

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач випускової кафедри

_____ Ельвіра ЛУЗІК.

«_____» _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «МАГІСТР»

Галузь знань 01 Освіта / Педагогіка

Спеціальність 011 «Освітні, педагогічні науки»

Освітньо-професійна програма «Інноваційні педагогічні
технології в закладах вищої технічної освіти»

Тема: «Формування лідерської компетентності в майбутніх офіцерів збройних сил України»

Виконавець: студент 227 гр. Володимир ПОХЛІБНИЙ

Керівник: доктор педагогічних наук, професор Ельвіра ЛУЗІК

Нормоконтролер: _____ Тамара МИХЕСВА

(підпис)

КИЇВ 2021

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій
Кафедра педагогіки та психології професійної освіти
Галузь знань 01 «Освіта/Педагогіка»
Спеціальність 011 «Освітні, педагогічні науки»

ОПП «Інноваційні педагогічні технології у закладах вищої технічної освіти»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач випускової кафедри

_____ Ельвіра Лузік

«_____» _____ 2021 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

ПОХЛІБНОГО ВОЛОДИМИРА АНАТОЛІЙОВИЧА

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Формування лідерської компетентності в майбутніх офіцерів збройних сил України» затверджена наказом ректора від «04» жовтня 2021 р. №2131/ст.

2. Термін виконання роботи з 11 жовтня до 16 грудня 2021 року.

3. Вихідні дані до роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до першого, другого та третього розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, та додатків загальним обсягом 80 сторінок, з них обсяг основного тексту 34 сторінки, список використаних джерел нараховує 72 позиції.

4. Зміст пояснювальної записки: Вступ; Розділ 1. Теоретичні засади формування лідерської компетентності; Висновки до першого розділу; Розділ 2 Емпіричне вивчення лідерських компетенцій курсантів; Висновки до другого розділу; Розділ 3. Розробка програми формування лідерської компетентності та її розвитку в майбутніх офіцерів. Експериментальне дослідження, програма формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів; Висновки до третього розділу; Висновки; Список використаних джерел; Додатки.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного матеріалу): 3 таблиці, 8 графіків.

Календарний план-графік

№ з/пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Опрацювання, аналіз, реферування літератури з теми дослідження. визначення об'єкта, предмета, мети, завдань дослідження.	11.10.2021	
2.	Формування змісту, кваліфікаційної роботи. Добір методів дослідження. Написання вступу до роботи.	18.10.2021	
3.	Написання перших двох розділів кваліфікаційної роботи. Ознайомлення керівника з їхнім змістом.	15.11.2021	
4.	Робота з опису організації педагогічного експерименту, аналізу отриманих результатів (3 розділ кваліфікаційної роботи).	22.11.2021	
5.	Обґрунтування на основі отриманих результатів рекомендацій. Оформлення роботи відповідно до вимог. Подання керівникові для читання.	29.11.2021	
6.	Попередній захист кваліфікаційної роботи.	09.12.2021	
7.	Робота з виправлення недоліків у змісті та оформленні результатів проведеного дослідження.	14.12.2021	
8.	Подання остаточного варіанту кваліфікаційної роботи на кафедру.	16.12.2021	
9.	Захист роботи.	24.12.2021	

Дата видачі завдання : «04» жовтня 2021 р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Ельвіра ЛУЗІК

(підпис керівника)

Завдання прийняв до виконання _____ Володимир ПОХЛІБНИЙ

(підпис випускника)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Формування лідерської компетентності в майбутніх офіцерів збройних сил України» складає: 88 сторінок, 3 таблиці, 8 графіків, 72 використаних джерела, 16 додатків.

Об'єкт дослідження – процес формування лідерської компетентності.

Предмет – теоретичні, методичні та науково-практичні засади щодо формування та розвитку лідерської компетентності майбутніх офіцерів.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні формування й розвитку лідерської компетентності майбутніх офіцерів та розробці програми і методичних рекомендації щодо їх формування та розвитку в майбутніх офіцерів.

Методи дослідження: а) теоретичні – аналіз, систематизація, порівняння та узагальнення даних теоретичних й експериментальних досліджень; б) емпіричні – спостереження; бесіда; психодіагностичні методи: анкетування, тестування; в) статистичні методи кількісної та якісної обробки отриманих результатів.

У кваліфікаційній роботі розкрито проблему лідерства військовослужбовців, а саме те, що формування лідерської компетентності складний, цілеспрямований багатоплановий процес фахової підготовки, спрямований на отримання теоретичних знань, удосконалення та розвиток окремих лідерських вмінь та навичок. Участь у різних видах практик, тренінгових заняттях, різних формах самоврядування дає можливість розвивати власні лідерські якості. Наукова новизна результатів дослідження полягає в тому, що змодельовано процес формування та розвитку лідерських компетенцій під час участі курсантів ВЗВО у програмі тренінгу розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що результати нашого дослідження можна використовувати в роботі психологів, курсових офіцерів, офіцерів морально-психологічного забезпечення з метою формування лідерських якостей майбутніх офіцерів, а також на лекційних, практичних та семінарських заняттях у ЗВО.

ЛІДЕР, ЛІДЕРСТВО, КОМПЕТЕНТНІСТЬ, КОМПЕТЕНЦІЇ,
КОМУНІКАТИВНІ ТА ОРГАНІЗАТОРСЬКІ ЗДІБНОСТІ, НАПОЛЕГЛИВІСТЬ,
ВОЛЬОВІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ	11
1.1. Феномен «лідерство», поняття та сутність	11
1.2. Основні концептуальні підходи щодо лідерства	12
1.3. Компетентнісний підхід в теорії лідерства та його значення в військовій справі	17
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ КУРСАНТІВ	22
2.1. Організація та методика дослідження лідерських компетентностей майбутніх офіцерів.....	22
2.2. Опис методик дослідження лідерських якостей майбутніх офіцерів.....	23
2.3. Результати та аналіз експериментального дослідження.....	25
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОГРАМИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ЇЇ РОЗВИТКУ В МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ	35
3.1. Шляхи та засоби розвитку формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів.....	35
3.2. Розробка програми щодо формування та розвитку лідерської компетентності в майбутніх офіцерів.....	35
ВИСНОВКИ	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	48
ДОДАТКИ	55

ВСТУП

Актуальність дослідження. Останнім часом проблема лідерства стала однією з найбільш популярних у світовій психології, їй присвячено багато праць.

Протягом життя людина існує та взаємодіє у складі різноманітних груп та відчуває на собі вплив формальних та неформальних лідерів. Будь-яка, навіть маленька група з двох осіб поділяється на тих, хто керує та тих, хто є підлеглими. В психології явище лідерства давно є предметом спеціальних досліджень, традиційно під ним розуміють соціально детермінований процес організації малої групи та управління нею, який сприяє ефективному досягненню групових цілей в оптимальні терміни.

Проблеми лідерства досліджували вітчизняні та зарубіжні психологи протягом багатьох років. При цьому специфіка зарубіжних та вітчизняних досліджень лідерства суттєво різнилась.

Проблема лідерства у вітчизняній науці почала розглядатися у 20-30-х роках ХХ століття. Увага науковців була спрямована, перш за все, на дитячі групи, функції вождів у дитячому колективі. Це роботи Е.А.Аркина, Д.Б.Єльконіна, А.С.Залужного, П.П.Блонського, С.С.Моложавого, М.П.Феофанова, Б.В.Беляєва та інш. Роботи того часу мали описовий характер та несли відбиток актуальної на той час соціально-політичної ситуації.

Зарубіжні дослідники вивчали феномен «лідерства» протягом ХХ століття. Перша теорія лідерства з'явилася на початку ХХ століття в рамках персоналістичного підходу, яка орієнтована на дослідження лідерських якостей особистості. Ця концепція розглядалась у працях О.Тід, Є Вігам, Дж.Доуд, Ф.Вудс, Є Боргатта та інш. Ситуаційний підхід лідерства представляли Г.Персон, Е.Богардус. Поведінковий підхід означився в роботах К.Левина, К.Аргириса, В.Врума, Р.Лайкерта, Д.Макгрегоар, В. Шмидта. та інш. В розробке теорії взаємодії велику роль грали Дж.Хемфілл, К.Джиб, Р.Стогділл, С.Шартл, С.Єванв.

Концепцію «кредиту довіри» запропонував Е Холландер, на розвиток мотиваційних теорій значно вплинули роботи А.Маслоу та К.Альдерфера, Т Митчелла, Р Хауса та інш. Суттєвий внесок в розвиток ціннісних теорій лідерства внесли Р.Грінлів, С.Кучмарські, К.Ходжкінсон, Г.Фейрхольм.

Сьогодні дослідники намагаються осмислити та інтегрувати результати багатьох досліджень феномена лідерства у цілісну картину.

Об'єкт даного дослідження – процес формування лідерської компетентності.

Предмет дослідження – теоретичні, методичні та науково-практичні засади щодо формування та розвитку лідерської компетентності майбутніх офіцерів.

Мета дослідження – узагальнити науково-методичні засади і прикладні інструментарії та засоби формування й розвитку лідерської компетентності та розробити програми і методичні рекомендації щодо їх формування та розвитку в майбутніх офіцерів.

В основу нашого дослідження було покладено припущення про те, що формування лідерської компетентності необхідно здійснювати цілеспрямовано під час професійної підготовки, а це вимагає наявності спеціальних організаційних заходів та педагогічного впливу на процес становлення лідерських компетенцій. Значне місце в цьому процесі займає психологічний тренінг.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз та охарактеризувати підходи до визначення поняття «лідерство», «лідерська компетентність», «лідерський вплив».
2. Визначити методичну базу дослідження.
3. Розробити діагностичний інструментарій, провести емпіричне дослідження.
4. Здійснити аналіз та інтерпретацію отриманих результатів.
5. Розробити та запропонувати методичні рекомендації для психологів та програму формування та розвитку основних лідерської компетентності в майбутніх офіцерів.

Для реалізації поставлених завдань було застосовано наступні **методи** дослідження:

а) теоретичні – аналіз, систематизація, порівняння та узагальнення даних теоретичних й експериментальних досліджень;

б) емпіричні – спостереження; бесіда; психодіагностичні методи: анкетування, тестування;

в) статистичні методи кількісної та якісної обробки отриманих результатів.

На різних етапах дослідження було використано такі діагностичні методики:

1).Тест-опитувальник «Діагностика лідерських здібностей» (Є.Жариков, Є. Крушельницький).

2).Методика « Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина).

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

3).Тест- опитувальник «Дослідження вольової саморегуляції» А.В.Зверькова та Є.В.Ейдмана

Методика спрямована на визначення рівня розвитку вольового самоконтролю.

Наукова новізна результатів дослідження полягає в тому, що змодельовано процес формування та розвитку лідерських компетенцій під час участі курсантів ВЗВО у програмі тренінгу розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що результати нашого дослідження можна використовувати в роботі психологів, курсових офіцерів, офіцерів морально-психологічного забезпечення з метою формування лідерських якостей майбутніх офіцерів, а також на лекційних, практичних та семінарських заняттях у ЗВО.

Особистий внесок. Кваліфікаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено власний підхід до розв'язання актуального наукового завдання щодо формування та розвитку лідерської компетентності майбутніх офіцерів. Усі дослідження, висновки та рекомендації одержано автором самостійно.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

1.1. Феномен «лідерство», поняття та сутність

Поняття «лідер» та «лідерство» походять от англосаксонського дієслова «lead», що означає «мандрувати», «йти». Англосакси використовували цей термін для позначення курсу судна у морі. Таким чином, лідерами називають людей, які вказують шлях.

