактору «вплив», що має тенденцію до високого рівня. При більш детальному вивченні, виявилось, що для загальної вибірки притаманні фактори «управління» та «вплив».

Аналізуючи фактори лідерства, що притаманні жінкам та чоловікам, можемо виокремити наступне: у жінок домінують фактори «вплив», «мотивація», «уміння надихати», у чоловіків – «управління», «уміння надихати». Тобто можемо помітити відносно різні стратегії впливу та управління групою. Жінки є більш схильними до формування довіри до себе як до лідерів та виступають в якості авторитету, добре формують образ результату, що мотивує колектив на досягнення групової цілі, долання перешкод. Чоловіки прагнуть зробити роботу максимально ефективною через надихання групи діяти. Оскільки всі фактори знаходяться на середньому рівні, то дана вибірка респондентів є універсальною у застосуванні методів мотивації та роботи з групою.

Аналізуючи кореляційні зв'язки між отриманими даними, було виявлено зв'язок між самоприйняттям та лідерством (0,26), прийняттям іншим та лідерством (0,13), отже існує зв'язок між рівнем прийняття себе і інших та виявлення лідерства, лідерських якостей під час групової роботи.

Виявлено зв'язок між самоприйняттям та факторами лідерства: вплив, уміння надихати, інтелектуальна стимуляція, індивідуальний підхід, управління, мотивація. Негативний зв'язок виявився з фактором «надання самостійності». Можемо припустити, чим вищий рівень самоприйняття, тим

більше лідер схильний до виконання роботи самотужки, відсутність делегування роботи.

Крім того, виявлено зв'язок між прийняттям інших та факторами лідерства: вплив, уміння надихати, інтелектуальна стимуляція та індивідуальний підхід і мотивація при рівні значимості $p \leq 0,01$. З фактором «управління» кореляційних зв'язків немає, що при високому рівні прийняття, розумінні інших лідером втрачається уміння керувати процесом досягнення групових цілей. І самоприйняття і прийняття інших негативно корелюють з «наданням самостійності» тобто для даної вибірки характерно робити та відповідати за основні процеси роботи самостійно та не перерозподіляти завдання.

Аналізуючи дані жіночої вибірки, були виявлені кореляційні зв'язки між жінками та самоприйняттям (0,27), прийняттям інших (0,21), лідерства (0,22) та його факторами. Попри наявність зв'язків з усіма показниками, у жінок майже відсутній зв'язок з фактором «інтелектуальна стимуляція». Кореляційний зв'язок між чоловіками та самоприйняттям, прийняттям інших, лідерством та лідерськими факторами відсутній.

Також, нами було додатково підняте питання про особливості стилів впливу на групу у осіб із різними рівнями лідерства. Ми зробили кореляційний зв'язок між даними та порівняли їх. Відповідно до цього можемо бачити негативний кореляційний зв'язок між групою з низькими показниками лідерства та прийняттям інших, самоприйняттям, фактором «вплив». Найсильніший зв'язок має місце з факторами «уміння надихати» та «управління». Тобто особи з низьким рівнем виявлення лідерства схильні надихати групу, що дозволяє їм робити завдання ефективніше. У групи з високим рівнем лідерства виявлено негативний зв'язок з фактором «інтелектуальний зв'язок», найсильніший – відбувається з факторами «уміння надихати», «мотивація» та «вплив». Це може означати наступне: лідери вміють формувати довіру до себе, ставати авторитетом у групі,

використовують символи та образи за для надихання людей на роботу, тим самим формують уявлення про результат, окреслюють всі нюанси завдання.

Порівняння структури кореляційних зв'язків показало, що кореляційні зв'язки між лідерством за фактором «вплив» з низькими показниками відсутні, а у групи з високими даними кореляція є позитивною. За фактором «інтелектуальна стимуляція» у групі низького рівня лідерства зв'язок складає 0,213, з високим рівне зв'язок негативний. За фактором «надання самостійності» з низьким рівнем лідерства становить 0,187, на високому – 0,549. Тобто ми можемо спостерігати різні види стратегій впливу, роботи та управління з групою. Для осіб з низьким рівнем виявлення лідерства характерним є схилення групи думати, проявляти свої здібності завдяки нестандартному підходу до вирішення задачі, проте, без достатнього впливу на групу дана стратегія буде не дуже ефективною. Для групи з високим рівнем лідерства притаманно формування довіри до себе як до лідера, отримання позиції авторитета у групі, ефективна організація роботи шляхом правильного розподілення обов'язків.

Отже, гіпотеза про те, що особи з високим рівнем самоприйняття та прийняття інших більше схильні до лідерства та прояву власне лідерських якостей підтвердилась частково. Дане твердження є характерним для жінок, тоді як для чоловіків у даній вибірці респондентів – ні. Для респондентів більше притаманне самоприйняття ніж прийняття інших, що нетиповим для лідера, який має орієнтуватися на групу.

Висновки до розділу 2

1. Встановлено, що для досліджуваних притаманний високий рівень самоприйняття та середній рівень прийняття інших, суттєвих відмінностей даних не виявлено. Жінки є більш схильними до самоприйняття та прийняття інших ніж чоловіки, але їх дані знаходяться на середньому рівні.

2. Для загальної вибірки характерний середній рівень лідерства, тобто нестійкий прояв лідерства під час групової роботи. Згідно з

отриманими даними жінки більше схильні до лідерства. У респондентів має місце середній рівень схильності до всіх стилів лідерства, проявляються помірні здібності по кожному з них, найбільші показники отримано за факторами «Управління» та «Вплив», тобто є характерними для усієї вибірки. «Вплив», «Мотивація» та «Уміння надихати» є притаманними для жінок, а фактори «Управління» та «Уміння надихати» для чоловіків.

3. Було виявлено зв'язок між самоприйняттям та лідерством (0,26), прийняттям інших та лідерством (0,13), отже можна допустити, що респонденти будуть частіше ставати лідерами при високому рівні самоприйняття ніж при високому рівні прийняття інших, що є неочікуваним адже для лідера важливим є прихильне та поважливе ставлення до партнера по спілкуванню незалежно від його стану, поведінки або почуттів. Тобто існує залежність між рівнем самоприйняття та прийняття інших та виявленням лідерських якостей. Негативний зв'язок між самоприйняттям, прийняттям інших та встановлено лише з фактором «Надання самостійності», становить -0,10 та -0,29 відповідно.

4. Встановлено, зв'язки у респондентів жіночої статі з самоприйняттям (0,27), прийняттям інших (0,21), лідерством (0,22) та більшістю факторів лідерства. Негативний кореляційний зв'язок виявився між жінками та фактором «Інтелектуальною стимуляцією», що свідчить про часткове підтвердження нашої гіпотези. У респондентів чоловічої статі з іншими показниками позитивного кореляційного зв'язку не виявлено, отже рівень самоприйняття та прийняття інших у чоловіків не пов'язано з схильністю до лідерства тоді як у жінок цей зв'язок зберігається.

5. Виявлено особливості способів впливу на групу: кореляційні зв'язки між лідерством та фактором «Вплив» у групі з низькими показниками відсутні, у групі з високими даними кореляція складає 0,691. За фактором «Інтелектуальна стимуляція» у групі низького рівня коефіцієнт кореляції складає 0,213, а у високому – кореляційні зв'язки відсутні. За фактором

«Надання самостійності», зв'язок між групою з низькими показниками становить 0,187, а з високими – 0,549 відповідно. Можемо спостерігати різні стратегії лідерства у групах: особи з низькими показниками лідерства орієнтуються на стимулювання творчого підходу, а у групі з високою схильністю до проявлення лідерства домінує вплив через здатність формувати довіру до себе як до лідера та надання самостійності групі.

6. Гіпотеза про те, що схильність до лідерських якостей у студентів корелює з їх самоприйняттям та прийняттям інших підтвердилась частково, оскільки зв'язки між самоприйняттям, прийняттям інших та лідерством були виявлені у жінок, тоді як для чоловіків гіпотеза не підтвердилась.

РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК САМОПРИЙНЯТТЯ, ПРИЙНЯТТЯ ІНШИХ У СТУДЕНТІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

3.1. Розуміння самоприйняття та прийняття інших у контексті різних психологічних напрямків

Поняття самоприйняття є широко досліджуваним у багатьох психологічних напрямках. Завдяки цьому, кожен підхід трактує даний феномен по-різному, що обумовлює різні підходи до роботи.

У необіхевіоризмі Альберт Бандура досліджував проблеми, близькі до концепції самоприйняття. У його теорії, самоприйняття пов'язане з самоефективністю. Тобто здатністю людей реалізувати свої здібності та будувати поведінку на основі конкретного завдання чи ситуації. За словами А. Бандури, люди, які мають впевненість у своїй самоефективності, більш старанно ставляться до складних завдань, порівняно з тими, хто сумнівається у своїх можливостях.

Так, за А. Бандурою, самоефективність розвивається з урахуванням самоприйняття особистості. Людина приймає себе, оцінює себе адекватно і позитивно, і в результаті починає так само оцінювати свої здібності, вірити в свої сили. Це призводить до підвищення її самоефективності. Отже, самоприйняття позитивно впливає на успішність індивідуальної діяльності, мотивацію та розвиток поведінки [2]. Також важливими є переживання особистості внутрішніх норм поведінки, які можуть визначати прийняття чи самопокарання. Бандура виводить наступну послідовність процесу неприйняття та звинувачення: вчинок – внутрішній дискомфорт – покарання – полегшення. Такі покарання часто проявляються у радикальних формах, наприклад, самоушкодженні або постійному самозвинуваченні в усіх ситуаціях.

Самоприйняття у психоаналітичному напрямі З. Фрейда узгоджується з самосвідомістю особистості та репрезентується в принципі функціонування

самосвідомості й взаємодію ід, его й суперего. Рівень самоприйняття людини залежить від ефективності взаємодії між его та суперего, останнє з якого є моральним та соціальним цензором, що формується під впливом ставлення батьків до дитини. За А. Фрейд, важлива роль у самоприйнятті належить батькам, які своїм ставленням до дитини можуть зменшити дистанцію від реального Я дитини та того, яким воно має бути відповідно до вимог суперего [4].

У теорії об'єктних відносин, що базується а психоаналітичному підході, М. І. Лісіна досліджувала вплив ранніх відносин діади матері-дитини на формування доброзичливого ставлення до себе і світу в цілому. Завдяки стабільному, чуйному, турботливому, сприйнятливому та співчутливому ставленню матері усвідомлення дитиною базової потреби в безпеці формує позитивний досвід самоставлення і, як наслідок, інтерналізовану модель самоприйняття [32].

У гуманістичній психології феномен самоприйняття розглядається як шлях до самореалізації. Основна ідея всіх досліджень в цьому напрямку полягає в тому, що здорова людина завжди прагне до саморозвитку та самореалізації, а самоприйняття є важливим чинником у цьому процесі. Так, В. Франкл зазначав, що самоприйняття спрямоване на задоволення потреби в «сенсі життя» [42].

Велику увагу Карл Роджерс приділяв проблемі самоприйняття [11]. У своїй теорії «Я-концепції», заснованої на мінливості та гнучкості «Я», він постулював, що люди не тільки здатні до особистісного розвитку та зростання, але й що ці тенденції є природними для кожного. Поняття «Я» або «Я-концепція» – це розуміння людиною себе на основі минулого життєвого досвіду, поточних подій і сподівань на майбутнє.

К. Роджерс присвятив велику частину своїх досліджень вивченню взаємозв'язку між самоприйняттям і прийняттям інших. Вчений також ввів термін конгруентність, що означає прямий взаємозв'язок між особистим

досвідом (те, що людина відчуває), спілкуванням (те, що людина повідомляє про свої почуття та досвід) і усвідомленням (те, що людина помічає). Конгруентність він розглядає як здатність повністю сприймати та приймати свої комунікації. Роджерс встановив такий зв'язок між самоприйняттям і прийняттям іншими: клієнти, з негативною Я-концепцією не можуть прийняти себе; проте коли вони починають приймати себе, він починає приймати й інших. Іншими словами, самоприйняття створює відчуття прийняття, поваги та цінності для інших.