Словник іноземних слів трактує термін «лідер» і «лідерство» як той, «хто користується найбільшим авторитетом у якомусь колективі». Великий тлумачний словник сучасної української мови так трактує поняття: «лідер» - «Це людина, яка посідає провідне місце серед інших подібних». Лідерство-це становище, обов'язки, діяльність лідера або першість у чому-небудь [60]. Майерс Д. зазначає, що лідерство-це процес, за допомогою якого певні члени групи мотивують і ведуть за собою» [42], а П.А. Страсман зазначає, «чим швидше ми рухаємося, тим далі попереду маємо шукати орієнтири-що нас спрямовують далі. Вміння обрати правильні орієнтири - це і є лідерство [57]. Власне визначення поняття «лідер» пропонують різні вчені: Лідер це людина, яка налічена вмінням впливати на інших та направляти їх зусилля на реалізацію стратегічних планів. Лідер спроможний генерувати, виробляти та передавати енергію [23]. Лідер – це той, хто очолює та веде за собою. Він задає траєкторію руху, веде за собою однодумців.[64].

Лідер - один з чотирьох основних архетипів (лідер, адміністратор, плановик, підприємець), що володіють визначеними специфічними знаннями, рисами характеру і навичками втілення поставлених цілей у життя [63]. Безліч визначень «лідерства» виникає у процесі розвитку теорії лідерства. Науковець Т. Пітерс вважає, що це направляюча діяльність, М.Террі пояснює це, як вміння впливати на команду, яке мотивує їх на досягнення поставленої цілі. М. Мескон вказує, що це здатність

надихати підлеглих на досягнення мети. О.Щетиніна вважає, що це елемент, який впливає і проявляється в умінні вивести діяльність трудового колективу у відповідності до більш високих стандартів та сформувавши відповідний людський капітал [14, 25, 26].

Лідерство - це взаємодія між людьми, яке формується у відповідності з конкретною ситуацією на основі налагоджених комунікацій і сприяє досягненню цілей-так вважають Р.Тантенбаум, І.Вешлер, Ф.Массарик [1,5]. Якщо узагальнити різні визначення, можна дати наступне: «лідерство»- це взаємодія і вплив лідера на персонал, що ґрунтується на його лідерських якостях, серед яких найбільш значимими є креативність та емоційний інтелект.

Лідерство - це відносини, які ґрунтуються на підпорядкуванні в системі відносин членів групи, які сприяють досягненню поставленої мети. Лідер –керівник-це член групи, якому група делегує право приймати рішення, особистість, яка в діяльності та взаємовідносинах в групі відіграє головну роль [41].

1.2. Основні концептуальні підходи до лідерства

Лідерство, як явище, вже багато років є предметом спеціальних соціологічних та психологічних досліджень. Науковці розуміють під ним соціально детермінований процес організації малої групи та керівництво нею. Цей процес сприяє продуктивному досягненню будь-яких групових цілей в якнайкращі строки. Дослідники розглядають лідерство переважно як вторинне, похідне явище, наслідок взаємодії усіх учасників групи. Лідерство є структурно-функціональною характеристикою певної групи і інформує про її статичні властивості. Доведено, що особливо велике значення має лідерство у військових підрозділах.

Теоретичним підґрунтям для розкриття суті лідерської компетентності є низка теорій, а саме: біологічна теорія, теорія «Великої людини», теорія рис, поведінкові теорії лідерства, ситуаційні теорії лідерства, теорії лідерства-служіння, теорія конфлікту, особистісна теорія, синтетична теорія, інтегральна теорія трансформаційного лідерства

Біологічні теорії. Теорія «Великої людини» Р.Дженінгса [46]. Ця теорія базується на припущенні, що окремі люди народжуються сильнішими, розумнішими, більш здатними до того, щоб вести за собою інших. Люди, які досягли значного успіху, герої розглядаються як носії природженого таланту і здібностей, що дає можливість піднятися над іншими та досягти видатних результатів. Найкращі керівники мають перелік особистих якостей: рівень інтелекту та знань, вражаючу зовнішність, здоровий глузд, ініціативність, економічну та соціальну освіту та високий рівень впевненості у собі. Згідно з точки зору прибічників цієї теорії, лідери є носіями вроджених якостей, які не залежать від об'єктивних умов діяльності, мають перелік певних лідерських якостей, залишаються у цілому незмінними. Ефективність діяльності лідера залежить від повноти якостей особистості.

Згідно теорії рис, представниками якої були науковці Л.Бернард, У.Бінгхам, О.Тед, Ф.Тейлор, Р.Стогділ, нащадки видатних людей успадковують цінні задатки від своїх батьків. Основною ідеєю цієї теорії є те, що існує можливість виділити основні риси, які притаманні лідеру. Таким чином процес лідерства є виявом тих чи інших рис характеру індивіда. Дослідження науковців (А.Маслоу, Ф.Тейлор, А.Файоль та ін.) свідчать про те, що теорія рис враховує структуру особистості, а саме її підструктури: біологічну, психологічну, соціальний досвід та спрямованість особистості, структуру характеру, процес мислення, емоційний інтелект, потреби та мотиви, які спонукають людей до активності, виокремлення загальних та індивідуальних рис особистості. Науковець Ф.Тейлор розробив список лідерських характеристик, які включали розумові та душевні якості, необхідні для лідера. Це розум, освіта, фізична сила, спеціальні або творчі знання, рішучість, чесність, послідовність, міцне здоров'я та здоровий глузд. Але сам автор усвідомлював, що неможливо знайти лідера, якому притаманні усі ці якості. Розробка концепції формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів в освітньому середовищі військового інституту має враховувати як зовнішні так і внутрішні чинники [59].

Лідерські риси особистості, такі як комунікабельність, ініціативність, наполегливість, усвідомлення шляхів досягнення поставленої мети, пильність, упевненість у собі, адаптивність та вербальні здібності, популярність визначає

Р.Стогділ [47]. Високий рівень кореляції в дослідженнях науковця, мали соціальний статус та такі риси особистості: оригінальність, популярність, комунікабельність, гумор, бажання виділитися, кооперативність, енергійність, жвавість та спортивні здібності. Низьку кореляцію з лідерським статусом виявили такі показники як: вік, зріст, вага, зовнішній вигляд, прагнення до керівництва та панування, енергія відмічає Р.Стогділ [49].

На підставі аналізу праць зарубіжних науковців Нестуля О.О. виокремив три групи особистісних факторів: інтелектуальні здібності, психологічні чи емоційні риси характеру, особистісно-ділові набуті вміння [46].

Науковець Р.Дафт виділяє особистісні лідерські якості, які, з його точки зору є найсуттєвішими: упевненість у собі, чесність, прямота, наполегливість [24].

Дж.Адаїр виділяє сім головних якостей: захопленість своєю роботою; цілісність особистості; жорстокість, вимогливість; справедливість, душевне тепло, скромність, упевненість. Але ці якості вказують лише на те, яким є лідер як особистість [2].

Дж.Канджемі та Дж.Ковальські охарактеризували особистісний ідеал лідера через такі характеристики: гнучкість, стійкість до стресу, наявність мети, керівництво, співтовариство, почуття гумору, цілісність особистісного ідеалу [28]. П'ятнадцять особистісних характеристик справжнього лідера виділяють в своїх дослідженнях Р.Міллер, Т.Холлопетер. На їхню думку, саме ці характеристики визначають ефективність лідера, це: досягнення, повага, любов до порядку, демонстративність, автономія, прив'язаність, самосприйняття, підтримка, домінування, почуття провини, турбота, зміни, наполегливість у досягненні мети, гетеросексуальність, агресія [28]. У науковій літературі можна знайти велику кількість лідерських рис, якостей, характеристик але іноді успішні лідери мають якості несумісні з лідерством та не мають тих, які вважаються необхідними та обов'язковими для ефективності лідерства.

Для нашого дослідження теорія рис має велике значення, яка обґрунтовує необхідність приділення особливої уваги розгляду особистісного компоненту лідерської компетентності, та розкриває суть лідера як особистості у цілому.

Поведінкова теорія лідерства. Згідно з цією теорією, вирішальне значення у лідерстві має оточуюче середовище. Під впливом сприятливих умов оточення лідер неодмінно заявляється як природний феномен, необхідність як результат групової діяльності для вирішення певної проблеми, яка постає перед групою. Згідно з поведінковим підходом ефективність лідерства визначається не особистісними рисами керівника, а його поведінкою у відношенні до підлеглих. Ця теорія дозволила ввести таке поняття, як «стиль керівництва та лідерства», та провести класифікацію стилів. Також прибічники поведінкового підходу визнають, що ефективність стилю залежить від характеру певної ситуації, коли ситуація змінюється, змінюється і відповідний стиль.

Гуманістичні теорії лідерства сфокусовані на розвитку ефективної організації шляхом «гуманізації» виробничих процесів і умов роботи таким чином, щоб працівники мали змогу водночас задовольняти власні потреби і досягти цілей організації.

Автори гуманістичної теорії лідерства Р.Блейк, ДЖ.Моутон, Р.Лайкерт [65].

Теорія конфлікту, автор якої К.Аргірс, вказувала на неминучий конфлікт між індивідом та організацією. Науковець зазначала, що організація найбільш ефективна, коли лідер дає працівникам можливість робити вагомий внесок у роботу організації та отримувати за це визнання [61].

Особистісна теорія, представник якої є науковець Р.Лайкерт, заснована на гіпотезі про те, що лідер повинен серйозно враховувати очікування, цінності, уміння міжособистісного спілкування працівників організації, де він працює. На думку Р.Лайкерта, успішний лідер адекватно оцінює зусилля працівника і допомагає сформувати їх самооцінку. Як завдання, так і фактори взаємовідносин є важливими і пов'язаними між собою. Сьогодні гуманістичні теорії лідерства не є ефективними через обмеженість можливостей управління, тому що вони пропонують схожі і доволі однотипні шляхи лідерської поведінки [37]. Ситуаційна теорія лідерства виходить з припущення про те, що поведінка лідера впливає на задоволення працівника і ефективність його діяльності. Головне завдання лідера, вважає автор теорії Р.Хаус, винагороджувати працівників з метою досягнення цілей організації, розчищати шлях

до цих цілей, усувати перешкоди та поводити себе так, щоб збільшувати задоволення працівників у міру наближення до цілей. Якщо ж співробітники відчують, що вони можуть самостійно виконувати якісно роботу, без вказівок свого керівника, вони будуть незадоволені стилем лідерства [45].

Лідер також має змогу націлювати підлеглих на досягнення мети. Для цього потрібні такі заходи, як пояснення того, що очікується від підлеглого, надання підтримки, наставництво та зняття перешкод, спрямування зусиль підлеглого на досягнення мети, створення у працівників таких потреб, які може задовольнити лідер. Ця модель передбачає такі стилі лідерства, як підтримка, інструментальний, стиль особистої участі, стиль орієнтації на мету.

Автори моделі ситуаційного лідерства В.Врум і П.Йеттон вважають, що головним для лідера є здатність правильно визначати частку участі працівників у справі прийняття рішення. Науковці розробили рекомендації для лідерів, спрямовані на встановлення оптимальної частки участі персоналу у прийнятті рішення у різних ситуаціях, а також довели, що прийняття рішень працівниками є важливим чинником збільшення продуктивності праці [38].

Сучасні зарубіжні концепції намагаються поєднати позитивні сторони перелічених підходів. Найбільш популярними сьогодні є «синтетична теорія», «теорія взаємодії» та багаторівнева ієрархічна модель концепції керівника. Так, теорія Д.Коттера та Р.Бейкера інтегрує ситуаційно-особистісні підходи та охоплює майже всі критерії, які запропонували попередники щодо оцінки ефективного лідерства [38]. Інтегральна теорія трансформаційного лідерства інтенсивно розвивається останнім часом, а саме: трансформаційне лідерство-це сучасна модель лідерства, яка увібрала в себе елементи гуманістичної теорії та ситуаційного підходу до проблеми; це процес внутрішньої соціально - психологічної організації управління діяльністю команди, впливу на працівників, який супроводжується зміною уявлень і цінностей, організацією вищих потреб у новаторстві, досягненні творчості, самоактуалізації. Ця теорія ґрунтується на передбаченні, плануванні, комунікації, творчості, згуртуванні групи працівників навколо комплексу переконань та цінностей для досягнення чітких і вимірjuвальних цілей; одночасному розвитку особистості, кожного члена групи та колективу в

цілому. Трансформаційна теорія лідерства змінює його природу та перетворює на постійний процес навчання лідера тому, як краще та ефективніше лідирувати. Такі трансформаційні процеси стосуються усіх складових феномену лідерства. По-перше, розвивається сам лідер, саме він є найактивнішим агентом позитивних змін; покращується розуміння лідером своїх підлеглих, умов оточуючого середовища; здатність обирати вірний варіант реагування на зміни, які відбуваються. Впливу зазнають також організація в цілому, колектив, середовище, міжособистісні стосунки, кожен керівник окремо.

Таким чином, вплив трансформаційного лідера непомітний, але він має здатність стосуватися усіх сторін діяльності співробітників та організації в цілому.

1.3. Компетентнісний підхід в теорії лідерства та його значення у військовій справі

Існує тісний взаємозв'язок між поняттями «компетенція» та «компетентність». У 70-х роках ХХ століття вперше ці категорії почали використовуватись у зарубіжній науковій літературі. З їхньою допомогою намагались окреслити найважливіші компетентності успішного керівника. Оттепер, компетенції розглядаються як самостійні складові результативної управлінської діяльності, вони є основою щодо визначення здатності керівника виконувати складні управлінські завдання. Компетенції є основою компетентності, але сукупність компетенцій не є компетентністю [19]. Компетентність - це система знань, умінь, цінностей та інших компетенцій, що були отримані керівником в процесі роботи на відповідній посаді[20]. Це означає, що людина, яка володіє лідерською компетентністю, має лідерські уміння та якості, усвідомлює цінності лідерства, вміє формально та неформально впливати на підлеглих [53]. Згідно з поглядами на лідерство І. Адізеса [71] немає в світі ідеального лідера і бути не може, але існує ідеальне лідерство, яке забезпечується носіями різноманітних стилів керівництва. Лідерські компетенції-це власний стиль формування команд, управління підлеглими, спроможність взаємодіяти з носіями іншого стилю при прийнятті управлінських рішень [51].

У сучасній науці немає однозначної позиції відносно поняття «компетентність».

Вітчизняні науковці розглядають поняття «компетенції» для опису індивідуальних характеристик, які вдосконалюють результативність виконання роботи, а поняття «компетентність» використовується для опису вимог до керівника.

Науковці Болотов В.А. і Серіков В.В. вважають, що «компетентність»-спосіб існування знань, умінь, освіченості, що сприяють особистісній самореалізації» [15].

Зимня І.А. розкриває поняття «компетентність»-як інтелектуально і особистісно зумовлена соціально- професійна життєдіяльність людини, що базується на знаннях [15].

Компетентність – це сукупність особистісних характеристик, особливостей мотивації, властивостей, здібностей, навичок, якими зобов'язаний володіти керівник, для благополучної роботи в рамках заданих компетенцій (типів задач) конкретної посади або компанії в цілому [43].

Для нашого дослідження найбільш актуальним є визначення: «Компетентність –це інтегрована якість особистості, яка характеризує її прагнення і здатність реалізувати свій потенціал (знання, уміння, досвід, особистісні якості) для успішної діяльності в певній галузі» [19]. Цей підхід включає себе когнітивний та діяльнісний аспекти, а також такі характеристики, як спрямованість на результат та ефективність.

Лідерська компетентність займає особливе місце у рамках компетентнісного підходу. У сучасних науково-педагогічних працях ще немає загальноприйнятої точки зору стосовно її змісту та структури. Так науковець М Макгрегор розглядає лідерські компетенції як сукупність особистісних характеристик, які властиві лідерам та сприяють власним досягненням, тобто озуміння лідером своєї ролі, здатність брати на себе відповідальність, приймати самостійні рішення, служити прикладом для наслідування тощо [70]. Формування лідерської компетенції передбачає розвиток нових і удосконалення природжених якостей, які визначають ведучу позицію людини в групі. Сучасний офіцер -лідер повинен мати такі якості як відповідальність, упевненість у собі, уміння вплинути на інших, високий професіоналізм, комунікабельність, розуміння підлеглих [34].

Дослідник Б.Басс вважає, що лідер - це людина, яка вважає себе компетентним вирішувати задачі, що стоїть перед групою. Лідерство буде успішним, якщо всі члени колективу погоджуються з тим, що цій людині притаманна цільова компетентність [29]. Таким чином, можна зробити висновок, що коли відбувається висунення на лідерську позицію індивіда, в основі цього вибору лежить визнання послідовниками його компетентності, завдяки тому, що повноваження делегують найбільш компетентним представникам групи. В цей час відбувається максимальна мобілізація та об'єднання колективу з метою досягнення групових цілей.

Особливі характеристики рівня професійної та психологічної компетентності це сукупні ознаки, які свідчать про наявність лідерських якостей у майбутніх офіцерів.

Зміст поняття «лідерська компетенція» з позиції як індивідуальних рис так і умінь розкриває науковець ДЖ.Бауман. У разі такого підходу, зміст лідерської компетенції являє собою сукупність особистісних якостей та набутих умінь які пов'язані з управлінням, переконанням, вирішенням конфліктів при активній участі лідера в групових процесах їх урегулювання [29].

Р.Флумер вважав, що лідерські компетенції включають у себе уміння та поведінкові особливості, саме це є необхідним, щоб досягти високі результати в управлінській діяльності. Велика увага приділяється таким умінням: добиватися бажаних результатів, вирішувати проблеми, розставляти пріоритети, створювати ефективні команди [29]. Ефективне функціонування колективу залежить від організації діяльності лідера та умінь в процесі розвитку лідерства.

Компетентнісний підхід починає інтенсивно розвиватися з 60-років минулого століття. Засновник цього підходу Дж. МакКлелланд. Для оцінки продуктивності діяльності в життєвих ситуаціях він виокремив основні компетенції, а саме: комунікативні уміння, терпіння та витривалість, формування морально-вольової сфер, розвиток, постановка досяжних цілей [69]. Д. МакКлелланд. висунув ідею про існування загальної компетентності. Така компетентність притаманна всім людям та залежно від віку людини може змінюватися. Вважається, що найбільш інтенсивно розвиваються лідерські якості в період з 18 до 22 років. Існує поняття феномен

студентського лідерства [30]. Саме тому у ЗВО доцільно створювати сприятливі умови для прояву лідерських якостей, якщо вони не суперечать колективним. А пізнавально- професійна діяльність позитивно впливає на розвиток лідерських якостей. Таким чином викладачі військового інституту допомагають курсантам (як майбутнім офіцерам) удосконалювати лідерські якості. Також лідерські якості формуються під час організації внутрішньгрупової взаємодії курсантів, коли визначаються соціальні ролі. Кожен курсант займає певну позицію, дехто претендує на роль лідера.

Висновки до першого розділу

Перший розділ дипломної роботи спрямований на вивчення теоретико-методологічних підходів до визначення феномену лідерства, його поняття та сутності, основних концептуальних підходів до лідерства, вивчення зарубіжних теорій; аналіз компетентнісного підходу в теорії лідерства та його значення у військовій справі.

В ході вивчення проблеми ми проаналізували наукову літературу зарубіжних та вітчизняних дослідників з даної теми та виявили, що вченими було запропоновано багато визначень даного поняття. Проаналізували низку теорій лідерства, а саме: біологічну теорію, теорію рис, поведінкові теорії лідерства, ситуативні, особистісні, теорію конфлікту, інтегральну теорія та теорію трансформаційного лідерства, яка є підґрунтям для розкриття суті лідерської компетентності. Розглянули компетентнісний підхід в теорії лідерства та з'ясували різницю між поняттями компетентність та компетенція. Компетентність –це інтегрована якість особистості, яка характеризує її прагнення і здатність реалізовувати свій потенціал. Розвиток лідерської компетентності у майбутніх офіцерів передбачає формування і розвиток різних компетенцій, якостей особистості, серед яких вирізняється прагнення успіху, бажання досягти поставленої мети, тощо.

Теоретичним підґрунтям для розкриття суті лідерської компетентності є низка теорій, а саме: біологічна теорія, теорія «Великої людини», теорія рис, поведінкові теорії лідерства, ситуаційні теорії лідерства, теорії лідерства-служіння, теорія

конфлікту, особистісна теорія, синтетична теорія, інтегральна теорія
трансформаційного лідерства

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ КУРСАНТІВ

2.1. Організація та методика дослідження лідерських компетентностей майбутніх офіцерів

Мета нашого емпіричного дослідження полягала в узагальненні науково-методичних засад і прикладних інструментаріїв та засобів формування й розвитку лідерських компетентностей та розробці програми та методичній рекомендації щодо їх формування та розвитку в майбутніх офіцерів. Розвинуті лідерські якості вказують на готовність фахівця до професійної діяльності та персонального лідерства.

Гіпотезою нашого дослідження стало припущення, що лідерську компетентність майбутніх офіцерів можна формувати цілеспрямовано, шляхом під час професійної підготовки, а це вимагає наявності спеціальних організаційних заходів та педагогічного впливу на процес становлення лідерських компетенцій. Значне місце в цьому процесі займає психологічний тренінг.

Відповідно до мети й висунутої гіпотези в ході емпіричного дослідження вирішувалися наступні завдання:

1. Вивчити рівень лідерських здібностей майбутніх офіцерів.
2. Дослідити комунікативні та організаторські компетенції майбутніх офіцерів за допомогою методики КОС.
3. Дослідити вольовий самоконтроль курсантів, як важливу складову у формуванні лідерської компетентності.
4. Проаналізувати взаємозв'язок загальних лідерських якостей, комунікативних і організаторських компетенцій та вольового самоконтролю.
5. Розробити програму формування лідерської компетентності
6. Провести тренінгові заняття з групою та порівняти результати дослідження до та після навчання.

7. Порівняти результати з контрольною групою.

База дослідження: ЖВІ імені С.П.Корольова.

Вибірка: В дослідженні приймали участь курсанти III курсу Житомирського військового інституту імені С.П.Корольова в кількості 60 осіб. Вік досліджуваних 19-21 рік.

2.2. Опис методик дослідження лідерських якостей майбутніх офіцерів

Для реалізації вказаних завдань визначено комплекс методик, що дозволяють емпірично дослідити загальні лідерські здібності, комунікативні та організаторські схильності, вольовий самоконтроль, як важливі складові лідерської компетентності.

1. Вивчення загальних лідерських здібностей відбувалося за допомогою Тесту - опитувальника лідерських здібностей (Є.Жарикова та Є. Крушельницького). Данна методика дозволяє оцінити здатність людини бути лідером, що пов'язано з тим, як розвинені організаторські та комунікативні якості. Автори методики вважають, що справжній лідер повинен володіти наступними рисами: сила волі та здатність долати перешкоди на шляху до мети; наполегливість, вміння розумно ризикувати, ініціативність та бажання працювати без опіки, незалежність; вміння пристосовуватися до нових умов і вимог; терплячість, готовність виконувати будь-яку складну роботу; самокритичність, якій тверезо оцінює не тільки власні успіхи, але й невдачі; витривалість; вимогливість до себе та інших; стрес стійкість; рішучість; здатність самостійно і своєчасно приймати рішення в критичних ситуаціях; здатність змінювати стиль поведінки в залежності від умов. За цією методикою визначаємо рівень лідерства: якщо сума балів менш 25, то якості лідера виражені слабо; сума балів у межах від 26 до 35 вказує на середній рівень; кількість балів від 36 до 40 показує те, що лідерські якості виражені сильно; сума балів більше 40 вказує на те, що людина як лідер схильний до диктату (Додаток А).