А. Маслоу вивчає самоприйняття як здатність приймати себе і свою природу, розглядати життєві процеси як природні феномени, а недоліки сприймати як індивідуальні особливості. У своїй праці вчений робить висновок, що самоприйняття базується на спонтанності дій, життя, думок, мотивації, автономії та внутрішньої мотивації, а також здатності любити та бути коханим [8]. Якщо самоприйняття людини тісно пов'язане з відчуттям щастя, то в суспільстві реалізація потенціалу індивіда також вважається основною детермінантою психологічного благополуччя.

Автентичність є близькою до проблеми самоприйняття в екзистенціальній психології. Автентичність – це здатність особи відмовлятися від різних соціальних ролей у спілкуванні та дозволяти думкам, почуттям і поведінковим характеристикам цієї особистості проявитися по-справжньому [46]. Головною умовою автентичності є усвідомленість або відкритість до внутрішнього і зовнішнього досвіду, або чутливість до себе, уміння слухати себе. Це не абстрактний, роз'єднаний пошук чогось про себе на протигагу світу. Натомість людина чує себе і відчуває себе через світ. Будь-яка зовнішня подія викликає не завжди бажану реакцію, а події, що відбуваються в житті людини, завжди є значущими. Якщо здається, що в житті відсутні важливі події, це свідчить про проблеми у сприйнятті цієї важливості, розумінні внутрішнього, а не зовнішнього «Я».

В екзистенційній психології автентичність – це найвищий рівень самоприйняття, коли людина повністю приймає себе, довіряє собі, прислухається до своїх слів, своїх справжніх думок і почуттів. При цьому це відбувається невинно. Вона виступає гарантом функціонування та розвитку здорової повноцінної особистості.

Варто також використовувати метод арт-терапії, завдяки ньому учасники матимуть змогу візуалізувати власне уявлення про себе, мають змогу побачити та інтерпретувати приховане чи небажане ставлення до себе чи інших.

Отже розвиток самоприйняття та прийняття інших потребує комплексного підходу із застосуванням арт-терапії.

3.2. Особливості розвитку самоприйняття та прийняття інших у студентів із різними рівнями лідерських якостей у рамках екзистенційного та когнітивного підходів

Для реалізації програми розвитку нами передбачається використання соціально-психологічного тренінгу.

Соціально-психологічний тренінг визначають як галузь психології, що спрямована на використання специфічних методів групової психологічної роботи, що мають на меті розвиток компетентності в спілкуванні [22].

Іноді соціально-психологічний тренінг розуміють як ефективну форму здобуття знань, досвіду, процес пізнання себе й інших, що дозволяє активно учасникам керувати власною поведінкою, перебудувати непродуктивні структури діяльності з метою посилення поведінкової регуляції та розвивати лідерські якості [18].

Головна мета психологічного тренінгу – розвиток соціально-психологічних та комунікативних навичок особи для сприяння її саморозвитку. Характерними рисами соціально-психологічного тренінгу є.

- особиста реалізація мотивації та постановка завдань;

- створення оптимальної робочої напруги - поетапне навчання та засвоєння нового матеріалу;
- моделювання взірця поведінки;
- перехід від імпульсивної поведінки до рефлексивної і навпаки;
- зменшення особистих психологічних бар'єрів;
- розкриття творчого потенціалу учасників під час міжособистісної комунікації;
- підвищення соціальної чутливості учасників;
- фокусування на процесі навчання, а не на результатах;
- зворотній зв'язок у системі «учасник-група»;
- управління успіхом.
- контроль рівня досягнень.

Важливо зазначити переваги групової роботи, які виділяє К. Рудестам [12]:

- групових динаміках задовольняються потреби в емоційному зв'язку та контакті з іншими особами;
- участь у спеціально організованих групах сприяє вирішенню проблем, пов'язаних з міжособистісною взаємодією, а також сприяє отриманню зворотного зв'язку;
- тренінгова група надає підтримку через спільні проблеми та переживання з іншими учасниками:
 - в групі індивід може навчитися новим навичкам у сприятливій і контрольованій атмосфері;
 - групова динаміка також розкриває приховані фактори, такі як соціальний тиск, конформізм та розподіл ролей;
 - члени групи можуть ідентифікуватися один з одним і використовувати емоційний зв'язок при оцінці власних переживань, почуттів і поведінки;

- група також сприяє процесу самодослідження, інтроспекції та формуванню індивідуальної «я-концепції».

Також варто зазначити недоліки групового методу психологічної роботи:

1. Групи слугують створенню унікального, своєрідного стилю спілкування, що відрізняється від стилю, прийнятому в повсякденному соціальному житті. Учасники очікують від людей у своєму оточенні реакції, поведінки, стилю спілкування та атмосфери, яка існує в групі.

2. Складність реалізації цінностей, які формуються у групах в нормальних соціальних умовах. В учасників може з'явитися потреба брати участь у різноманітних групах, оскільки виникає та атмосфера, стиль спілкування та стосунків, безпеку та комфорт, яких особи не може знайти в реальному житті.

3. Може відбуватися утворення нових цінностей, думок, переконань і установок. Повернувшись до нормального життя, учасник може відчувати розчарування, оскільки близькі не бачать змін, що з ним відбулися, не поділяють нову систему цінностей.

Розвиток самоприйняття прийняття інших та лідерських якостей передбачає комплексний підхід, що має реалізовуватися поетапно: спершу у програмі застосовується робота над самоприйняттям та прийняттям інших, потім – окреслення власних лідерських якостей, робота над ними. Тому для досягнення цієї мети нами було обрано методи когнітивного та екзистенційного підходів, з застосуванням арт-терапевтичних технік.

Екзистенційний підхід акцентує увагу на залежності самоприйняття особистості від прагнення внутрішню силу через самопізнання. Ми вважаємо екзистенційні практики методами психологічної допомоги, що дає можливість учасникам групових тренінгів ознайомитися зі своїми внутрішніми силами шляхом самопізнання. Цілями консультативного процесу є допомога клієнту усвідомити особистісну свободу,

відповідальність і відкрити свої потенції як особистості в повноцінному спілкуванні [14].

Екзистенційний підхід пропонує розвивати слабкі особистісні якості, глибоко досліджувати свою життєву ситуацію, посилювати особисту причетність до життєвих викликів замість пошуку «свого Я».

У даному підході психотерапевтична група є моделлю світу, в якій кожна людина проявляє себе у спосіб, характерний для її реальності, в межах якої, учасник поступово вибудовує свою реальну життєву ситуацію та досліджує можливі життєві напрямки за допомогою інших.

Фокус групи зосереджується на створенні групового життя та глибшому його розумінні, а не на вирішенні індивідуальних проблем учасників. І. Ялом підкреслює, що на певному етапі групової психотерапії люди починають розуміти, що життєві ситуації інших учасників значною мірою віддзеркалюють їх власні труднощі [34].

Завдяки екзистенційному підходу, який спрямований на вирішення питання постійного самовдосконалення та життя за внутрішньою згодою, ми розглядатимемо учасників як «Я», що приймає власну поведінку та почуття, намагається зрозуміти, як жити за «внутрішньою» згодою. Це готує ґрунт для того, щоб оцінювати учасників як особистостей, які намагаються зрозуміти себе, інших і свій внутрішній світ [15].

Когнітивні концепції психотерапії та консультування акцентують роль когнітивних умінь, значимість осмислення і розуміння людиною свого досвіду, підкреслюючи необхідність раціоналізації емоційних переживань. При цьому передбачається, що особистість має здатність до аналізу своїх переживань. Основна увага приділяється когнітивним структурам психіки, з акцентом на особистості, особистісних структурах і логічних здібностях особи в цілому [39].

Одним із напрямків практичного використання когнітивних методів є створення низки сценаріїв моделювання тенденції розвитку проблемної

ситуації на основі обраних факторів, що створюються з урахуванням різноманітних планів і прогнозів розвитку ситуації. Важливо створювати два типи сценаріїв: сценарії, що моделюють тенденції розвитку середовища з урахуванням його змін характеристик, і сценарії, що моделюють тенденції, де особи домінують у розвитку проблемної ситуації [38]. Ми будемо використовувати даний метод для прогнозування доцільності становлення лідером в конкретних випадках.

Нами буде застосовуватись метод «ідентифікації» учасників один з одним, що дозволить подивитися на себе під іншим кутом, та стимулює учасників до прийняття своїх позитивних та негативних сторін, а також більш реального розуміння себе для більш легкого отримання результату. Метод «записування подій дня» використовуватиметься, для того, щоб учасники краще зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, такі як робота в групі, труднощі під час міжособистісної комунікації тощо.

Арт-терапія – це певна система взаємодії між учасником, продуктом його образотворчої творчої діяльності і арт-терапевтом; метод психотерапії, що використовує художні прийоми та творчість, а саме: малювання, ліплення, музику, фотографію, кінофільми, книги, акторську майстерність тощо [25].

Арт-терапія звертається до символічної функції образотворчого мистецтва, оскільки один із елементів психотерапевтичного процесу допомагає клієнту зрозуміти та інтегрувати матеріал несвідомого, а психотерапевту допомагає визначити динаміку та зміни цього процесу його психіці .

Перевагами арт-терапевтичного процесу є універсальність складу учасників, задіяння переважно невербального спілкування, що допомагає більш точно висловити переживання, усвідомити життєві та професійні проблеми і знайти завдяки цьому шлях до їх вирішення, має «інсайт-орієнтований» характер, передбачає атмосферу взаємної довіри в

терапевтичній групі, високу терпимість і увагу до внутрішнього світу людини.

На нашу думку за допомогою цих методів та технік ми можемо розвинути самоприйняття, прийняття інших у студентів із різними рівнями лідерських якостей.

3.3. Програма розвитку самоприйняття та прийняття інших із різними рівнями лідерських якостей у студентів

Для розвитку самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей нами було розроблено програму серії психологічних тренінгів, що може бути реалізована практичним психологом. Дана програма розвитку направлена на когнітивний, емоційний та особистісний компоненти студентів, аби повністю охопити їх увагу та сподіватись на краще засвоєння інформації.

Якісна реалізація програми розвитку може забезпечити формування уявлень по самоприйняття прийняття інших, лідерство, лідерські якості. Формування та усвідомлення власної я-концепції, власних лідерських якостей та комфортного стилю лідерства, формування уявлення про важливість прийняття інших для успішної самореалізації як студентського лідера. Запропоновано базовий варіант програми розвитку, що може змінюватися та корегуватися для кращої реалізації програми в реальних умовах, в залежності від динаміки розвитку групи, розуміння програми, а також непередбачуваних умов (відсутність електрики, повітряні тривоги).

Актуальність програми розвитку самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей зумовлена прискореним розвитком життя та збільшенням вимог до студентів та випускників з університетів загалом. Дана програма дозволить учасникам окреслити сильні та слабкі сторони, розвивати навички комунікації, прийняття рішень та лідерства. Крім того, ефективна комунікація та уміння співпрацювати з іншими стануть цінними навичками в роботі над проектами, студентських організаціях та суспільних групах. Отже,

програма розвитку лідерських якостей та самоприйняття стане корисною для успішного студентства та майбутнього працевлаштування.

Мета програми: розвиток самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей у студентів.

Завдання програми:

1. Надати та систематизувати знання про самоприйняття, прийняття інших, сформувані чітке уявлення про себе в учасників, надати їм важливість розуміння та прийняття інших, їх думок, рішень.

2. Сформувані знання про лідерство, лідерські якості, їх особливості сприйняття та розвитку у студентському середовищі.

3. Розвинути вміння саморефлексії та самоаналізу учасників для аналізування себе як ефективного студентського лідера.

4. Сформувані уявлення учасників про студентського лідера, його особисті характеристики та якості, співвідносити їх з наявними та розробити методи розвитку.

До програми можуть бути залучені студенти будь-яких курсів, які перебувають у спільній групі понад 3 місяці.

Етапи даної програми становить наступні блоки:

1. Знайомство учасників та встановлення рапорту наступних занять.
2. Аналіз та корекція знань учасників про самоприйняття, прийняття інших, візуалізація їх власних уявлень про себе, отримання зворотного зв'язку.