2. Методика «Оцінки комунікативних та організаторських схильностей КОС» (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина) дає можливість виявити комунікативні

та організаторські схильності особистості, а саме: вміння чітко та швидко встановлювати контакти з іншими людьми, прагнення їх розширювати; бажання приймати участь у групових заходах, вміння впливати на людей, бажання проявляти ініціативу, вести за собою, самостійно приймати рішення. Комунікативні та організаторські схильності є важливим компонентом та передумовою розвитку здібностей у тих видах діяльності, які пов'язані зі спілкуванням з людьми, організацією колективної роботи. Вони є важливою ланкою у формуванні лідерської компетентності. Методика містить 40 питань, результат дослідження яких дає можливість визначити рівень комунікативних та організаторських схильностей, який характеризується за допомогою оцінок від 1 до 5. Низький рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей мають досліджувані, які отримали один бал. Ті, хто отримав два бали мають комунікативні та організаторські схильності нижче середнього рівня. Вони обмежують своє оточення, надають перевагу проведенню часу наодинці, відчувають труднощі у встановленні контактів та виступах перед аудиторією, уникають ініціативи та прийняття самостійних рішень. Три бали вказують на середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей: досліджувані з таким рівнем прагнуть до контактів, не обмежують коло знайомств, але не проявляють ініціативу, потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Ця група досліджуваних потребує планомірної роботи, спрямованої на формування та розвиток цих якостей. До групи з високим рівнем прояву комунікативних та організаторських здібностей відносяться досліджувані, які отримали чотири бали. Це люди, які активно займаються громадською діяльністю, проявляють ініціативу у спілкуванні, здатні приймати самостійні рішення, прагнуть до нових знайомств. Дуже високий рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей мають досліджувані, які отримали п'ять балів, які відчувають постійну потребу у комунікативній та організаторській діяльності, вони самостійно приймають рішення, відстоюють власну думку, досягають, щоб її сприймали інші; самі шукають справи, щоб задовольнити власну потребу в комунікації та організаційній діяльності (Додаток Б).

В нашому дослідженні високий та дуже високий рівень комунікативних та організаторських схильностей вказує на наявність лідерських якостей.

1. Визначення вольового самоконтролю було досліджено за допомогою тесту-опитувальнику «Дослідження вольової саморегуляції» А.В.Зверькова та Є.В.Ейдмана., метою якого є визначення індексів вольового самоконтролю за пунктами загальної шкали та індекси за субшкалами «наполегливість» та «самовладання». Під рівнем вольового самоконтролю розуміється міра оволодіння власною поведінкою в різноманітних ситуаціях, здатність свідомо управляти власними діями, станами, спонуканими. Рівень розвитку вольового самоконтролю може бути охарактеризований самостійно або окремо за такими властивостями характеру особистості як наполегливість та самовладання. Рівні вольового самоконтролю визначаються в зіставленні з середніми значеннями кожної з шкал.

Якщо значення складають більше половини максимально можливої суми, то даний показник відображає високий рівень самоконтролю, наполегливості та самовладання. Якщо за загальною шкалою високий бал, це свідчить про те, що особистість емоційна зріла, активна, незалежна та самостійна. Така людина відрізняється упевненістю в собі, стійкістю намірів, реалістичністю поглядів, розвинутих почуттям власного обов'язку. Таки особистості планомірно реалізують наміри, вміють розподіляти зусилля, здатні контролювати власні вчинки., мають виражену соціально-позитивну спрямованість. Ці характеристик необхідні для справжнього лідера (Додаток В).

2.3 Результати та аналіз експериментального дослідження

Наше дослідження проводилось на базі Житомирського військового інституту імені С.П.Корольова В дослідженні приймали курсанти III курсу 192 та 193 навчальних груп у кількості 60 осіб у віці 19-21 рік.

Емпіричне дослідження проводилось п'ять етапів.

1 етап. На цьому етапі було проведено діагностику курсантів з метою вивчення загальних лідерських здібностей, рівня комунікативних та організаторських якостей, рівня, вольового самоконтролю, наполегливості та самовладання.

2. етап. Обробка та узагальнення результатів обстеження;

3. етап. На цьому етапі була розроблена тренінгова програма, метою якої було формування нових та розвиток існуючих лідерських компетенцій .

4 етап. Проведення тренінгових занять з однією групою.

5 етап. Проведення повторного тестування з метою порівняння результатів до і після тренінгових занять.

У зв'язку з карантинними обмеженнями тестування проводилось у Google формі.

З метою оцінити здатність людини бути лідером, було використано методику «Діагностика лідерських здібностей» (Є.Жариков, Є. Крушельницький).

Результати діагностики загальних лідерських якостей (ДОДАТОК Г, Д) показани в Таблиці 2.2.1.

Таблиця 2.2.1

Загальний результат дослідження за методикою «Діагностика загальних лідерських якостей»

№ навчальної групи	Навчальна група 192		Навчальна група 193	
	Аб.	%	Аб.	%
25 – якості лідера виражені слабо	4	13,3	8	26,7
26-35 – якості лідера виражені помірна	23	76,7	18	60,0
36-40 – лідерські якості виражені сильно	3	10	3	10,0
41 і більше – людина як лідер схильна до диктату	0	0	1	3,3

З метою діагностики загальних лідерських здібностей ми використовували методику Є.Жарікова та Є. Крушельницького

Аналіз отриманих результатів показав, що в 192 навчальній групі 13,3% курсантів мають слабо виражені лідерські якості, 10,0% мають сильно виражені якості лідера, а більшість досліджуваних 76,7 % мають помірну виражені якості лідера. В 193 навчальній групі слабо виражені якості лідера мають 26,7%, що вдвічі більше ніж в 192 групі, сильно виражені якості лідера мають 10%, а помірну виражені якості притаманні 60% досліджуваних, 3,3%, а це одна людина, яка як лідер схильна до диктату.

На нашу думку, середній та низький показник лідерських якостей досліджуваних вказує на те, що неформальними лідерами вони бути не зможуть, а виконувати обов'язки командирів (формальних лідерів) їм буде дуже важко.

Найважливішими факторами, які впливають на формування лідера є комунікативна якість та організаторські здібності особистості. Достатньо розвинені комунікативні вміння визначають можливість керівника до встановлення та підтримання контактів у спілкуванні з підлеглими, прогнозуванні поведінки і діяльності людей. Організаторські здібності. Рівень комунікативних та організаторських якостей.

Результати дослідження за методикою КОС показані в Таблиці 2.2.2.

Таблиця 2.2.2

Результати дослідження за методикою КОС

№ групи	192 група				193 група			
	Комунікативні якості		Організаторські якості		Комунікативні якості		Організаторські якості	
	Аб.	%	Аб.	%	Аб.	%	Аб.	%
0,10-0,45 низький	10	33,3	9	30,0	11	36,7	8	26,7
0,46-0,55 нижче середнього	8	26,7	7	23,3	4	13,3	6	20,0

0,56-0,65 середній	2	6,7	1	3,33	1	3,3	3	10,0
0,66-0,75 високий	4	13,3	4	13,3	4	13,3	5	16,7
0,76-1 дуже високий	6	20,0	9	30,0	10	33,3	8	26,7

Аналізуючи отримані результати, можна зробити висновок, що у курсантів 192 групи низький та нижче середнього рівні комунікативних та організаторських якостей, вони мають відповідно 60,0 % та 53,3%. Серед курсантів групи 193 низький та нижче середнього рівня мають відповідно 50% та 46,7%. Таким чином можна зробити висновок, що комунікативні та організаторські якості в курсантів III курсу розвинуті слабо, а це негативно впливає на формування лідерських якостей. Тому необхідно звернути особливу увагу на формування таких лідерських компетенцій, як комунікативні навички та організаційні уміння.

На нашу думку, ті, хто не прагне до спілкування, почувають себе скуто у новій компанії, у новому колективі, віддають перевагу перебуванню на самоті, обмежують коло своїх знайомств, відчують труднощі у встановленні активних контактів з людьми, погано орієнтуються у незнайомій ситуації, не відстоюють свої власні погляди і тяжко переживають образи. Прояви ініціативи в громадській діяльності у них вкрай занижені, в багатьох справах вони намагаються уникнути прийняття самостійних рішень.

Дослідження вольового самоконтролю за методикою А.В.Зверькова та Є.В.Ейдмана дає можливість проаналізувати, який рівень вольового самоконтролю, наполегливості та самовладання курсантів III курсу.

Результати дослідження за методикою А.В.Зверькова та Є.В.Ейдмана показані в Таблиці 2.2.3.

Таблиця 2.2.3

Результати дослідження вольового самоконтролю, наполегливості та самовладання за методикою А.В.Зверькова та Є.В.Ейдмана у відсотках.

№ групи	192 група		193 група	
	низький	високий	низький	високий
Вольовий самоконтроль	13,3	86,7	36,7	63,3
Наполегливість	20,0	80,0	36,7	63,3
Самовладання	-	100,0	20,0	80,0

За результатами дослідження можна зробити висновок, що в 193 групі досліджувані мають менше вольовий самоконтроль, та наполегливість.

Таким чином, проаналізував індивідуальні властивості особистостей 192 та 193 навчальних груп, ми обрали 192 групу для проведення психологічних тренінгів, які спрямовані на формування якостей, які необхідні для справжнього лідера, а саме комунікативні та організаторські якості.

Результати повторного тестування після проведеного тренінгу показують на те, що рівень лідерських якостей в цілому по групі підвищився. (Див.рис.2.2.1). Досліджуваних, які мали сильно виражені лідерські якості збільшилось на 13,3 %, а ті, які мали помірну виражені якості зменшилось на 13,4% (Додаток Ж).

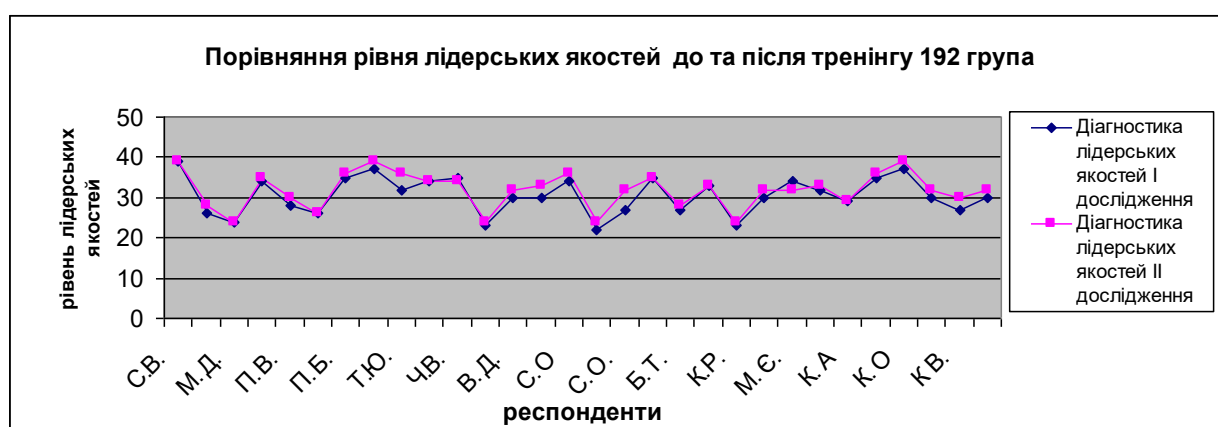


Рис.2.2.1 Порівняння рівня лідерських якостей курсантів 192 групи до та після тренінгу.

Результати повторного тестування в групі 193 практично залишилися без змін.

Рис.2.2.2(Додаток З).

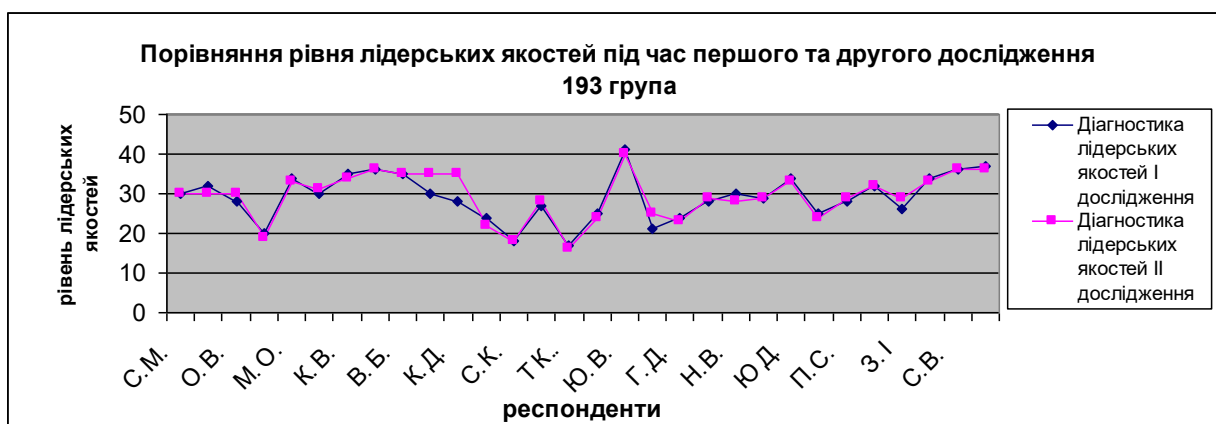


Рис.2.2.2 Порівняння рівня лідерських якостей курсантів 193 групи під час першого та другого дослідження.

За результатами дослідження в 192 групі після тренінгу простежується дуже високий рівень комунікативних якостей, він збільшився на 6,7%

В цілому у групі рівень комунікативних якостей після проведених занять вище ніж був до того. Рис.2.2.3 (Додаток К).

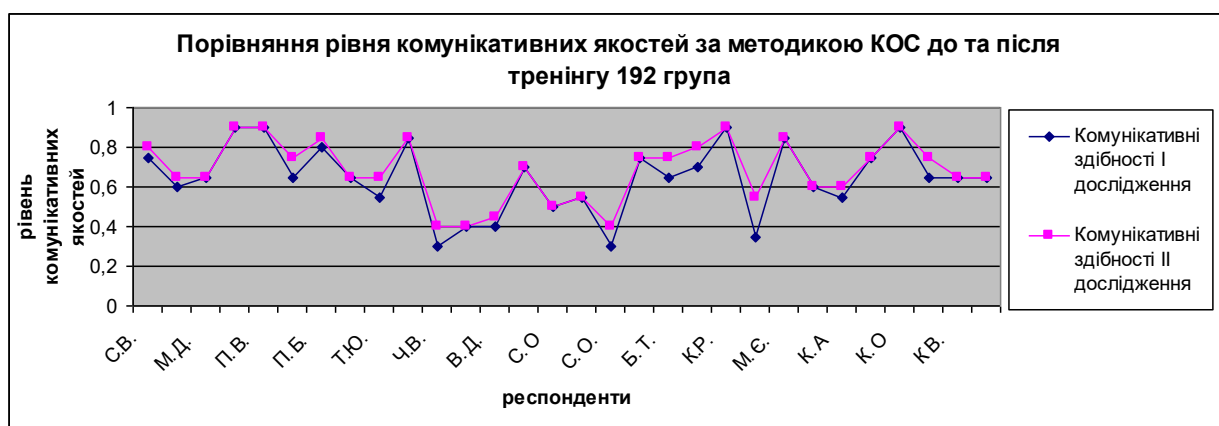


Рис. 2.2.3 Порівняння рівня комунікативних якостей курсантів 192 групи за методикою КОС до та після тренінгу

Рівень комунікативних здібностей в 193 групі під час першого та другого дослідження майже не змінився, як ми бачмо на рис. 2.2.4 (Додаток Л).

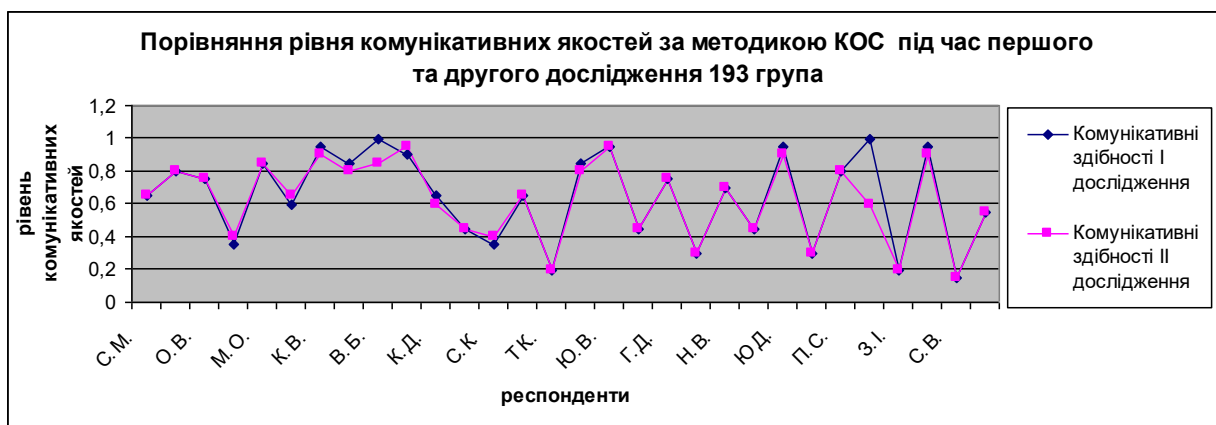


Рис.2.2.4 Порівняння рівня комунікативних якостей курсантів 193 групи за методикою КОС під час першого та другого дослідження

Рівень організаторських здібностей в групі досліджуваних, з якими проводились заняття, змінився таким чином: кількість опитуваних з низьким рівнем організаторських здібностей зменшилось на 16,7%, а опитуваних з дуже високим рівнем стало на 3,7% більше. .Рис.2.2.5 (Додаток М). Отримані результати в групі 193 показали, що показники організаторських здібностей під час першого та другого дослідження за методикою КОС суттєво не змінились. Рис.2.2.6 (Додаток Н).

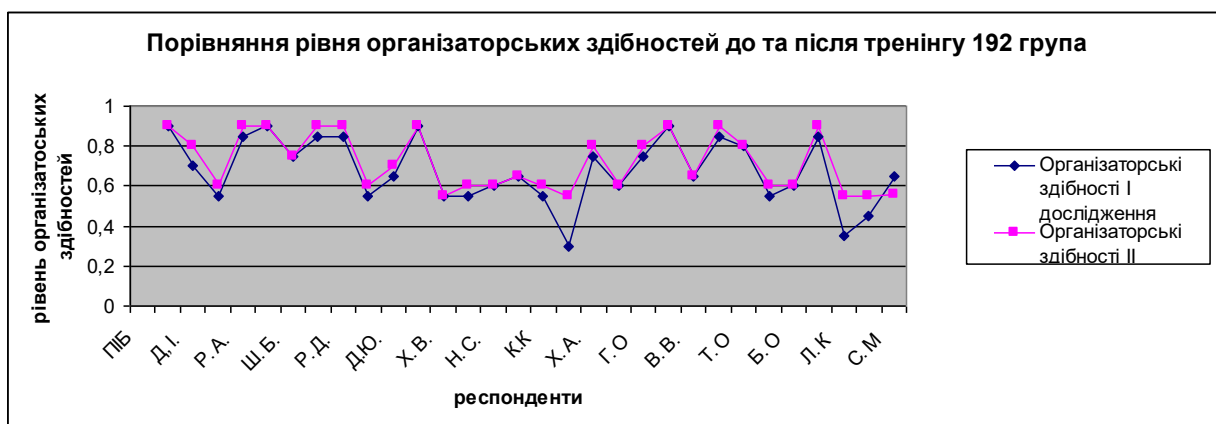


Рис. 2.2.5 Порівняння рівня організаторських здібностей курсантів 192 групи до та після тренінгу

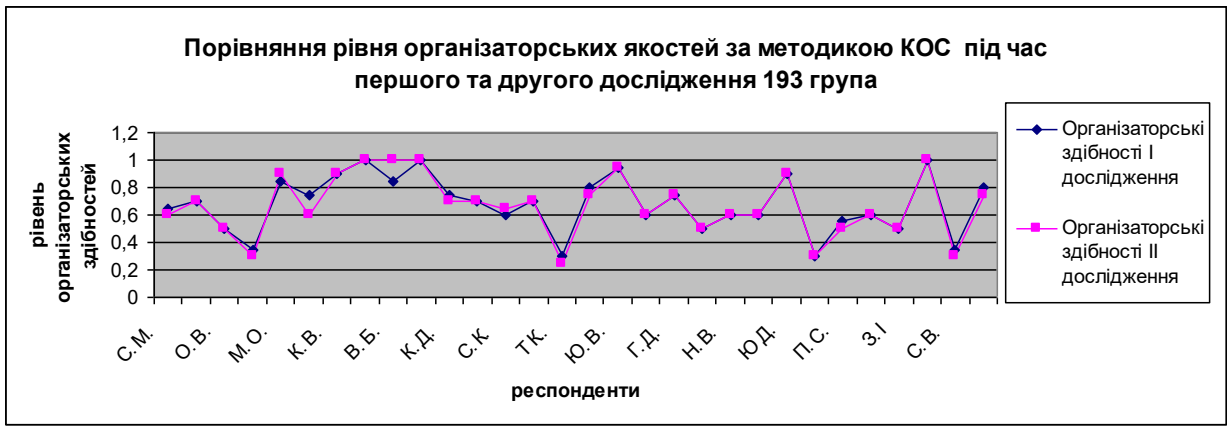


Рис. 2.2.6 Порівняння рівня організаторських здібностей курсантів 193 групи під час першого та другого дослідження

Порівняння рівня вольового самоконтролю до та після тренінгу в групі 192 дає можливість стверджувати, що на 13,3 % збільшилось кількість опитуваних з високим рівнем самоконтролю. Рис.2.2.7 (Додаток О)..Згідно з результатами I та II дослідження в групі 193 рівень вольового самоконтролю залишився майже без змін. Рис.2.2.8 (Додаток П).

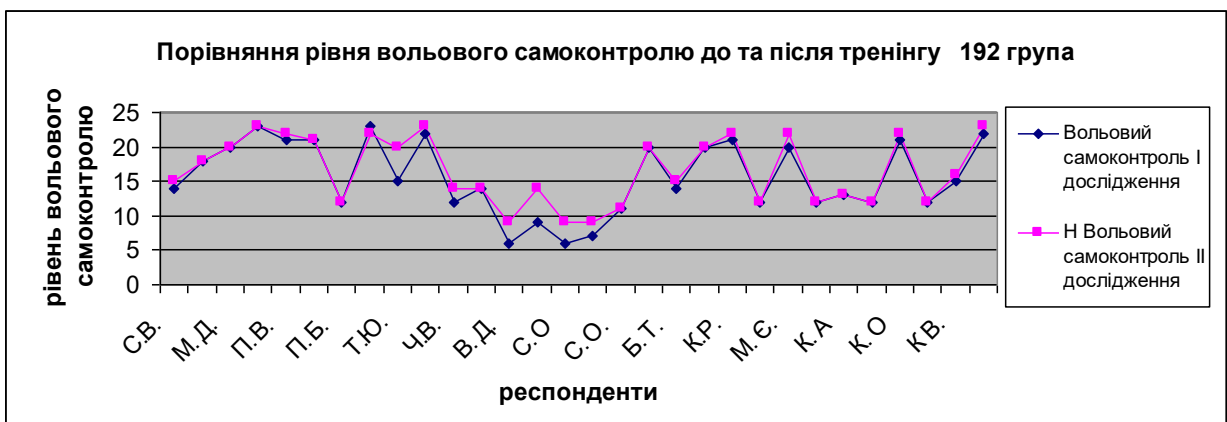


Рис. 2.2.7 Поорівняння рівня вольового самоконтролю курсантів групи 192 до та після тренінгу