3. Усвідомлення себе як лідера, формування персональних лідерських якостей, їх розвиток.

4. Розвиток самоприйняття за допомогою арт-технік, активного діалогу, мозкового штурму та зворотного зв'язку. Формування позитивного ставлення до себе

Програмою передбачено 8 тренінгових занять, тривалістю 90 хвилин кожне. Структура програми розвитку самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей у студентів (повний зміст вправ – додаток В).

Заняття 1

Мета: знайомство учасників, визначення правил взаємодії в групі, встановлення очікувань на майбутні тренінги, розвиток уявлення щодо самоприйняття та формування «Я-концепції».

1. Вправа 1 «Артем – артистичний» [28] – зняття напруги, знайомство учасників.
2. Вправа 2 «Бінго» [50] – руханка, знайомство учасників.
3. Вправа 3 «Прийняття правил групи».
4. Вправа 4 «Очікування» – формування очікувань.
5. Інформаційний блок «Що таке самоприйняття?»
6. Вправа 6 «Фруктовий салат» [27] – розминка учасників.
7. Вправа 7 «Я-концепція» [40] – стимулювання саморозкриття учасників.
8. Вправа 8 «Підсумок роботи» – отримання зворотного зв'язку.

Заняття 2

Мета: через усвідомлення власних позитивних якостей, розвиток своє самоприйняття та самопізнання в учасників.

1. Вправа «Цифра-група» [27] – розминка учасників.
2. Вправа «Поговоримо про день вчорашній» – шерінг минулого заняття.
3. Вправа «З чого я зроблений?» [27] – розвиток самопізнання і самопрезентації.
4. Вправа «Позитивні асоціації» [52] – розвиток навичок прийняття інших.
5. Вправа «Мої сильні сторони» [52] – визначення сильних сторін кожного учасника.

6. Вправа «Підсумок роботи» – отримання зворотного зв'язку.

Заняття 3

Мета: розвиток учасників у сфері саморефлексії, поглиблення навичок самоприйняття та самопізнання, виявлення та визначення ресурсів, якими володіють учасники.

1. Вправа 1 «І знову добрий день» [28] – зняття напруги, створення позитивної атмосфери.
2. Вправа 2 «Згадаймо, що було» – отримання зворотного зв'язку, налаштування на роботу.
3. Вправа 3 «Контраргументи» [52] – розкриття внутрішніх конфліктів в учасників групи, корегування розуміння недоліків.
4. Вправа 4 «Коло субособистостей» [10] – порівняння бажань учасників з їх життєвими цінностями, аналіз внутрішніх спонукань.
5. Вправа 5 «Руханка» – розминка учасників.
6. Вправа 6 «Про себе» [52] – розвиток позитивної «Я - концепції».
7. Вправа 7 «Рефлексивне коло» [17] – підведення підсумків тренінгу.

Заняття 4

Мета: розвиток самопізнання та прийняття себе, усвідомлення своєї емоційної поведінки, зменшення стереотипів, пов'язаних з емоційним реагуванням на події.

1. Вправа «Поговоримо про день вчорашній» – шерінг минулого заняття.
2. Вправа «Вікно емоцій» [27] – аналіз особистої карти емоційної поведінки.
3. Вправа «У котлі з киплячою водою немає спокійного місця!» [27] – розминка учасників.
4. Вправа «Малювання власного Я» [52] – розвиток саморефлексії.

5. Вправа «Я – подарунок для людства» [52] – виявлення унікальності кожного учасника.

6. Вправа «Рефлексивне коло» [17] – підведення підсумків тренінгу.

Заняття 5

Мета: ознайомлення з поняттям лідер, лідерство, лідерські якості, спонукання учасників до виявлення цих якостей; розвиток навичок самопрезентації та емпатії.

1. Вправа «Згадаймо, що було» – налаштування на роботу.

2. Вправа «Ти і твоє ім'я» [27] – розвиток лідерських якостей.

3. Вправа «З чужого голосу...» [27] – розвиток емпатії, комунікативних навичок учасників.

4. Вправа «Лідер – це...» [27] – розвиток розуміння особистих лідерських якостей, визначення ознак лідерської поведінки.

5. Інформаційне повідомлення «Стилі лідерства».

6. Вправа «Візуалізація мети» [35] – розвиток впевненості, цілеспрямованості, тренування досягнення поставлених цілей.

7. Вправа «Лабіринт» [35] – розвиток лідерських якостей.

8. Вправа «Рефлексивне коло» [17] – підведення підсумків тренінгу.

Заняття 6

Мета: нагромадження навичок самопрезентації, аналіз лідерських якостей з урахуванням їхньої суттєвості, формування уявлень про важливість ефективного управління часом.

1. Вправа «Привітання» – налаштування учасників на роботу.

2. Вправа «Паперові замки» [27] – розвиток лідерських якостей в умовах неможливості вербальної комунікації.

3. Вправа «Презентація лідерських якостей» [35] – аналіз лідерських якостей, розвиток навичок самопрезентації.

4. Вправа «Якби годинник заговорив...» [27] – розвиток тайм-менеджменту.

5. Вправа «Рефлексивне коло» [17] – розвиток саморефлексії, підведення підсумків тренінгового заняття.

Заняття 7

Мета: розвиток самоприйняття через систематичне отримання зворотного зв'язку, тренування комунікативних навичок.

1. Вправа «Привітання» – налаштування учасників на роботу.
2. Вправа «По-одному» [27] – тренування зосередженості на завданні, концентрації уваги.
3. Вправа «Дзеркало» [35] – отримання зворотного зв'язку про власний стиль.
4. Вправа «Цифра-група» [28] – розминка учасників.
5. Вправа «Тяжка людина» [27] – розвиток лідерських якостей, креативності.
6. Вправа «Рефлексивне коло» [17] – підведення підсумків тренінгового заняття.

Заняття 8

Мета: самоаналіз учасників щодо уявлень про себе, розвиток лідерських якостей, отримання зворотного зв'язку від учасників щодо програми розвитку.

1. Вправа «Привітання» – налаштування учасників на роботу.
2. Вправа «Подорож Незнайки» [35] – тренування у виробленні спільної стратегії і тактики успіху.
3. Вправа «Хто Я?» [27] – актуалізація уявлень учасників про себе.
4. Вправа «Валіза» – створення «валізи», отримання зворотного зв'язку учасників одне про одного.
5. Вправа «Підбиття підсумків» – підбиття підсумків тренінгової програми.

3.4. Апробація програми розвитку самоприйняття прийняття інших та лідерських якостей у студентів

Для апробації складеної програми було проведено 5 тренінгових занять у дистанційній формі (за допомогою Google Meet), учасниками якого стали студенти першого курсу Сумського Державного Університету освітньо-професійного напрямку «Психологія». Кожне тренінгове заняття тривало 90 хвилин. Необхідно зазначити, що складена програма було модифікована під онлайн-формат, виключено деякі вправ через неможливість їх адаптації до нових умов проведення. Для оцінки результатів було програми, було проведено вхідне дослідження самоприйняття та прийняття інших за методикою «Дослідження соціально-психологічної адаптації» К. Роджерса, Р. Даймонда та лідерства і стилів лідерства за методикою «Багатофакторний опитувальник лідерства» Б. М. Басса, Б. Дж. Аволіо.

Під час першого тренінгу відбулося знайомство учасників з тренером, були сформовані правила за якими група працюватиме на всіх заняттях, було виявлено очікування учасників щодо даної програми. На занятті використовувались наступні методи: мозковий штурм, обговорення, групова робота, рефлексія. Протягом тренінгу учасники поводитись активно, заохочувались до обговорень вправ та не боялись висловити власну думку, не соромились задавати питання. Одною з основних вправ даного заняття було формування уявлень про власну я-концепцію та обговорення питання «від чого залежить думка інших про нас самих?», не дивлячись на те, що дана вправа є великою та тяжкою для обробки учасники впорались з нею та були залучені до обговорення усіх питань. Наступна вправа дозволила групі подивитись на справи/проблеми/власні недоліки під іншим кутом, послухати думку інших та отримати зворотній зв'язок не лише від тренера, а й від колег. Що було правильним рішенням адже це дозволило групі дізнатися більше одне про одного та сформувати більш неформальні/довірливі

відносини, не дивлячись на те що учасники є студентами однієї групи, їм все ще було чим поділитися один з одним.

Під час заняття № 2 учасники розвинули навички самопрезентації за допомогою асоціативного мислення та самопізнання, а також розкрили внутрішні конфлікти кожного. А саме: готували міні-виступи для представлення уявлення про себе, знаходили контраргументи на кожне невдоволення собою, шукали позитивні асоціації для кожного. У даному тренінгу використовувались такі методи: індивідуальна робота, групове обговорення, робота у міні-групах, рефлексія. Нами було відзначено, що найкращими вправами для учасників виявились ті, де необхідно працювати у міні групах та обговорювати задану тему, а також ті, де учасники можуть отримати зворотній зв'язок від інших.

Заняття № 3 було присвячене розвитку саморефлексії та самоприйняттю, покращенню комунікативних навичок учасників та розвиток емпатії як лідера до групи. Використовувались наступні методи роботи: індивідуальна робота, робота у міні-групах, рефлексія, обговорення. Зробивши висновок після завершення даного заняття, можна стверджувати, що учасники більше заглибились у самоприйняття та певне самопізнання, адже проєктивні методиками, що були застосовані, дали змогу не тільки проявити власні творчі здібності, а і проаналізувати приховані емоції щодо власного відношення до різних соціальних сфер життя. Після вправ на самоприйняття учасники стали менш активними, намагались уникнути продовження тренінгу розмовами, з'явилося більше уточнюючих запитань, проте покращились навички рефлексії, поведінка стала більш впевненою.

Під час тренінгу № 4 учасників було ознайомлено з поняттям «лідер», «лідерство» та різноманітністю лідерських якостей, усвідомлено власні сильні сторони як лідерів, розвинуто навички самопрезентації та емпатії, відбулося усвідомлення впливу позиції лідера на результат групової діяльності. На занятті використовувались наступні методи: індивідуальна

робота, робота у групах, мозковий штурм, міні-лекція, обговорення. Учасники були задоволені пізнанням нового про себе, активно брали участь в обговоренні вправ та охоче ділились прикладами з власного досвіду, мали позитивне враження від вправ.

Під час п'ятого тренінгу відбувся аналіз набутих та наявних лідерських якостей в учасників, їх тренування під час активної комунікації, поведено вправи на розвиток навичок самопрезентації та креативності, було створено «валізу» знань, вражень та набутих навичок учасників, отримано зворотній зв'язок від проведених тренінгів. На занятті використовувались такі методи: робота в міні-групах, обговорення, мозковий штурм, індивідуальна робота.

Нами було проведено 5 тренінгових занять з розвитку самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей у студентів і дистанційній формі тривалістю 90 хвилин кожне. Для перевірки ефективності нашої програми розвитку нами було зібрано дані студентів до та після серії тренінгів та проведено порівняльний аналіз результатів.

Згідно отриманими даними, що представлені у табл. 3.1, ми можемо бачити, збільшення середнього арифметичного значення за показником самоприйняття з 0,75 до 0,77 балів. Проте, результати, отримані за допомогою аналізу значимості відмінностей між вхідними та вихідними даними за показником самоприйняттям не виявили значимих відмінностей – 0,86 ($p > 0,05$). За показником прийняття інших, змін середнього арифметичного значення не спостерігається, аналіз значимості даних, відмінностей не виявив 0,96 ($p > 0,05$).

Таблиця 3.1

Середнє арифметичне значення самоприйняття та прийняття інших інтелекту до і після тренінгу

Показники	До тренінгів	Після тренінгів
Самоприйняття	0,75	0,77
Прийняття інших	0,60	0,60

На рисунку 3.1 представлено порівняльний аналіз рівнів самоприйняття та прийняття інших до та після тренінгової програми.