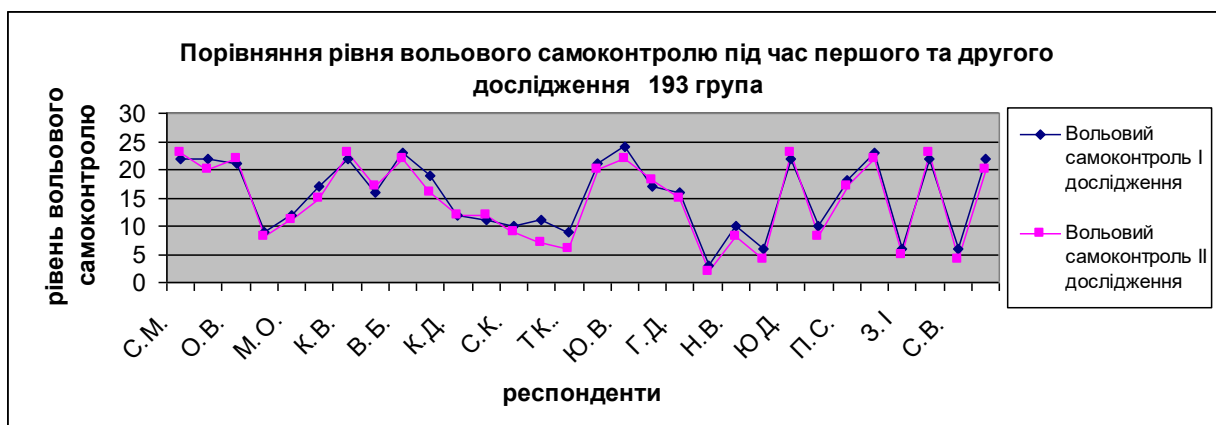


Рис. 2.2.7 Порівняння рівня вольового самоконтролю курсантів групи 1923 під час першого та другого дослідження

Рівень самовладання (Додаток Р) та наполегливості (Додаток Р) у досліджуваних обох груп був надто високий, тому суттєвих змін не відбулось в жодній групі

Порівняння результатів попереднього та повторного дослідження дає можливість стверджувати, що вжиття формуючих заходів сприяло формуванню комунікативних умінь та вдосконаленню організаторських здібностей курсантів через розвиток комунікативної толерантності, комунікативної емпатії, здібності до самоуправління у спілкуванні.

Висновки до другого розділу

Нами була проведена психодіагностична робота, яка спрямована на дослідження лідерських якостей майбутніх офіцерів .

Наявність психодіагностичного забезпечення діагностування лідерських якостей майбутніх офіцерів дає можливість комплексної діагностики та визначення недостатньо розвинутих компетенцій лідерства , які потребують формування та розвитку в подальшій роботі. Велика кількість методик, від простіших до складніших, є дуже позитивним фактором, так як можна виявити, обґрунтувати та пояснити лідерські здібності та якості.

Ми обрали методики, які діагностують загальні лідерські якості (Тест-опитувальник лідерських здібностей Є.Жарикова та Є. Крушельницького); комунікативні та організаторські схильності (методика КОС В.В. Синявського і Б.О. Федоришина); вольовий самоконтроль, самовладанн та наполегливість. (тест-опитувальник «Дослідження вольової саморегуляції» А.В.Зверькова та Є.В.Ейдмана.)

Отримані результати емпіричного дослідження свідчать про те, що комунікативно – організаційний компонент, який включає такі якості як: комунікабельність, переконливість, тактовність, дипломатичність, емпатійність, гнучкість, розвинені мовленнєві здібності, розвинуті організаційні здібності, впливають на лідерську компетентність. Після участі в програмі тренінгу спрямованого на формування лідерських компетенцій, показники лідерських якостей були покращені. Досліджуваних, які мали сильно виражені лідерські якості, збільшилось на 13,3 %, а ті, які мали помірна виражені якості зменшилось на 13,4%.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА ПРОГРАМИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ЇЇ РОЗВИТКУ В МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ

3.1 Шляхи та засоби розвитку формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів

Так як компетентність є поєднанням науково- теоретичних знань з практикою, а її ознаками є знання для успішної діяльності, розуміння цих знань для практики, уміння, здатність творчо підходити до професійної діяльності, формування лідерської компетентності повинно бути всебічно сплановано.

Під час навчання у військовому інституті курсанти (майбутні офіцери), повинні отримати можливість розвивати лідерські компетентності, набувати навичок до внутрішньої мотивації, аналізу самоефективності, комунікативних та організаторських навичок. Майбутній командир, це особа, яка призначається офіційно, яка має відповідні права та обов'язки, яка вирішує складні питання, приймає рішення, несе відповідальність за особовий склад, доручає завдання підлеглим, контролює виконання, покладається на систему, має правильно виконати завдання. Ефективність роботи командира залежить не тільки від штатного статусу, а також від неформальних взаємини: тому що офіцер повинен бути лідером визнаним серед підлеглих. Саме це забезпечує успіх дій особового складу.

3.2. Розробка програми щодо формування та розвитку лідерської компетентності в майбутніх офіцерів

Програма формування лідерської компетентності спрямована на задоволення потреби виробляти в собі такі риси характеру, як справедливість, критичність суджень, цілісність, драйв. Саме такі риси сприятимуть формуванню професійних компетенцій. За умови подолання слабких рис характеру, майбутні офіцери, які

сформували відповідні компетенції легко впораються зі своїми головними обов'язками.

1. Самодіагностика. Для майбутнього офіцера самодіагностика є досить важливим етапом у процесі формування лідерської компетентності. Самодіагностика себе в якості лідера військового колективу дає можливим чітко зрозуміти ознаки лідера та лідерських якостей. їх значення для формування готовності майбутнього офіцера до професійної діяльності.
2. Формування лідерських якостей під час упровадження творчих інноваційних методів навчання.
3. Теоретичні заняття на тему «Лідерство».
4. Включення до різноманітної активності щодо розвитку лідерських якостей.
5. Проведення ділових ігор [35].
6. Моделювання кейсів [63].
7. Проектування [3].
8. Індивідуальні коучинги [49].
9. Соціально – психологічні тренінги [7, 46].
10. Колективна групова діяльність [36].
11. Написання творчих есе на теми лідерства та їх аналіз і обговорення у групі.
12. «Лідери у військовій справі: які вони?», «Я – лідер свого підрозділу. Як я хочу реалізувати свій лідерський потенціал?», «Як можна сприяти розвитку лідерських якостей у курсантів, з якими Ви навчаєтесь?»

Фундаментальний компонент змісту навчання майбутніх офіцерів, зорієнтований на формування їх лідерської компетентності, представлений, у першу чергу, навчальними дисциплінами: «Курс лідерства» II курс перший семестр 20 годин, «Основи військового лідерства» IV курс, восьмий семестр 60 годин.; «Морально – психологічне забезпечення підготовки та застосування ЗСУ» (модуль «Організаційне лідерство» 30 годин.), V курс, дев'ятий семестр.

Метою цих навчальних дисциплін є формування стійкої системи структурних елементів професіонала: когнітивних сформувати знання про феномен лідерства, ознайомивши з теоретичними засадами формування лідерства; розкрити основні

теорії лідерства; діяльнісно-творчо озброїти вміннями і навичками професійної взаємодії та комунікації; аксіологічних-ввести курсанта у світ загальноприйнятих цінностей та цінностей лідерства; особистісних – розвинути лідерські якості, постійну потребу і прагнення до самовдосконалення. Основним завданням цих дисциплін є формування у курсантів таких компетенцій як: розуміння суті лідерства; основні причини невдач сучасних лідерів; механізми створення лідером кола ефективно діючих послідовників; шляхи налагодження найбільш вигідного партнерства; взаємовідносини лідера з навколишнім світом. В результаті вивчення цих дисциплін курсанти мають знати: стилі лідерства, відмінності між ними, їх залежність від ситуацій, основні методи керівництва, як впливати на підлеглих, як делегувати владні повноваження, як допомагати підлеглим максимально розкривати свій потенціал, як ставити та досягати мету. На заняттях курсанти мають навчитися виявляти лідерський потенціал, визначати основні особистісні якості, лідера, розвивати потенціал лідера, позбавлятися категоричних форм мислення, використовувати ефективні методи виходу із стресових, конфліктних і кризових ситуацій, управляти емоційним інтелектом, організовувати навчання всередині особового складу, підвищувати її ефективність.

Вивчення навчальних дисциплін передбачає лекційні курси та практично-тренінгові заняття.

Таким чином структура й зміст навчальних дисциплін «Курс лідерства», «Основи військового лідерства» модуля «Організаційне лідерство» впливає на формування лідерської компетентності курсантів для успішної служби в ЗСУ, сприяють оволодінню майбутніми офіцерами інтегральною компетентністю (здатністю вирішувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у процесу управління особовим складом), формують практичні навички управління, уміння вирішувати конфліктні ситуації, навички взаємодії, командної роботи, здатності формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.

Доповнює та розширює формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів вивчення навчальних дисциплін, які спеціально не орієнтовані на формування їх лідерських компетентностей в освітньому середовищі, однак

передбачають їх активне використання (Соціологія, Конфліктологія, Педагогіка, Правознавство, Морально-психологічне забезпечення).

Написання есе на теми лідерства, обговорення робіт, подальша рефлексія дає можливість майбутнім офіцерам отримати досвід та формувати окремі лідерські компетенції.

В процесі рефлексії науковці виділяють такі послідовні процеси: здійснення діяльності, фіксація труднощів у діяльності, вихід із діяльності у простір рефлексії, реконструкція ситуації, визначення причин труднощів, перепроєктування дій, вихід із рефлексії у діяльність, здійснення діяльності. Лише в тому випадку, коли відбувається дотримання безперервного циклу такої послідовності процесів, можна говорити, що рефлексія відбулася. Піддаватися рефлексії може як діяльність в цілому, так і її окремі її сторони [56].

Науковець В Толкачов вважає, що недостатньо вивчати окремі питання лідерства, які розглядаються в таких дисциплінах, як соціальна психологія, педагогіка, правознавство, морально-психологічне забезпечення тощо. Необхідно систематично та послідовно формувати лідерські компетентності протягом всього періоду підготовки майбутнього офіцера. Курсанти повинні опановувати саме знання з військової лідерології [72]. Автор вважає, що цей процес повинен бути послідовним, враховувати такі педагогічні принципи організації освітнього процесу, як системність, науковість, узгодженість, наступність, міцність, самостійність. Так як сьогодні в освіті лідерство розглядається як soft-skills (гнучкі навички), а у військовій сфері лідерство є найважливішою складовою професійних навичок, розвиток лідерства серед курсантів повинен з одного боку передбачати розвиток самих soft-skills, а також повинен на них спиратись. Таким чином «Військова лідерологія» як навчальна повинна мати такі теми:

1. «Основи військової лідерології»,
2. «Лідерство і послідовники»,
3. «Лідерство і комунікації»,
4. «Імідж лідера»,
5. «Лідер та критичне мислення»,

6. «Лідер та публічні виступи»,
7. «Лідерство та управління»,
8. «Лідер коуч» [72].

Ефективно здійснюється формування лідерських компетенцій під час проведення тренінгів. Навчально-тренінгова діяльність передбачає проведення майстер-класів на теми: «Лідер у військовому колективі», «В чому полягають особливості різних форм лідерства у військовослужбовців», «Розвиток лідерського потенціалу» тощо.

Тренінгові технології є найбільш ефективними щодо формування компетентності у процесі фахової підготовки. Вибір тренінгу як основного способу формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів зумовлено тим, що він, припускає вплив на особистість курсанта, становлення його з позиції набуття професійного досвіду, досвіду лідерства, пошуку власного стилю лідерства, створює умови для набуття сукупності якостей і знань, різноманітних навичок та установок, які можуть забезпечити виконання майбутніми офіцерами лідерських обов'язків.

Науковці вважають, що тренінг –це процес, спрямований на відпрацювання однотипних і передбачуваних схем поведінки засобами стандартних інструкцій та багаторазового повторення і тренування учасників тренінгу, це форма спеціально організованого спілкування у процесі навчання, психологічний вплив якого ґрунтується на активних методах групової роботи [27].

Таким чином, тренінг дає можливість спілкуватись, цікаво навчатись, пізнавати себе, та інших, опанувати нові знання, формувати вміння та навички, розширити власний досвід. Отже тренінгові технології можна вважати найбільш ефективними, у процесі формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів.

Як технологія активного навчання в освітньому середовищі, яка сприяє формуванню лідерської компетентності, тренінг має такі особливості, а саме:

1. Групова робота. Кожна група –це суспільство в мініатюрі. Участь у роботі групи дає можливість кожному ідентифікувати себе з іншими, отримати навички спілкування, стилі керівництва, генерації ідей, тощо. В групі можна отримати зворотній зв'язок та підтримку з боку інших учасників.

2. Взаємодія. Тренінги у процесі формування лідерської компетентності передбачають інтерактивний зв'язок: обмін інформацією з учасниками тренінгу, з тренером. Учасники тренінгу можуть вільно висловлювати власні думки, кожен учасник тренінгу відчуває власну причетність до процесу навчання та отримує досвід, який вважає «свою власністю».
3. Запитання-пошук відповідей. Ця особливість тренінгового заняття передбачає особливу мету- орієнтацію на постановку запитань та пошук відповідей, допомогу учасникам тренінгу в самовдосконаленні, саморегуляції, саморозвитку. Курсант, учасник тренінгу, перетворюється в безпосереднього учасника отримання необхідних знань, умінь та навичок. Саме такий творчий підхід забезпечує формування компетентнісного професіонала, лідера, офіцера, який здатний вирішувати завдання будь-якої складності, що вимагають реалії сучасного життя та військової служби.
4. Принцип «тут і зараз». Цей принцип на моделюванні проблемних ситуацій, характерних для військової служби. Учасники тренінгу повинні «прожити» конкретну подію, ситуацію, яка наближена до реальної, змінюють модель поведінки, виробляють власний стиль лідерства, навички прийняття рішень.
5. Неформальна атмосфера. Під час тренінгу створюється зручна та приємна атмосфера, розташування колом місць для учасників, використання сучасного технічного забезпечення, затишна аудиторія- все це створює умови щодо успішної комунікації, ефективного зворотного зв'язку, та уникнення одноманітності протягом всього заняття.
6. Ефект синергії. Тренінг дає можливість здійснити командну взаємодію тренерів та учасників тренінгу, це дає усвідомити значущість командної роботи, важливість формування колективу, таким чином розвиваючи командний дух, лідерську компетентність майбутніх офіцерів.
7. Індивідуальні стилі. Високу ефективність тренінгу забезпечують поєднання різних індивідуальних стилів, інтерактивних методів, вправ для тренінгів, прийомів та технік подачі інформації відповідно до індивідуальних особливостей сприймання учасників.

8. Тривалість тренінгу. На відміну від традиційного заняття в інституті мінімальна тривалість тренінгу 2 години .
9. Принцип поступовості. Кожний наступний етап тренінгу має логічно впливати з попереднього, завдяки чому кожен учасник має можливість послідовно зануритись у процес усвідомлення себе, відкрити різні сторони власного «Я», своєї самосвідомості. Таким чином під час тренінгу розвиваються такі техніки самопізнання як аналіз, зміст уявлень про себе, саморегуляція, лідерської поведінки.

У військовому навчальному закладі тренінг має свої особливості. Це пов'язано з тим, що курсантам важко зберегти недоторканість особистісного простору, власних секретів та таємниць, так як вони не тільки навчаються в одній групі, а також спільно проживають та майже весь час знаходяться разом. В таких умовах важко забезпечити конфіденційність інформації, яку повідомляють курсанти під час тренінгу та їх захищеність. Якщо трапляється так, що в групі учасники з великою різницею у статусі і званні, треба обумовити, що на заняттях усувається статусний бар'єр. Так як тренінг лідерських якостей для курсантів проводиться з примусово набраною групою, він не є добровільним, особливо для молодших командирів, необхідно провести попередню роботу з її учасниками щодо зняття емоційної напруженості і опору. Перед проведенням тренінгу необхідно провести діагностику з метою дізнатись рівень учасників, їх потенційні здібності та схильності до лідерства. та будувати роботу групи відповідно до отриманих результатів. Тренінгове середовище, яке створює психолог-тренер повинно дозволяти детально опрацьовувати професійні та соціально-значимі ситуації професійної діяльності. Необхідно створити таке середовище, яке б стимулювало учасників тренінгу до самоаналізу, пошуку вирішення проблем, отриманню нового досвіду лідерської взаємодії.

Програма соціально-психологічного тренінгу «Формування та розвиток лідерських якостей майбутніх офіцерів (ДОДАТОК Т).

Програма заснована на концепції розвитку лідерських якостей.

Мета тренінгу: розвиток здібностей самопізнання, уявлення про себе, ставлення до себе, формування та розвиток лідерських якостей у майбутніх офіцерів.

За результатами дослідження тренінг проводився з курсантами 192 навчальної групи.

Тренінг розраховано на 8 занять, тривалістю 80-120 хв. Бажано проводити заняття двічі на тиждень в позаурочний час протягом місяця. Робота спрямована на формування комунікативних, організаторських якостей курсантів, загальних лідерських якостей, формування вольових якостей, тому по закінченню занять необхідно провести повторну діагностику.

Основні елементи заняття:

1. Аналіз завдань з самопізнання і саморозвитку, формування найближчих цілей;
2. Пошук шляхів досягнення поставленої мети та засвоєння нових форм поведінки;
3. Підвищення групової згуртованості, саморозкриття учасників тренінгу в процесі спілкування в середині даної групи.

Методичні прийоми, які використовуються під час тренінгу:

1. Слово ведучого (вступне та заключне);
2. Аналіз проблемних ситуацій;
3. Бесіда на теми;
4. Групова дискусія;
5. Тренування ефективних форм поведінки;
6. Вправи на самооцінювання;
7. Рольові творчі ігри;
8. Завдання на самопізнання.

Кожне заняття має стандартні форми та включає в себе такі етапи:

1. Перший етап - розминка 10 хвилин.

Мета: створення позитивного настрою учасників на роботу в групі, створення в групі атмосфери довіри.

2. Другий етап - основний. Його тривалість - 30-40 хвилин.

Мета: даний етап заняття спрямована на вирішення завдань, поставлених у цій програмі.

Сюди включена теоретична частина (бесіди, міні - лекції), позначені в програмі і практична частина, що складається з тренінгових вправ і рольових ігор. Можуть

бути використані завдання з елементами муз - терапії та арт - терапії з метою запобігання можливого перенапруги учасників групи.

3. Третій етап - заключний 10 - 15 хвилин.

Мета останнього етапу: підведення підсумків роботи.

Рефлексія (зворотний зв'язок), власна оцінка подій, обмін думками, інтеграція досвіду, отриманого на занятті, закріплення позитивного стану і ритуал прощання. Отримання домашнього завдання.

На початку роботи визначаються правила роботи групи, які занотуються у щоденнику:

1. Добровільність.
2. Щирість.
3. Нерозголошення почутої інформації.
4. Повага до всіх учасників.
5. Право на власну думку.
6. Відкритість.
7. Взаємопідтримка.
8. Активна участь.

Структура соціально-психологічного тренінгу «Формування та розвиток лідерських якостей майбутніх офіцерів.», який було проведено з курсантами 192 групи.

Розділ I. Сутність лідерства та його роль в професії військового.

Мета: ознайомити з правилами проведення тренінгових занять, розглянути загальні теоретичні положення про лідерство, лідерські якості, визначити роль лідерства у військовій службі.

Заняття 1 Поняття про лідерство та його та його роль у військовій діяльності.

Заняття 2. Лідерські якості, їх формування та розвиток у учасників тренінгу.

Розділ II .Структура лідерських якостей та стилі лідерства у військовослужбовців.

Мета: розвинути в групі відношення партнерства, оволодіти активним стилем спілкування; визначити чіткі ознаки лідерської поведінки навчитись аналізувати різні стилі керівництва.

Заняття 1. Структура лідерських якостей,

Заняття 2. Стили керівництва .

Розділ III . Комунікативні та організаторські якості лідера.

Мета: Показати роль комунікативних та організаторських якостей особистості для лідера, відпрацювати уміння взаємодії з партнером, встановлювати контакти, уміння переконати та повести за собою: розвинути уміння користуватися мовою жестів, мімікою, тілом для ефективного невербального спілкування, навчитися створювати атмосферу доброзичливості і концентрації на партнері

Заняття 1. Комунікативні та організаторські якості особистості

Заняття 2. Вербальні та невербальні комунікації лідера.

Розділ IV Лідер в конфліктних ситуаціях.

Мета: Розглянути питання конфлікту у колективі та відпрацювати стратегії в конфлікті с позиції керівника, командира підрозділу.

Заняття 1. Конфлікти та шляхи їх подолання

Заняття 2. Поведінка керівника та підлеглого в конфлікті.

В процесі формування лідерської компетентності курсантів необхідно застосовувати різноманітні методи та форми виховної роботи.

Для того, щоб розвивати інтелектуальні здібності, важливо використовувати інформаційні години, диспути і дискусії на різноманітні теми, конкурси та змагання інтелектуальні ігри, зустрічі з відомими людьми.

Розвиток емоційна –ціннісних властивостей передбачає участь у художній самодіяльності, гуртках, відвідування театрів, організацію та проведення тематичних та творчих заходів.

З метою розвитку практичних навичок необхідно виконувати індивідуальні доручення. брати участь у різних формах курсантського самоврядування, у різноманітних конкурсах військової майстерності, спортивних змаганнях, турнірах, наукових гуртках та професійних студіях.

Висновки до третього розділу

Успішний розвиток лідерської компетентності якостей майбутніх офіцерів ЗСУ можуть забезпечити теоретичні нароби сучасних теорій лідерства, організація освітнього процесу з використанням засобів, які стимулюють прояви лідерства в них.

Посилення значущості лідерських якостей особистості майбутнього офіцера робить пріоритетними в освітній діяльності закладів вищої військової освіти інноваційні методи, які спрямовані на інтерактивну взаємодію, а саме: майстер-класи, соціально психологічні тренінги, рольові ігри, методи проектів.

Комплексна програма розвитку лідерських якостей повинна бути ретельно спланованим процесом навчання майбутніх офіцерів, спрямованим на поповнення знань щодо лідерства, відпрацювання умінь і навичок, необхідних для професійної діяльності командира, зміни чи оновлення певних ставлень, переконань, поглядів, розвитку лідерських якостей, формування власного лідерського стилю.

Подальші дослідження можуть бути спрямовані на створення спеціальних тренінгових програм, які поєднували реалії навчально-службові і позаосвітньої взаємодії курсантів та забезпечували постійне навчання майбутніх офіцерів, формуванню в них лідерських компетентностей.

ВИСНОВКИ

Результати дослідження формування лідерської компетентності в майбутніх офіцерів, дає можливість зробити такі висновки:

1. Здійснено аналіз наукової літератури з даної теми, де було з'ясовано, що існує безліч визначень понять «лідер» та «лідерство», але узагальнюючи різні визначення, можна дати наступне: лідерство- це взаємодія і вплив лідера на підлеглих. що ґрунтується на його лідерських якостях, серед яких найбільш значимим є креативність та емоційний інтелект. Лідер –це керівник, член групи, якому група делегує право приймати рішення, особистість, яка в діяльності та взаємовідносинах в групі відіграє головну роль.

2. Вивчені основні теорії лідерства, які пройшли шлях від біологічних і теорій середовища до гуманістичних і ситуаційних підходів.

3. Встановлено взаємозв'язок між поняттями «компетенція» та «компетентність» та визначено, що для нашого дослідження найбільш актуальним є визначення компетентності, як інтегрованої якості особистості, яка характеризує її прагнення і здатність реалізувати свій потенціал, а саме знання, уміння, досвід, особистісні якості. Для успішної діяльності військовослужбовця.