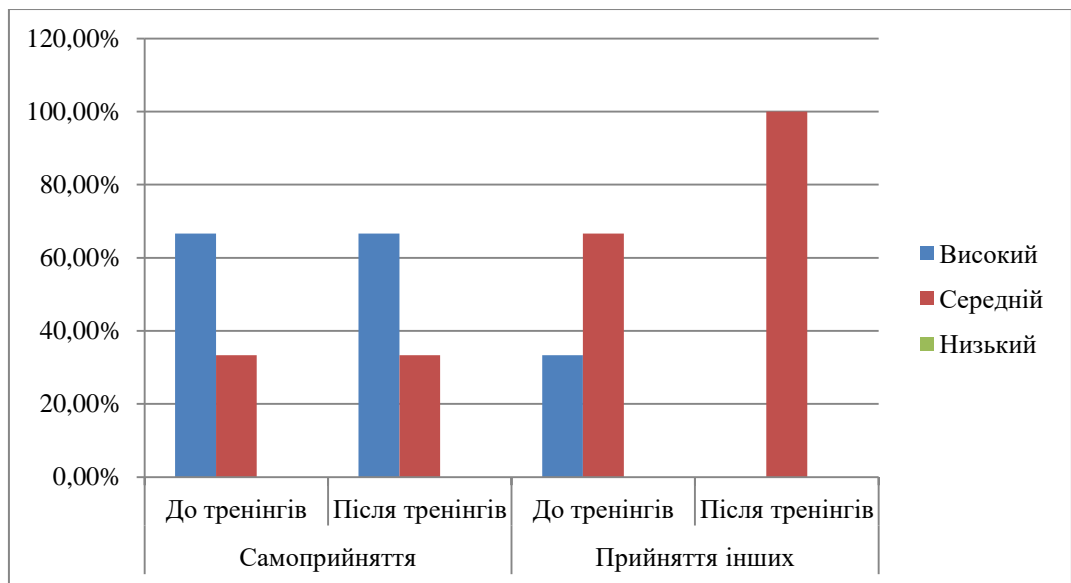


Рис. 3.1. Порівняння результатів прояву самоприйняття та прийняття інших у тренінговій групі

Порівнявши аналіз показників рівня самоприйняття та прийняття інших у студентів до та після тренінгової програми, ми визначили, що після проведення програми, результати за показником самоприйняття не змінилися – 66,67% респондентів знаходяться на високому рівні самоприйняття, та 33,33% - на середньому. За показником прийняття інших виявлено зміну розподілу даних – до тренінгів 33,33% студентів мали високий рівень розвитку, після проведення занять всі респонденти знаходяться на середньому рівні. Проте, аналізуючи отримані дані середнього арифметичного, можемо сказати, що не дивлячись на зміну розподілу даних по рівнях, вхідні та вихідні дані за показником «прийняття інших», після занять не змінилися.

У табл. 3.2. ми об'єднали дані середнього арифметичного значення та рівнів прояву лідерства у тренінговій групі до та після занять. Було виявлено зміну розподілу даних по рівнях схильності до лідерства, таким чином до тренінгів 67,33% учасників мали високий рівень лідерства та 33,33% –

середній, після нашої програми розвитку даний розподіл став більш гармонійним – 50% мають високий рівень лідерства та 50% учасників середній. Звернувши увагу на середнє арифметичне, можемо помітити зменшення даних після проведення програми, що може бути природнім етапом, який виникає при зміні звичок та звичної поведінки. При аналізі значимості відмінностей, було виявлено, що дане зменшення даних є несуттєвим 0,71 ($p > 0,05$).

Таблиця 3.2

Порівняння результатів прояву самоприйняття та прийняття інших у тренінговій групі

	До тренінгів			Після тренінгів		
	Середнє	Високий (%)	Середній (%)	Середнє	Високий (%)	Середній (%)
Лідерство	59	66,67	33,33	57	50	50

Для визначення схильності до лідерства у тренінговій групі до та після тренінгової програми ми використовували «Багатофакторний опитувальник лідерства» Б. М. Басса, Б. Дж. Аволіо (табл.3.3).

Таблиця 3.3

Порівняння факторів лідерства до та після тренінгу

Фактори	До тренінгів			Після тренінгів		
	Середнє	Високий (%)	Середній (%)	Середнє	Високий (%)	Середній (%)
Вплив	9,67	100	-	8,67	66,67	33,33
Уміння надихати	8	50	50	8,67	33,33	66,67

Продовження таблиці 3.3

Фактори	До тренінгів			Після тренінгів		
	Середнє	Високий (%)	Середній (%)	Середнє	Високий (%)	Середній (%)
Інтелектуальна стимуляція	8	33,33	66,67	8,50	50	50
Індивідуальний підхід	9	83,33	16,67	8,50	66,67	33,33
Мотивація	8,17	66,67	33,33	8,17	50	50
Управління	8,33	50	50	7,67	33,33	66,67
Надання самостійності	7,83	50	50	6,83	16,67	83,33

Як можемо бачити у табл. 3.3, середнє арифметичне значення за факторами «Уміння надихати» та «Інтелектуальна стимуляція» зросло на 0,67 та 0,5 балів відповідно. За фактором «Мотивація» змін немає. За іншими факторами спостерігаємо незначні погіршення результатів емоційного інтелекту, однак це є природним етапом трансформації, який може виникнути, коли людина починає змінювати своє ставлення до різних ситуацій. Також при аналізі значимості даних, відмінностей між вхідними та вихідними даними не виявлено.

Для оцінки значущості різниці між вхідними та вихідними даними у дослідженні розвитку самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей у студентів ми використали T-критерій Вілкоксона. Аналіз даних показав, що $T_{\text{емп}} > T_{\text{кр}}$ за всіма показниками, при значимості $p \leq 0,05$, тобто результати після проведення тренінгів в учасників потрапляють у зону не значимості, тобто показники до і після проведення тренінгу не змінилися. Отже після проведення програми не було досягнуто значимих результатів розвитку самоприйняття, прийняття інших, лідерства та лідерських якостей. Отримані

результати можуть бути пов'язані з тим, що програма реалізовувалась у дистанційній формі, а кількість осіб, які брали участь, була непостійною.

Висновки до розділу 3

1. Розвиток самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей у нашій програмі здійснюється у рамках когнітивного та екзистенційного підходів. Застосування екзистенційного підходу дозволить студентам прийняти себе та інших для зростання як особистостей, розвивати свої можливості для досягнення мети свого існування. Когнітивний підхід, дозволяє акцентувати увагу на розвитку мислення та творчих здібностей студентів, що необхідно для розвитку їх лідерських якостей.

2. З метою апробації програми розвитку самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей студентів було проведено 5 тренінгових занять у дистанційному форматі з періодичністю 1 заняття в тиждень тривалістю 90 хв. Програма включає в себе наступні завдання: надання та систематизування знань про самоприйняття, прийняття інших, формування чіткого уявлення про себе в учасників, надання їм знань про важливість розуміння та прийняття інших, їх думок, рішень; формування знань про лідерство, лідерські якості, їх особливості сприйняття та розвитку у студентському середовищі; розвиток умінь саморефлексії та самоаналізу учасників для аналізування себе як ефективного студентського лідера; формування уявлень учасників про студентського лідера, його особисті характеристики та якості, співвіднесення їх з наявними та розроблення методів розвитку.

3. Часткова апробація програми розвитку самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей відбулася у дистанційній формі на платформі «ZOOM» для 7 студенток першого курсу Сумського державного університету спеціальності «Психологія». Всього було проведено 5 тренінгових занять, із періодичністю 1 раз на тиждень тривалістю 90 хвилин кожне.

4. За результатами апробації програми нами було визначено її ефективність та виявили, що не досягли позитивних результатів в розвитку самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей у студентів, що пояснюється форматом проведення тренінгів, їх недостатньою кількістю та непостійною кількістю учасників, що створює для нас можливості для подальшої наукової роботи та покращенню програми в подальших дослідженнях.

ВИСНОВКИ

Дана кваліфікаційна робота здобувача ступеню бакалавра психології присвячена вивченню самоприйняття та прийняття інших у студентів із різними рівнями лідерських якостей. Роботою передбачено розробка та апробація програми розвитку самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей студентів. Теоретичний аналіз самоприйняття та прийняття інших у студентів із різними рівнями лідерських якостей, експериментальне вивчення їх особливостей та апробація програми розвитку самоприйняття, прийняття інших та лідерських якостей дозволили зробити наступні узагальнення та висновки:

1. Самоприйняття – психологічний феномен, що відображає стійку індивідуальну позицію відносно себе, засновану на особливостях сприйняття себе як особистості, і представляє собою результат оцінки відповідності своїх якостей індивідуально значущим критеріям. Воно відображає розуміння людиною себе на основі минулого життєвого досвіду, поточних подій і сподівань на майбутнє.

2. Лідер – це авторитетна особа, яка знаходиться в «середині» колективу, чії норми і цінності узгоджуються з груповими, яка володіє необхідними організаторськими здібностями та ефективно заохочує колектив для досягнення загальних цілей. Студент-лідер – визнаний член групи, який має набір специфічних лідерських якостей, виявляє значний вплив на учасників, володіє організаційними та комунікативними навичками, що проявляються в активному заохоченні колективу до досягнення загально групових цілей, не боїться брати відповідальність та транслювати свої ідеї.

3. Лідерські якості – це специфічні риси особистості, завдяки яким, особа може вирізнятися в певних питаннях і приймати відповідальні рішення в критичних ситуаціях, використовувати інноваційний підхід до вирішення проблем, успішно впливати на учасників для досягнення спільної мети. Студентському лідеру властиві ініціативність, комунікабельність,

товариськість, чуйність, доброзичливість, розвинута емпатія та ерудованість, готовність допомогти групі.

4. На основі вивчення лідерства, лідерських якостей (Багатофакторний опитувальник лідерства Б. М. Басса, Б. Дж. Аволіо) та самоприйняття, прийняття інших («Дослідження соціально-психологічної адаптації» К. Роджерса, Р. Даймонда) виявлено, що у вибірці переважає високий рівень самоприйняття та середній рівень прийняття інших. При цьому жінки більше схильні до самоприйняття та прийняття інших ніж чоловіки.

5. Для вибірки характерний середній рівень лідерства, при цьому показники серед жінок є вищими за дані чоловіків. Вираженість різних стилів лідерства знаходиться на середньому рівні, найбільші показники отримано за факторами «Управління» та «Вплив», тобто є характерними для усієї вибірки. «Вплив», «Мотивація» та «Уміння надихати» є притаманними для жінок, а фактори «Управління» та «Уміння надихати» для чоловіків.

6. Було виявлено значущий кореляційний зв'язок між самоприйняттям та лідерством, прийняттям інших та лідерством. Тобто існує залежність між рівнем самоприйняття та прийняття інших та виявленням лідерських якостей. Негативний зв'язок між самоприйняттям, прийняттям інших та стилями лідерства встановлено з фактором «Надання самостійності». Встановлено, значимі кореляційні зв'язки у респондентів жіночої статі з самоприйняттям, прийняттям інших, лідерством та більшістю факторів лідерства. Виявлено негативний кореляційний зв'язок у жінок з фактором «Інтелектуальна стимуляція». У респондентів чоловічої статі з іншими показниками позитивного кореляційного зв'язку не виявлено, отже рівень самоприйняття та прийняття інших у чоловіків не пов'язано з схильністю до лідерства тоді як у жінок цей зв'язок зберігається.

Виявлено особливості взаємозв'язків отриманих даних у групах з високим та низьким рівнем схильності до лідерства: зв'язки між лідерством

та фактором «Вплив» у групі з низькими показниками відсутні, у групі з високими даними виявлено значний кореляційний зв'язок. За фактором «Інтелектуальна стимуляція» у групі низького рівня виявлені позитивні кореляційні зв'язки, у високому – негативні. Виявлено сильніший кореляційний зв'язок між групою з високими показниками та фактором «Надання самостійності» ніж з групою з низькою схильністю до лідерства. Отримані дані дозволяють зробити наступні припущення: лідери не лише вміють одразу заручитися довірою у групи та стати певним авторитетом для них, а і завдяки гарній організації та перерозподілені групової роботи, заохочує та надає можливість учасникам проявити власні здібності таланти. Тоді як особи з низькою схильністю до лідерства заохочують людей до творчого, нестандартного методу при вирішенні задач, що є менш ефективним.

7. Розроблена програма розвитку самоприйняття та прийняття інших із різними рівнями лідерських якостей у студентів, що складається із 8 тренінгових занять тривалістю 90 хвилин кожне. Була проведена часткова апробація, що сприяла розширенню знань та розуміння важливості самоприйняття, прийняття інших, лідерства та лідерських якостей для студентського лідера.

8. З результатів емпіричного дослідження, можна говорити, що гіпотеза, що схильність до лідерських якостей у студентів корелює з їх самоприйняттям та прийняттям інших була частково підтверджена, оскільки зв'язки між самоприйняттям, прийняттям інших та лідерством були виявлені у жінок, тоді як для чоловіків гіпотеза не підтвердилась.

Перспективи подальшої роботи над цією темою ми вбачаємо у розширенні досліджень на інші вікові групи; аналізу впливу соціального середовища, тобто визначення, чинників, що мають більший вплив на формування лідерських якостей; дослідженні впливу лідерських якостей,

самоприйняття та прийняття інших на практичну діяльність студентів;
виявлення, які якості та навички студентів розвиваються швидше.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. APA dictionary of psychology / Gary R. VandenBos, editor-in-chief. 2nd Edition. Washington, DC: American psychological association, 2015. 951 p.
2. Bandura A. Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1991. P. 248–287.
3. Ellis A. Reason and emotion in psychotherapy. New York : Lyle Stuart, 1962. 101 p.
4. Freud S. The Psychopathology of Everyday Life (Complete Psychological Works of Sigmund Freud). W. W. Norton & Company. 1990. 432 p.
5. Hayes S. C. Relational Frame Theory: A Post-Skinnerian account of human language and cognition / S.C. Hayes, D. Barnes-Holmes & B. Roche. New York: Plenum Press, 2001. 502 p.
6. Horney K. Neurosis and Human Growth: The Struggle Towards Self-Realization. 2nd Edition. W. W. Norton & Company. 1991. 400 p.
7. Levus N. Self-regard in the structure of personality behavioural manifestations. *Journal of Education Culture and Society*, 2012. № 2. P. 51-64.
8. Maslow A. Motivation and Personality, 3rd Edition. Longman. 1987. 336 p.
9. Meneghetti A. The Psychology of the Leader. 2nd Edition. Ontopsicologia Editrice. 2011. 350 p.
10. Rainwater J. You're in Charge: A Guide to Becoming Your Own Therapist. Devorss & Co. 1979. 221 p.
11. Rogers C. Client-Centered Therapy: Its Current Practice, Implications, and Theory. Robinson. 2021. 592 p.
12. Rudestam K. Experiential Groups in Theory and Practice. Thomson Brooks / Cole Pub Co. 1982. 318 p.
13. Sardzhveladze N. I. Personality and its interaction with the social environment. Tbilisi: Mecniereba. 1989. 342 p.

14. Yalom I. D. *Existential Psychotherapy*. Ingram Publisher Services. 1980. 544 p.
15. Антонова Н. В. Консультування та коучінг персоналу в організації. *Стратегічний менеджмент. Економічний вісник Донбасу*. 2007. № 2. С. 96-99.
16. Антонова. З. Психологічні особливості лідерства та керівництва. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 4. С. 120–127.
17. Бреус Ю. В., Калюжна І. П., Лебідь Н. К., Якименко А. В. Тренінг самопізнання : метод. посіб. / за ред. Міляєвої В. Р. Київ : Альфа Реклама, 2015. 82 с.
18. Василькова О. І. Дослідження особистісних характеристик лідерів навчальних груп ПТУ. Київ : «Гнозіс», 2003. 77 с.
19. Вебер М. Три чисті типи легітимного панування. *Соціологія. Загальноісторичні аналізи. Політика*; пер. з нім. Київ : Основи, 1998. С. 156 – 172.
20. Грищенко І. М. Теоретико-методологічні засади. *Наукові розвідки з державного та муніципального управління* : зб. наук. пр. Київ, 2015. Вип. 1. С. 110-122.
21. Ершов А. А. Лидер и авторитет. Ленинград, 1991. 102 с.
22. Журавська Л. М. Соціально-психологічний тренінг: розвиток якостей особистості працівників сфери туризму : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2006. 312 с.
23. Засєкіна Л. В., Майструк В. М. Безумовне самоприйняття та психологічне благополуччя особистості. *Science and Education*. 2017. Issue 11. С. 187-192. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2017/11_2017/25.pdf (дата звернення 02.06.2023).

24. Иванова Н. В. Процесс самопринятия и гуманистические ценностные ориентации педагога. Гуманизация воспитания в современных условиях. Москва, 1995. С.110-114.
25. Ільченко І. С. Арт-терапія: навч. посіб. для студентів. Умань : Видавничо-поліграфічний центр «Візаві», 2013. 150 с.
26. Казанцева Л. С. Лидерские качества студентов медицинского вуза как объект исследования. Молодежный научный форум : Гуманитарные науки: электр. сб. ст. по мат. III междунар. студ. науч.-практ. конф. № 3. URL : <http://www.nauchforum.ru/ru/node/658>.
27. Кипнис М. Ш. Большая книга лучших игр и упражнений для любого тренинга. Москва: Издательство АСТ, 2016. 637 с.
28. Кипнис М. Ш. Энциклопедия игр и упражнений для любого тренинга. 3-е издание. Москва: Издательство АСТ, 2022. 832 с.
29. Корнєв М. Н. Соціальна психологія : підруч. / М. Н. Корнєв, А. Б. Коваленко. Київ, 1995. 304 с.
30. Краснощок І. П. Розвиток лідерських якостей студентів. *Наукові записки КДПУ*. Серія: Педагогічні науки / за ред. В. В. Радул. Кіровоград : КДПУ ім. В. Винниченка, 2012. Вип. 112. С. 211-219.
31. Лемак М. В., Петрище В. Ю. Психологу для роботи. *Діагностичні методиками*: метод. вид. Ужгород, 2011. С. 85-90. URL:https://wp.nmc-pto.rv.ua/DOK/MZPsSI/Psyhologu_dla_roboty.pdf (дата звернення : 20.02.2023).
32. Лисина М. И. Формирование личности ребенка в общении. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 318 с.
33. Логунова М. М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності. Київ : Вид-во, 2006. 256 с.
34. Москалик В. В., Хомич Г. О. Екзистенційні практики: методологічні основи та сфера застосування. *Перспективи розвитку сучасної психології* : зб. наук. праць. Вип. 7. Переяслав : ПХДПУ, 2020. С.123-130.

35. Мудрик А. Б., Шишкіна Х. Ю. Розвиток лідерських якостей : програма тренінгу. Луцьк, 2013. 120 с.
36. Новіков Б. В. Лідерство, стилі керівництва / Новіков Б. В. та ін. Київ, 2004. С. 308-356.
37. Ольшанський Д. В. Політико-психологічна типологія лідерства. Москва : Гардарики, 2004. 207 с.
38. Осіпова А. А. Загальна психокорекції: навч. посіб. Москва : СФЕРА, 2002. 510 с.
39. Основи психотерапії : навч. посіб / за ред. М. І. Мушкевич. Вид. 3-тє. Луцьк : Вежа-Друк, 2017. 420 с.
40. Радзімовська О. В. Психологічний тренінг з розвитку професійної ідентичності як засіб професійно – творчого становлення педагога. *Розвиток психологічної готовності педагогів до творчої професійної діяльності* : наук.-метод. посіб. / ред.: Е. О. Помиткін; НАПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих, Миколаїв. спец. шк. I - III ступенів мистец. і приклад. ремесел «Акад. дитяч. творчості». Київ; Миколаїв, 2010. URL: https://lib.iitta.gov.ua/3472/1/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3_%D0%B7_%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2.%D0%9F%D0%86_%D1%8F%D0%BA_%D0%B7%D0%B0%D1%81%D1%96%D0%B1_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE-%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%87%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B0_...pdf (дата звернення: 20.03.2023).
41. Разработка пакета методик и инструментария для оценки социально-личностных компетенций бакалавров и магистров (входная, промежуточная, итоговая оценка). С. 54–58. URL :

<https://www.hse.ru/data/2013/02/14/1308452839/%D0%9F%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D1%82%20%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%20%D0%B8%20%D0%B8%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%80%D0%B8%D1%8F%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%B8%20%D0%A1%D0%9B%D0%9A.doc> (дата звернення : 20.10.2023).

42. Ремесник Н. Ю. Самоприйняття особистості як важлива складова щастя // Щастя та сучасне суспільство : збірник матеріалів міжнародної наукової конференції (м. Львів, 20-21 березня 2020 р.). Львів: СПОЛОМ, 2020. С. 208-211.

43. Саннікова О. П., Гордієнко І. О. Психодіагностична методика «індивідуальна композиція показників самоприйняття»: перевірка теоретичного конструкту. *Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць / за ред. С. Д. Максименка, Н. Ф. Шевченко, М. Г. Ткалич, 2018. № 1(13). С. 140–146.*

44. Саннікова О. П., Гордієнко І. О. Самоприйняття та факторна структура особистості: психологічні ознаки та їх співвідношення. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology. 2021. Vol. IX (98), Iss. 247. С. 59-64. URL: <https://seanewdim.com/wp-content/uploads/2021/04/Self-acceptance-and-factor-structure-of-personality-psychological-features-and-their-relations-O.-P.-Sannikova-%D0%86.-%D0%9E.-Hordiienko.pdf>* (дата звернення 02.06.2023).

45. Сердюк Л. З. Особистісна самореалізація та психологічне благополуччя як основні стратегічні цілі мотивації учіння студентів ВНЗ. *Науковий вісник Чернівецького університету, 2014. С. 151-159.*

46. Сольська Т. Основні чинники формування самосвідомості в юнацькому віці. *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. №1 . 2010. С. 121-123.*

47. Столин В. В. Самосознание личности. Москва : МГУ, 1983. 284 с.
48. Татенко В. О. Лідер XXI. Соціально-психологічні студії. Київ : Видавничий дім «Корпорація», 2004. 182 с.
49. Тітова Г. В. Феномен лідерства і лідерські якості в навчальному колективі. *Наука і освіта*. 2008. №1-2. 2008. С. 105-107.
50. Улунова Г. Є. Арт-терапевтичні засоби відновлення у воєнний час : посіб. для трен. Інститут зовнішніх культурних зв'язків (IFA). Міністерство закордонних справ Федеративної Республіки Німеччина, 2022. 30 с.
51. Уманский А. Л. Педагогические условия и средства стимулирования лидерства в детских и юношеских объединениях. Кострома: КГТТУ им. Н. А. Некрасова, 1994. 218 с.
52. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 250 с.

ДОДАТОК А

Кореляційна матриця самоприйняття, прийняття інших та факторів лідерства у осіб з низьким рівнем лідерства

	Самоприйняття	Прийняття інших	Лідерство	Вплив	Уміння надихати	Інтелектуальна стимуляція	Індивідувальний підхід	Мотивація	Управління	Надання самостійності
Самоприйняття	1									
Прийняття інших	0,65	1								
Лідерство	-0,04	-0,25								
Вплив	0,24	0,21	-0,06	1						
Уміння надихати	0,34	0,32	0,69	0,23	1					
Інтелектуальна стимуляція	0,28	0,11	0,21	0,24	0,49	1				
Індивідувальний підхід	-0,21	0,05	0,25	-0,43	-	0,16	1			
Мотивація	-0,49	-0,03	0,39	-0,48	-0,23	-0,25	0,40	1		
Управління	-0,26	-0,04	0,45	-0,39	0,15	-0,53	-0,16	0,30	1	
Надання самостійності	-0,36	-0,57	0,19	-0,39	-0,16	-0,62	-0,27	0,11	0,58	1

ДОДАТОК Б

Кореляційна матриця лідерства з самоприйняттям, прийняттям інших та факторів лідерства у осіб з високим рівнем лідерства

	Самоприйняття	Прийняття інших	Лідерство	Вплив	Уміння надихати	Інтелектуальна стимуляція	Індивідувальний підхід	Мотивація	Управління	Надання самостійності
Самоприйняття	1									
Прийняття інших	0,84	1								
Лідерство	0,19	0,26								
Вплив	0,20	0,42	0,69	1						
Уміння надихати	0,03	0,37	0,68	0,71	1					
Інтелектуальна стимуляція	0,27	-0,11	-0,12	-0,29	-0,50	1				
Індивідувальний підхід	-0,11	-0,02	0,45	0,09	0,15	-0,15	1			
Мотивація	-0,22	-0,03	0,65	0,29	0,52	-0,50	0,64	1		
Управління	0,59	0,50	0,47	0,47	0,14	0,11	-0,24	-0,12	1	
Надання самостійності	-0,22	-0,32	0,55	0,01	0,30	-0,12	0,20	0,44	0,04	1

Зміст тренінгової програми

Заняття 1

Вправа «Артем – артистичний» [28]

Мета: зняти напругу, скутість.

Тривалість: 10 хвилин

Інструкція. Учасники розташовані по колу. Треба представитись та додати прикметник, який починається з тієї ж букви. Наприклад: Олексій – оригінальний, Валентина – владна, Ніна – неймовірна.

Вправа «Бінго» [50]

Мета: знайомство учасників.

Тривалість: 10-15 хвилин.

Матеріали: бланки для заповнення, ручки.

Інструкція: Учасникам видається бланк з різними фактами. Їм за певний час треба зібрати бінго. Питати в інших чи не властивий їх певний факт та збирати підписи поряд. Одну людину можна вписувати не більше 2 разів.

Вправа «Прийняття правил групи»

Мета: формування і прийняття правил роботи тренінгової групи.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: фліп-чарт або ватман, маркер.

Інструкція: Ведучий пропонує запровадити правила взаємодії під час тренінгів.

Можливі правила:

1. Мобільна тиша
2. Тут і тепер
3. Правило конфіденційності
4. Повага до того, хто говорить
5. Без оціночне ставлення

6. Активність
7. Правило «СТОП»
8. Щирість та доброзичливість у спілкуванні

Вправа «Очікування»

Мета: формування очікувань від тренінгу.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: ватман, клейкі аркуші паперу, ручки/олівці.

Інструкція: Тренер роздає аркуші паперу, де треба записати свої очікування. Тренер зачитує, спростовує та узагальнює очікування.

Інформаційне повідомлення

Мета: повідомлення учасникам тренінгу нової інформації про самоприйняття та «Я-концепцію», їх складові, важливість розвитку.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: фліпчарт, презентація (за наявністю).

Вправа «Фруктовий салат» [27]

Мета: розминка учасників.

Тривалість: 5 хвилин.

Матеріали: не потрібні.

Інструкція: Учасники розраховуються на «ананас, банан, апельсин». Далі тренер говорить «Готуємо фруктовий салат! Всім ананасам помінятися місцями; всі фрукти мають плеснути в долоні; апельсини мають підстрибнути тощо.

Вправа «Я-концепція» [40]

Мета: саморозкриття учасників; поборення бар'єрів, що перешкоджають повноцінному самовираженню.

Тривалість: 30 хвилин.

Матеріали: аркуші паперу, ручки.

Інструкція: Учасникам будуть роздані порожні аркуші паперу. Вони повинні дати по 10 відповідей на запитання «Хто я такий?» зі свого боку, з

боку батьків та з боку друга. Після цього треба порівняти відповіді та записати:

- У чому схожість?
- Яка різниця?
- Якщо є різниця, як ви описали б цю різницю відносно себе?

Наскільки ви різнитесь, коли спілкуєтесь з різними людьми та виконуєте різні ролі?

- Чи можна вивчити ці відмінності на основі особистих характеристик інших людей? Як їх очікування формують судження про вас, і які судження ви приписуєте їм? Після цього проводиться групова дискусія.

Питання для обговорення:

- Які почуття виникли після виконання цієї вправи?
- Чи вдалося вам сформулювати власну «Я-концепцію»?
- Чи важко було подивитися на себе очима інших людей?

Вправа «Підсумок роботи»

Мета: проаналізувати роботу кожного, отримати зворотній зв'язок.

Тривалість: 10 хвилин.

Інструкція: Кожен учасник ділиться своїми враженнями від тренінгу.

Питання до обговорення:

- Що сьогодні сподобалось/не сподобалось?
- Що запам'яталося найбільше?
- Що ви можете сказати про роботу групи?

Заняття 2

Вправа «Цифра-група» [27]

Мета: активізувати учасників тренінгу через прояв фізичної активності.

Тривалість: 5 хвилин.

Інструкція: Учасники формують міні групи з тією кількістю учасників, яку назве ведучий.

Вправа «Поговоримо про день вчорашній»

Мета: здійснити шерінг минулого заняття.

Тривалість: до 10 хвилин.

Інструкція: Усі учасники висловлюють свої враження про це заняття.

Вправа «З чого я зроблений?» [27]

Мета: розвиток самопізнання, самопрезентації, творчих здібностей.

Тривалість: 10-15 хвилин.

Матеріали: : скло, камінь, віск, нитка, гілка дерева, гумка, дріт, фольга, вата, вода, масло.

Інструкція: Учасникам треба обрати предмет з яким вони себе асоціюють на даний момент та пояснити свій вибір.

Питання до обговорення:

- Чому Ви так уявляєте себе? Які життєві ситуації можуть пояснити Ваш вибір?
- Яке взаємовідношення між «вашим матеріалом» і «матеріалом» інших?
- З яким матеріалом Ви асоціювали інших учасників до їх розповіді? Чи змінилася Ваша думка після цього?

Вправа «Позитивні асоціації» [52]

Мета: отримання зворотного зв'язку від інших учасників; розвиток навичок прийняття інших.

Тривалість: 15-20 хвилин.

Матеріали: аркуш паперу, маркери/фломастери, скоч.

Інструкція. Учасникам на спину кріпиться аркуш паперу. Протягом певного часу, учасники мають хаотично рухатись і зупинятись лиш тоді, коли згадали асоціації про колегу.

Питання до обговорення:

- Кому асоціації здаються влучними і ви погоджуєтесь з ними?
- Чи легко було вигадувати фрази-асоціації?
- Які асоціації для вас найкращі?

- Що було найважчим під час виконання завдання?

Вправа «Мої сильні сторони» [52]

Мета: визначити сильні сторони кожного учасника; наповнити «Я-концепцію» учасників позитивною складовою; розвивати рефлексію.

Тривалість: 40 хвилин.

Матеріали: аркуші паперу А4, олівці.

Інструкція. Учасники заплющують очі та пригадують свої досягнення, через 2 хвилини пригадування, вони починають їх виписувати. Негативний досвід також може вказуватися. Учасники мають виступити та поділитися своїми досягненнями, варто стежити за тим, щоб досягнення повідомлялись не у саркастичній формі. Виступаючий не має наводити аргументи чи обґрунтовувати чому наведені приклади є її сильною стороною. Головне – вона сама в цьому впевнена. Учасники об'єднуються у міні групи та придумують вид діяльності який би вони могли виконати разом.

Питання до обговорення:

- Які труднощі виникли під час визначення своїх сильних сторін?
- Які думки та почуття викликала ця вправа?
- Які основні висновки ви можете зробити?

Вправа «Підсумок роботи»

Мета: проаналізувати роботу кожного.

Тривалість: 5 хвилин.

Інструкція: Кожен учасник ділиться своїми враженнями від тренінгу.

Питання до обговорення:

- Що сьогодні сподобалось/не сподобалось?
- Що запам'яталося найбільше?
- Що ви можете сказати про роботу групи, а про свою?

Домашнє завдання

Після отриманих знань на сьогоднішньому занятті ви маєте можливість оновити свою відповідь на питання «Хто я?» У вас вдома є аркуш паперу, на

якому ви вже записували свою «Я-концепцію». Роздумайте над цим питанням, відповідайте на нього, а можливо, внесете зміни до свого написаного, оскільки ви отримали ще більше уявлення про себе після сьогоднішнього заняття.

Заняття 3

Вправа «І знову добрий день» [28]

Мета: активізувати учасників перед початком роботи; зняти напругу; створити позитивну атмосферу у групі.

Тривалість: 5-10 хвилин.

Інструкція: Учасники повільно пересуваються кімнатою та вітаються з кожним. При рукостисканні обов'язково дивитись один одному в очі та говорити власне ім'я: «Я – Олег», «Я – Ольга».

Вправа «Згадаймо, що було»

Мета: допомогти учасникам пригадати минуле заняття; отримання зворотного зв'язку; налаштування на роботу.

Тривалість: до 10 хвилин

Інструкція: Учасникам треба розповісти, що запам'яталося з минулого тренінгу. Хто з учасників для них розкрився по іншому? Що б вони хотіли зробити/дізнатися цього разу?

Вправа «Контраргументи» [52]

Мета: розкриття внутрішніх конфліктів в учасників групи; корегування розуміння недоліків; формулювання напрямів особистісного розвитку.

Тривалість: 15-20 хвилин.

Матеріали: аркуші паперу А4, ручки/олівці.

Інструкція: Учасникам треба намалювати таблицю та записати в першу колонку невдоволення собою. У другу колонку треба написати контраргументи.

Питання до обговорення:

- Що складніше було визначити, невдоволення собою чи контаргументи?
- Чи легко було вигадати протиставлення негативним якостям?
- Що Ви дізналися про себе, чи змінилося уявлення про власне «Я»?
- Чи змінилося ставлення до власних вад?

Вправа «Коло субособистостей» [10]

Мета: навчитися аналізувати свої внутрішні спонукання і зрозуміти себе, своє «Я»;

Тривалість: 30 хвилин.

Матеріали: аркуші паперу з намальованими колами, ручки, різнокольорові олівці.

Інструкція. Учасникам треба записати всі свої бажання. Після – зачитати список та визначити, чи є субособистість, яка каже, що ви бажаєте мати все це? Створіть власний список бажань та оберіть 5-6 найбажаніших. Обрані бажання, які були обрані за для гарного враження у суспільстві слід виключити з основного списку. Тренер роздає аркуші паперу де намальоване коло, де центральна частина кола – «Я» учасників. Оточуюче кільце слід розділити на частини та розмістити там ті 5-6 субособистостей, які виражають ваші бажання. Кожному сегменту треба придумати символ та назву, а центральну частину розфарбувати.

Питання до обговорення:

- Чи сподобалась вправа?
- Що було складно/легко?

Вправа «Руханка»

Мета: розім'яти учасників, покращити настрій.

Тривалість: 3 хвилини

Інструкція: Учасники встають та виконують рухові вправи які показує тренер.

Вправа «Про себе» [52]

Мета: окреслити ресурси групи; розвинути позитивну «Я - концепцію».

Тривалість: 10-15 хвилин.

Матеріали: бланк з реченнями, ручки/олівці.

Інструкція: Учасникам треба продовжити речення у бланку. Приклади речень:

- Я горджуся собою, коли...
- Я приємна людина, тому що...
- Я маю ці дві неймовірні якості...
- Одна з найкращих речей, які я зробив(ла) у своєму житті...
- Я на у цьому світі унікальний(на) тому, що...
- Найкраще, я вчинив(ла) у своєму житті, коли...

Питання до обговорення:

- Чи важко було відповідати на ці питання? Чому?

Вправа «Рефлексивне коло» [17]

Мета: підведення підсумків тренінгового заняття.

Тривалість: 5 хвилин.

Матеріали: не потрібні.

Інструкція: Учасники кола діляться своїм досвідом після заняття: що вони винесли з нього, які емоції супроводжують їх, а також які нові аспекти про себе вони дізналися, що цікавого.

Домашнє завдання

Після отриманих знань на сьогоднішньому занятті ви маєте можливість оновити свою відповідь на питання «Хто я?» У вас вдома є аркуш паперу, на якому ви вже записували свою «Я-концепцію». Роздумайте над цим питанням, відповідайте на нього, а можливо, внесете зміни до свого написаного, оскільки ви отримали ще більше уявлення про себе після сьогоднішнього заняття.

Заняття 4

Вправа «Поговоримо про день вчорашній»

Мета: здійснити шерінг минулого заняття; внести корективи у друге заняття та подальшу роботу.

Тривалість: до 10 хвилин.

Інструкція: Усі учасники, по черзі та за бажанням висловлюють свої думки щодо тренінгового заняття.

Вправа «Вікно емоцій» [27]

Мета: усвідомлений аналіз особистої карти емоційної поведінки; обговорити переваги та небезпеку стереотипів, упередження, ярликів у комунікації.

Тривалість: 10 хвилин

Матеріали: ручки/олівці, робочий бланк на кожного учасника, фліп-чарт/ватман, маркери.

Інструкція: Учасники отримують бланки. Треба згадати настрій який переважав останнім часом.

Питання до обговорення:

- Чи сподобалась Вам вправа? Як думаєте, на що вона направлена?
- Що Ви думаєте стосовно отриманого результату? Чи з'явилося у вас відчуття неправильності коли ви аналізували власне самопочуття?

Приклад робочого бланку:

Сердитий Обурений Гнівний Роздратований	Щасливий Енергійний Радісний Задоволений
Переляканий Стурбований Стривожений Схвильований	Сумний Зажурений Самотній Пригнічений

Вправа «У котлі з киплячою водою немає спокійного місця!» [27]

Мета: активізувати та розім'яти учасників тренінгу через прояв фізичної активності;

Тривалість: 2-3 хвилини.

Матеріали: звуковідтворююча апаратура.

Інструкція: Учасники хаотично рухаються по кімнаті під музику, при її вимкненні рух припиняється.

Вправа «Малювання власного Я» [52]

Мета: стимулювання саморефлексії; вдосконалення навичок роботи в групі.

Тривалість: 50 хвилин

Матеріали: аркуші паперу, різнокольорові олівці, фломастери.

Інструкція: Учасники мають намалювати дерево, що відображає їх власне «Я». Верхня гілка – зовнішнє «Я». Друга – «Я» виховання/навчання. Третя гілка – «Я» у родині, четверта – «Я» для друзів. Учасники можуть домалювати ще декілька гілок враховуючи свої захоплення, інтереси, види діяльності. Учасники малюють своє «коріння» – їх вихідні характеристики (терпіння, доброта, романтичність, фантазія, інтерес, слабкість, недосконалість, схильність). Учасники пояснюють малюнки, тренер розповідає можливу інтерпретацію зображеного.

Питання до обговорення:

- Чи складно було малювати та вигадувати підписи до гілок?
- Які відмінності між малюнками, що зображують ваше «Я»? Що ви дізналися про себе?
- Чи захотіли Ви щось додати чи змінити в процесі обговорення?

Вправа «Я – подарунок для людства» [52]

Мета: виявити унікальність кожного учасника групи;

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: аркуші паперу, ручки/олівці.

Інструкція: Учасникам треба вигадати, чому вони є подарунком для людства, в чому їх особливість, переваги.

Питання до обговорення:

- Чи важко було виконати завдання?
- Як ви відчуваєте себе подарунком?
- Чи готові продовжити свою «роль» подарунка?

Вправа «Рефлексивне коло» [17]

Мета: розвиток саморефлексії, підведення підсумків тренінгового заняття.

Тривалість: 5 хвилин.

Інструкція: Учасники кола діляться своїм враженнями від заняття та змістовними пізнаннями, які вони здобули про себе. Вони розповідають про те, що вони забирають з цього досвіду, які почуття супроводжують їх тепер і що нового або захопливого вони розкрили про себе.

Питання до обговорення:

- Що було корисним на сьогоднішньому занятті? Що сподобалося?
- Чого не вистачало на тренінгу?
- Чи справдилися ваші очікування?

Домашнє завдання

Після отриманих знань на сьогоднішньому занятті ви маєте можливість оновити свою відповідь на питання «Хто я?» У вас вдома є аркуш паперу, на якому ви вже записували свою «Я-концепцію». Роздумайте над цим питанням, відповідайте на нього, а можливо, внесете зміни до свого написаного, оскільки ви отримали ще більше уявлення про себе після сьогоднішнього заняття.

Заняття 5

Вправа «Згадаймо, що було»

Мета: допомогти учасникам пригадати минуле заняття; отримання зворотного зв'язку; налаштування на роботу.

Тривалість: до 10 хвилин

Інструкція: Учасникам треба розповісти, що запам'яталося з минулого тренінгу. Хто з учасників для них розкрився по іншому? Що б вони хотіли зробити/дізнатися цього разу?

Вправа «Ти і твоє ім'я» [27]

Мета: розвиток лідерських якостей; тренування в учасників навичок самопрезентації.

Тривалість: 10-15 хвилин.

Матеріали: ватман/фліп-чарт, маркери, аркуші паперу, ручки/олівці.

Інструкція: Учасникам необхідно створити вертикальний список, де вони напишуть своє власне ім'я, а поруч з кожною літерою вказати слово, що характеризує їх.

Питання для обговорення:

- Чи виявилось легким завдання придумати характеристику для кожної літери свого імені?
- Як ви себе почували, стоячи перед групою та виступаючи? Ви відчували впевненість у собі?

Вправа «З чужого голосу...» [27]

Мета: розвиток емпатії, комунікативних навичок учасників; зміцнення навичок діалогового стилю спілкування на практиці.

Тривалість: 20 хвилин.

Матеріали: не потрібні.

Інструкція: Учасники розбиваються у пари та протягом 6 хвилин проводять міні-інтерв'ю одне одному. Відбувається презентація одне одного у групі, де учасники використовують першу особу, намагаються максимально передати особливості своїх товаришів, створюючи ілюзію «самопрезентації».

Питання для обговорення:

- Який досвід ви отримали від цієї вправи?
- Як ви почувалися, бачачи себе «в дзеркалі» через інших учасників?
 - Який вплив гри може мати на ваш загальний досвід у житті та ваше лідерство? Як ви можете скористатися цим досвідом?

Вправа «Лідер – це...» [27]

Мета: тренування лідерських якостей та визначення ознак лідерського поведінки; розвиток взаємоприйняття в групі.

Тривалість: 20 хвилин.

Матеріали: аркуші ватману, ножиці, клей, фломастери, ручки, олівці.

Інструкція: Тренер формує міні-групи серед учасників, мета яких полягає у створенні плакату на тему «Я лідер!» за допомогою наявних матеріалів. Кожна група представляє своє бачення лідерства, при цьому інші групи та тренер мають можливість ставити уточнюючі запитання.

Питання для обговорення:

- Чи поділяли ви думки інших груп?
- Які плакати вам сподобались найбільше? Хто, на вашу думку, найкраще передав бачення лідерства?

Інформаційне повідомлення

Мета: повідомлення учасникам тренінгу нової інформації про поняття лідера, лідерських якостей, стилів лідерства; узагальнення думок групи.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: проектор/мультимедійна дошка, презентація (за наявністю).

Вправа «Візуалізація мети» [27]

Мета: розвинути схильність до рефлексії; розвиток впевненості, цілеспрямованості; тренування в досягненні поставлених цілей.

Матеріали: аудіопрогравач; записи ритмічної, енергійної музики.

Тривалість: 15 хвилин.

Інструкція: Учасники слухають інструкції тренера та поетапно уявляють досягнення цілі

Питання до обговорення:

- Чи сподобалась Вам вправа?
- Чи все вдалося уявити? На якому етапі виникли складнощі, якщо вони були?
- Що на вашу думку перешкоджає реалізації зазначеної цілі?

Вправа «Лабіринт» [35]

Мета: розвинути лідерські якості та дослідити ефективність передачі та сприйняття інформації.

Тривалість: 20 хвилин.

Матеріали: клейка стрічка, ватман/фліп-чарт, символічна нагорода для переможців (блокнот, цукерка)

Інструкція: Учасники утворюють пари та проходять лабіринт, де одному з них зав'язані очі, а інший керує їхнім рухом, надаючи інструкції. Тренер фіксує час та записує результати кожної пари. Після проходження всіх учасників лабіринту, тренер оголошує підсумки та визначає переможців.

Питання для обговорення:

- Які відчуття ви переживали у ролі учасника?
- Чи було цікаво спостерігати за іншими? Чи помітили ви схожі помилки, які робили інші?
- Які зміни у вашій мові тіла ви помітили під час проходження лабіринту? Чи зможете ви відтворити їх?

Вправа «Рефлексивне коло» [17]

Мета: розвиток саморефлексії, підведення підсумків тренінгового заняття.

Тривалість: 5 хвилин.

Інструкція: Учасники кола діляться своїм враженнями від заняття та змістовними пізнаннями, які вони здобули про себе. Вони розповідають про

те, що вони забирають з цього досвіду, які почуття супроводжують їх тепер і що нового або захопливого вони розкрили про себе.

Питання до обговорення:

- Що було корисним на сьогоднішньому занятті? Що сподобалося?
- Чого не вистачало на тренінгу?
- Чи справдилися ваші очікування?

Домашнє завдання

Тренер роздає учасникам бланки з поставленими цілями. За необхідності, психолог пояснює деякі пункти. Приклад бланку 1:

Визначте для себе дві основні цілі на цей тиждень: особисту та професійну. Вони мають бути реалістичними та гарно продуманими.

- 1.
- 2.

Поставте свої цілі на перше місце та зобразіть сходи до успіху.

_____ Мета

_____ Стадії реалізації

_____ Підготовка даних

_____ Збір матеріалів

Напишіть власні заохочення за досягнення цілей:

- За особисту мету:
- За професійну мету:

Напишіть покарання за невдачу:

- За особисту мету:
- За професійну мету:

Приклад бланку 2:

1. Наскільки я близький до цілі?
2. Чи впевнений я сьогодні?
3. Чи є у мене нові ідеї сьогодні? Які?
4. У яких обставинах я став лідером?

5. У яких обставинах я поступився роллю лідера? Чому?
6. Зробив щось нове?
7. Чи повинен я був змушувати себе робити позитивні дії?
8. Чи вплинули на мене миттєві емоції? Що це спричинило?
9. Чи я злився маю причину і без неї?
10. Чи знайшов можливості розслабитися, зняти стрес протягом дня?

Які?

Заняття 6

Вправа «Привітання»

Мета: налаштувати учасників на роботу; очікування від тренінгу; пригадування минулого заняття.

Тривалість: 5 хвилин.

Інструкція: Учасники по черзі розповідають про їх самопочуття, чи налаштовані вони на роботу, пригадують минуле тренінгове заняття та проговорюють, що вони очікують від сьогоднішнього заняття.

Перевірка домашнього завдання

Тривалість: до 10 хвилин.

Відбувається обговорення домашнього завдання.

Вправа «Паперові замки» [27]

Мета: розвиток лідерських навичок у випадках, коли вербальна комунікація неможлива.

Тривалість: 15-20 хвилин.

Матеріали: велика пачка газетних аркушів (газети, розірвані по скріпці на окремі аркуші).

Інструкція: Учасники розділяться на міні-групи, їх задача – побудувати споруду з газет за короткий проміжок часу. У команд є 3 хвилини аби вигадати стратегію.

Питання до обговорення:

- Яким виявилось завдання? Що було найбільшою перешкодою для його виконання?
- Ким, на вашу думку, керував у вашій підгрупі? Чи виникла ситуація, коли хтось виявився природним лідером?
- Який новий практичний та емоційний досвід ви здобули?
- Чи можете ви сформулювати стандарти для своєї особистої та групової поведінки в подібних ситуаціях?
- Після цієї вправи, які схожі історії, сюжети або приклади з особистого досвіду приходять вам на думку?

Вправа «Презентація лідерських якостей» [35]

Мета: Аналіз лідерських якостей учасників та розвиток навичок самопрезентації.

Тривалість: 40-50 хвилин.

Матеріали: копії бланку, ватман/фліп-чарт, аркуші паперу формату А4, маркери.

Інструкція: Тренер формує підгрупи з учасників. Кожен учасник повинен написати речення або фразу поряд із кожним словом, що відображає їх «створення» або «успіхи» у власному житті. Учасники обирають п'ять найважливіших «дій» для себе як лідера, а також п'ять дієслів, які важливі для їх підгрупи.

Питання для обговорення:

- Які лідерські якості ви б описали як результат роботи, виконаної під час цієї вправи?
- Чи вразила вас кількість досягнень і лідерських якостей учасників? Чи виявилися вам відомі вміння та навички?
- Які вміння учасників групи вас найбільше вражають?
- Як ви думаєте, написання або говоріння про себе та власні досягнення може вплинути на ваш кар'єрний розвиток?

- Які лідерські якості для вас є характерними? Можете навести п'ять прикладів?

- Як ця вправа може вам допомогти у майбутньому?

Вправа «Якби годинник заговорив...» [27]

Мета: осмислення власного ставлення до часу за допомогою асоціативного мислення, розвиток навичок тайм-менеджменту.

Тривалість: 15-20 хвилин.

Матеріали: аркуші паперу, олівці, ручка.

Інструкція: Кожен учасник має презентувати себе від імені годинника, обмежуючи свою історію часом від 1 до 2 хвилин.

Питання для обговорення:

- Чи відчуваєте ви, що час пролітає або повільно розтягується?
- Чи вважаєте ви себе особою з організованими якостями?
- Чи є щось, що ви бажаєте змінити у своєму щоденному розкладі?
- Що потрібно змінити в вашому графіку дня, щоб стати лідером (освоїти організаційні та керівницькі навички)?

Вправа «Рефлексивне коло» [17]

Мета: розвиток саморефлексії, підведення підсумків тренінгового заняття.

Тривалість: 5 хвилин.

Інструкція: Учасники кола діляться своїм враженнями від заняття та змістовними пізнаннями, які вони здобули про себе. Вони розповідають про те, що вони забирають з цього досвіду, які почуття супроводжують їх тепер і що нового або захопливого вони розкрили про себе.

Питання до обговорення:

- Що було корисним на сьогоднішньому занятті? Що сподобалося?
- Чого не вистачало на тренінгу?

Домашнє завдання

Сьогодні ви дізналися ще більше про себе. Тепер вам потрібно пригадати результати вправи «Якби годинник заговорив», коли ви висловлювали свої бажання щодо змін у розкладі дня. Спробуйте зараз скласти новий розпорядок дня для себе, встановити реальні цілі, які ви зможете досягти. Наприклад, скоротити час, проведений за телефоном на 30 хвилин, прокидатися на 15 хвилин раніше, починати готуватися до занять раніше (якщо можливо та є світло) і так далі.

До наступного заняття спробуйте дотримуватись нового розпорядку та помітіть, чи стали ви більш продуктивними. Як змінилося ваше ставлення до себе? Чи було вам легко дотримуватись нового розпорядку дня?

Заняття 7

Вправа «Привітання»

Мета: підготовка учасників до роботи, пригадування минулого заняття.

Тривалість: 5 хвилин.

Інструкція: учасники по черзі діляться своїм самопочуттям і розповідають, наскільки вони налаштовані на роботу. Потім вони пригадують, що було на минулому тренінговому занятті і обговорюють свої очікування від сьогоднішнього заняття.

Мета: налаштувати учасників на роботу; очікування від тренінгу; пригадування минулого заняття.

Перевірка домашнього завдання

Тривалість: 5-10 хвилин.

Учасники діляться своїми враженнями стосовно домашнього завдання. Що вони змінили у своєму розпорядку дня? Чи вийшло у них притримуватися змін? Чи стали вони продуктивнішими?

Вправа «По-одному» [27]

Мета: тренування концентрації уваги, терпіння та стриманості, а також у згуртуванні групи через спільну творчу діяльність.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: не потрібні.

Інструкція: учасники повинні послідовно перелічити числа від 1 до 21, не перебиваючи одне одного. Група повинна змогти проговорити всі числа з першої спроби, і якщо виникає помилка, всі починають спочатку. Учасникам заборонено будь-які спроби домовитися чи встановити певний порядок для полегшення завдання.

Вправа «Дзеркало» [35]

Мета: отримання зворотного зв'язку від учасників про власний стиль.

Тривалість: 20 хвилин.

Матеріали: роздатковий матеріал (робочий зошит), ручки.

Інструкція. Учасникам варто уявити магічне місто та вулицю у ній. Уявити себе, що підходить до дзеркальної вежі і бачить себе. Учасникам варто записати як вони виглядають, яке враження справляють, яскраві риси особистості, які привернули увагу. Дані у парах учасники діляться написаним одне з одним, та отримують зворотній зв'язок від їх історій.

Питання до обговорення:

- Чи сподобалась вам вправа?
- Чи важко вам було уявляти себе та формувати власний образ?
- Чи сподобався вам зворотній зв'язок від вашого партнера?

Вправа «Цифра-група» [28]

Мета: активізація учасників тренінгу через залучення до фізичної активності, створення атмосфери колективної співпраці та веселої гри.

Тривалість: 5 хвилин.

Інструкція: учасники тренінгу піднімаються зі своїх місць та, за командою тренера, формують міні-групи, кількість учасників в кожній групі має дорівнювати числу, яке назве психолог.

Вправа «Тяжка людина» [27]

Мета: тренування лідерських якостей у комунікації; розвиток креативності.

Тривалість: 40-50 хвилин

Матеріали: фліп-чарт/ватман/дошка, маркери, фломастери, скоч.

Інструкція. Учасникам варто уявити «тяжку людину», її дії, стиль розмови та поділитися думками з групою. В цей час тренер малює таблицю та записує їх відповіді на фліп-чарті/дошці/ватмані, але не підписує стовпчики. Тренер називає короткі візитні картки та заповнює стовпчики таблиці з назвами «Акула», «Сардина» і «Дельфін». В підгрупах учасники обговорюють ситуації, коли «Сардина» перетворюється на «Акулу» або навпаки, а також розмірковують про те, в яких ситуаціях вони діють як «Дельфіни». Особлива увага приділяється спілкуванню з важкими людьми і тому, як відбувається цей перехід між типами поведінки.

Питання для обговорення:

- Чи сподобалась вам ця вправа?
- До якого типу поведінки ви належите? Чи є це вашим типовим стилем або часом ви можете побачити себе в інших ролях?
- Як часто ви стаєте «важкою людиною»?

Вправа «Рефлексивне коло» [17]

Мета: розвиток саморефлексії, підведення підсумків тренінгового заняття.

Тривалість: 5 хвилин.

Інструкція: Учасники кола діляться своїм враженнями від заняття та змістовними пізнаннями, які вони здобули про себе. Вони розповідають про те, що вони забирають з цього досвіду, які почуття супроводжують їх тепер і що нового або захопливого вони розкрили про себе.

Питання до обговорення:

- Що було корисним на сьогоднішньому занятті? Що сподобалося?
- Чого не вистачало на тренінгу?

Заняття 8

Вправа «Привітання»

Мета: підготовка учасників до роботи, пригадування минулого заняття.

Тривалість: 5 хвилин.

Інструкція: учасники по черзі діляться своїм самопочуттям і розповідають, наскільки вони налаштовані на роботу. Потім вони пригадують, що було на минулому тренінговому занятті і обговорюють свої очікування від сьогоднішнього заняття.

Перевірка домашнього завдання

Тривалість: до 10 хвилин.

Тренер пропонує згадати задане домашнє завдання. Відбувається обговорення проміжних результатів.

Питання до обговорення:

- Чи здійснилися певні зміни за цей час? Наведіть детальні приклади надаючи подіям певний позитивний чи негативний характер.

Вправа «Подорож Незнайки» [35]

Мета: стимулювання уваги та активної участі учасників в груповому завданні, тренування розробки спільної стратегії та тактики для досягнення успіху.

Тривалість: 40 хвилин.

Матеріали: картки з текстом, ватман/фліп-чарт, маркери/ручки.

Інструкція:

1. Учасники отримують картки з фразами.
2. На картках написано запитання: «Скільки часу зайняла поїздка Незнайки від Квіткового міста до Сонячного міста?»
3. Після отримання дозволу від тренера, учасники починають розгадувати загадку.
4. Учасникам заборонено обмінюватись картками або навіть випускати їх зі своїх рук, але їм дозволено робити записи для допомоги у розв'язанні завдання.

Приклади надписів:

- Що таке боб?
- З якою швидкістю їхав Незнайко від Огіркової річки в Сонячне місто?
- Незнайко їхав від Огіркової річки в Сонячне місто зі швидкістю один гріх.
- Що таке нюш?
- Скільки бобів в одній годині?
- Між бульваром Васильків і Сонячним містом 120 Міхів.
- Що таке міх?
- 1 боб = 2 лізам.
- Незнайко їхав від бульвару Васильків до Сонячного міста зі швидкістю 0,8 гріх.
- Скільки Міхів в одному кілометрі?
- Що таке ліз?
- Між Квітковим містом і Сонячним містом 1500 нюш.
- Боб – це одиниця часу.
- В одному кілометрі 10 Міхів. (1 км = 10 мих).
- Від Огіркової річки до Квіткового міста відстань в 500 нюш.
- Міх - це одиниця для вимірювання відстані.
- Яка відстань між Квітковим містом і Сонячним містом?
- Незнайко завжди веде машину з постійною швидкістю.
- У одній годині два боба. (1:00 = 2 боба).
- Незнайко проїхав відстань від Огіркової річки до Сонячного міста за час в одну п'яту боба. – 1 нюш = 10 Міхів.
- Яка відстань між Сонячним містом і бульваром Васильків?
- Що таке гріх?
- Яка відстань між Огірковою річкою і Квітковим містом?

- Незнайко їхав з Квіткового міста до Огурцова річці зі швидкістю 25 нюш / ліз. – 1 гріх = 25 нюш / ліз.
- Маршрут подорожі Незнайки – пряме шосе від Квіткового міста через бульвар Васильків і Огіркову річку до Сонячного міста.

Вправа «Хто Я?» [27]

Мета: актуалізація уявлень учасників про себе.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: дописи з попередньої вправи «Хто Я?», ручки/олівці.

Інструкція: учасникам варто пошуками записи з попередньої вправи «Я-Концепція» і домашнього завдання, де вони відстежували свій прогрес у самоприйнятті. Потрібно задуматися над тим, чи відбулися які-небудь зміни і як учасники можуть відповісти на ці запитання на даному етапі.

Питання до обговорення:

- Як ви уявляєте себе? Які головні риси ви помітили і виділили у собі?
- Як змінювався ваш погляд на себе від заняття до заняття? З чого вам довелося відмовитися? Яка була причина?
- Що нового ви помітили в собі? Які аспекти ви додали до свого професійного розвитку?

Вправа «Валіза»

Мета: створити «валізу», допомогти отримати зворотній зв'язок кожному учасникові від групи.

Тривалість: 15-20 хвилин.

Матеріали: аркуші паперу А4, олівці, ручки, фломастери.

Інструкція. Учасникам треба подумати та пригадати, що вони дізналися/важливого зробити/відкрили про себе протягом тренінгів та записати все у валізу. Це також можуть бути нові набуті навички, знання, почуття та думки. Інші учасники можуть щось додати у валізи інших.

Питання до обговорення:

- Чи викликало складання власної валізи труднощі?
- Чи ви додали щось до валізи інших учасників?
- Яке було ваше враження, коли ви перечитали склад своєї валізи після того, як її доповнили інші учасники?

Вправа «Підбиття підсумків»

Мета: підбити підсумок тренінгової програми; здійснити кількісний та якісний аналіз важливих складових тренінгу.

Тривалість: 5-10 хвилин.

Інструкція. Учасникам треба пригадати себе до початку тренінгів, свої очікування та прослідкувати чи справдились вони. Варто висловити думки і почуття щодо тренінгу.

Питання до обговорення:

- Чи справдилися ваші страхи?
- Що вам запам'яталося найбільше?
- Що сподобалось чи не сподобалось?
- Чого ви навчилися?