4. Проведене емпіричне дослідження за методикою КОС Оцінка комунікативних і організаторських схильностей (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина показало, що 50% курсантів III курсу мають низький та нижче середнього рівня комунікативні та організаторські здібності.

5. Досліджено загальний рівень лідерських здібностей за методикою Є.Жарикова та Є.Крушельницького. Виявлено, що 20% досліджуваних мають слабо виражені якості лідера, 68% досліджуваних мають помірний рівень лідерських якостей, та тільки 10% мають сильно виражені лідерські якості.

6. Вивчено за методикою А.В.Зверькова та Є.В.Ейдмана, рівень вольового самоконтролю курсантів. Встановлено, що досліджувані мають високий рівень вольового контролю, наполегливості та самовладання, що позитивно впливає на формування лідерських якостей.

7. Отримані данні та їх аналіз дозволяють зрозуміти необхідність формування та розвитку лідерської компетентності майбутніх офіцерів в процесі фахової підготовки, що вимагає наявності спеціальних організаційних заходів та педагогічного впливу на процес становлення лідерських якостей як фактору розвитку готовності фахівця до професійної діяльності і основи для персонального лідерства у військовому колективі. Спеціальні навчальні дисципліни: «Курс лідерства», Модуль «Організаційне лідерство» з курсу «Морально- психологічне забезпечення підготовки та застосування ЗСУ», «Основи військового лідерства». повинні надати відповідні знання, сформувати навички, дати можливість отримати досвід та лідерські якості.

8. З метою формування лідерської компетентності розроблена і частково проведена тренінгова програма, яка спрямована на формування лідерських компітенцій. Програма складається з чотирьох розділів по два заняття кожен. Тренінгові заняття розраховані на 8 зустрічей, включає використання різних технік для розвитку вміння спілкуватися і взаємодіяти, удосконалення ораторського мистецтва, позбавлення від негативної емоційної енергії, вирішення конфліктів і спрямована на розвиток кращих рис характеру необхідних для справжнього лідера.

9. Відповідно до результатів проведеного дослідження розроблено практичні рекомендації практичним психологам, офіцерам морально-психологічного забезпечення, курсовим офіцерам, викладачам для роботи с курсантами, з метою формування лідерської компетентності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абашкина Е.Б. О теориях лидерства в современной политической психологии / Е.Б. Абашкина, Ю.Н. Косолапова // США : Экономика, политика, идеология. – 1993. – № 4. – С. 13.
2. Адаир Дж. Эффективное лидерство. Москва: Эксмо, 2003. 320с.
3. Агаев Н.А, Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Психологічне забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2014. – 209 с.
4. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера. - М.: Народное собрание, 1995. - 160 с.
5. Андреева Г. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г. Андреева. - М. : Аспект Пресс, 2002. - 364 с.
6. Антопольская Т. Социально-психологические факторы детерминации генезиса малой группы : автореферат дисс. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология» / Т. Антопольская. - Курск, 1995. - 26 с.
7. Бавина П. Тренинговые технологии в формировании коммуникативной компетентности будущих менеджеров : автореферат дисс. на соискание науч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / П. Бавина. - СПб., 2006. - 20 с.
8. Бандурка А. М. Професіоналізм і лідерство / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х. : «ТИТУЛ», 2006. – 578 с.
9. Белинская Е. Как стать лидером / Е. Белинская. - М. : Изд-во «МОДЭК», 2000. - 192 с.
10. Белякова Н. Социально-психологические особенности проявления лидерства в студенческих группах : автореферат дисс. на соискание науч. степени

канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология» / Н. Белякова. - М., 2002. - 19 с.

11. Бендас Т. Гендерная психология лидеров / Т. Бендас. - Оренбург, 2000. - 211 с.

12. Беннис У. Почему лидеры не могут руководить / У. Беннис // США: Экономика, политика, идеология. – 1991. – № 5–6.

13. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Э. Берн. - М. : Прогресс, 1988. - 400 с.

14. Брэддик У. Менеджмент в организации.- М.: «ИНФРА-М», 1997. - 344 с.

15. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе. Педагогика. 2003. № 10. С. 8–14.

16. Вежевич Т. Педагогические условия развития лидерских качеств учащихся : автореферат дисс. на соискание науч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.02 «Теория и методика обучения и воспитания» / Т. Вежевич. - Улан-Удэ, 2001. - 20 с.

17. Верещагина Л. Психология потребностей и мотивация персонала : научное издание / Л. Верещагина, И. Карелина. - Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2002. - 152 с.

18. Видай А. Сучасні тенденції у дослідженні лідерства / А.Видай // Зб. наук. праць. - К., 1995. - № 4, ч.2. - С. 13-17.

19. Татур Ю.Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования. Москва, 2004.

20. Вишневецький А. Застосування моделі та профілів компетентності для управління персоналом в системі державної служби. А. Вишневецький, О. Хмельницька. Вісник державної служби України. 2004. № 4. С. 38–44.
21. Гайдученко С. Оцінювання рівня лідерства керівників нижчої ланки у сфері публічної служби. Вісник державної служби. 2012. № 3 С. 26–29.
22. Гончарук Н. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток: монографія. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ. 2007. 239 с.
23. Данюк В.М, Петюх В.М .Менеджмент персоналу/ навч. посіб./ В.М.Данюк, В.М.Петюх, С.О.Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М.Донюка, В.М.Петюха.- КНЕУ, 2004.-
24. Дафт Р.Л. Менеджмент. Учебник. СПб.: Питер, 2001-832 с.
25. Дилтс Р. НЛП : Навыки эффективного лидерства / Р. Дилтс. - СПб. : Питер, 2002. - 208 с.
26. Довгань Л.Є., Немцов В.Д. Менеджер - підготовка і перепідготовка. - К.: МП "ОКО", 1993, - 126 с.
27. Евтихов О. В. Тренинг лидерства: монография / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2007. – 256 с.
28. Канджеми Дж. П, , Ковальски К. Дж. Что представляет собой успешно действующий руководитель. Психология современного лидерства: американские исследования. Москва: Когито-Центр, 2007, С.113-118)
29. Жеребова Н.С. Лидерство в малых группах : автореф. дис. ... канд. филос. наук. Ленинград, 1969. 15 с.
30. Каргин Н.Н. Системная методология: механизм формирования образа специалиста в системе образования (на примере индустрии туризма). Журнал прикладной психологии. 2007. № 7.
31. Ковбасюк Ю. Розвиток лідерства на державній службі як умова належного врядування. Дайджест Національної академії державного управління при Президентові України. 2014. Вип. 7 (13), лип. С. 3–13

32. Кристофер Э. Тренинг лидерства / Э. Кристофер, Л. Смит. - СПб. : Питер, 2002. - 320 с.
33. Критсонис В.А. Психология лидерства в образовательных учреждениях / В.А. Критсонис // Лидерство. Психологические проблемы в бизнесе (по материалам американских исследований). - Дубна : Феникс, 1997. - С. 155-164.
34. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. 2-е изд., доп. и перераб. Москва, 1996.
35. Лазарус Г. Американское лидерство: команды и игры / Г. Лазарус, Дж. Шанахан // Лидерство. Психологические проблемы в бизнесе (по материалам американских исследований). - Дубна : Феникс, 1997. - С. 135-141.
36. Лактионова Г. Лидер будущего: новое видение стратегии и практика / Г. Лактионова, И. Зверева, Л. Старикова // Практична психологія та соціальна робота. - К., 2002. - №3. - С. 33-35.
37. Лайкерт Р.Новий примірник менеджмента-М.:ООО Издательство «Академкнига/Учебник», 1961.-133с.
38. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навч. Посібник .- К.: КНЕУ. 1997. - 248 с.
39. Лідерство в муніципальному управлінні: навчально-методичний посібник. ДП «Укртехінформ». Київ. 2013. 263 с.
40. Ліпенцев А. Розвиток лідерства в органах публічної влади у контексті завдань надання якісних адміністративних послуг: теоретичний та методологічний аспект. Демократичне врядування. 2013. URL: <http://www.lvivacademy.com/visnik12/fail/Lipentsev.pdf>. (Дата звернення 09.10.2019)
41. Маслюк А.М.//Вісник Національної академії оборони України: збірник наукових праць.-К.:НУОУ,2011.-Вип.:6(25)-С.207-213.
42. Майерс Д.Социальная психология.-СПб.:Питер,1997.-С.33
43. Міляєва В. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів. Вісник Нац. акад. Держ. прикордон. служ-би України. 2014. Вип. 1.

44. Обозов Н.Н. Щекин Г.В. Психология работы с людьми. 3-е изд., переработ.- К.: МАУП, 1996. - 136 с.
45. Немцов В. Д., Довгань Л. Є., Сініок Г. Ф. Менеджмент організації. – К.: «Генеза», 2000. – 198 с.)
46. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посіб. /О.О.Нестуля, С.І.Нестуля, В.В.Карманенко.-К.:Знання,2013.-287 с.
47. Нестуля О.О Лідерство в управлінні персоналом/.Нестуля О.О.,.Нестуля С.І// Управління персоналом в ХХІ столітті :кадрова політика, мотивація, оплата праці.-Полтава: Полтавський літератор, 2010.-480с
48. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
49. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посіб. О. Нестуля, С. Нестуля, В. Карманенко. К.: Знання. 2013. 287 с.
50. Оуэн Х. Призвание – лидер: Полное руководство по эффективному лидерству / Х. Оуэн. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 384 с.
51. Пазиніч Ю. М. Модернізація змісту професійної освіти на засадах компетентнісного підходу / Ю. М. Пазиніч // Науково-методичні підходи до викладання управлінських дисциплін в контексті вимог ринку праці: матеріали Всеукр. наук.- практ. конф. (Дніпропетровськ, 11–12 квіт. 2013 р.): у 2 т. – Дніпропетровськ : Біла К. О., 2013. – Т. 1. – С. 113–115.
52. Паркинсон С. Н., Рустомджи М. К. Искусство управления \пер с англ. К. Савельева. - М.: Агенство «ФАИР», 1997. - 272 с.
53. Пазиніч Ю. М. Модернізація змісту професійної освіти на засадах компетентнісного підходу / Ю. М. Пазиніч // Науковометодичні підходи до викладання управлінських дисциплін в контексті вимог ринку праці: матеріали Всеукр. наук.- практ. конф. (Дніпропетровськ, 11–12 квіт. 2013 р.): у 2 т. – Дніпропетровськ : Біла К. О., 2013. – Т. 1. – С. 113–115.

54. Платонов С.В., Третьяк В.И. Искусство управленческой деятельности. - К.: ООО «Издательство Либра», 1996. -416 с.
55. Процак К. Лідерство як якісна характеристика керівного персоналу публічної служби. Л. Галаз, К. Процак. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Львів: Видавництво Львівської політехніки. 2017. № 17. С.178–182.
56. Сергеева Л.М.Лідерство в управлінні професійно-технічним навчальним закладом.-К.Арт Економі,2011.-141с. с.290-295.)(<http://www.hups.mil.gov.ua/assets/doc/science/stud-conf/suchasna-viynagumanitarniy-aspekt-05-2020/40.pdf>)
57. Соціальна психологія: навчальний посібник / за ред. Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2008. – 448 с.
58. Страссман П.А.Информация в век электроники. Проблемы управления; ред. Б.З.Мильнер.-М.: Экономика,1987.-240 с.
59. Тейлор Ш.,Пипло Л.,Сирс Д. Социальная психология: Питер, 2004.768с.)
60. Тлумачний словник української мови: 65 000слів/За заг.ред. В.В.Дубчинського.-Харків.: ВД»Школа»,2006.-1008
61. Хміль Ф.І. Менеджмент: Підручник. - К.: Вища шк., 1995.- 351 с.
62. <http://www.hups.mil.gov.ua/assets/doc/science/stud-conf/suchasna-viynagumanitarniy-aspekt-05-2020/40.pdf>Толкачов
63. Черваньов Д Менеджмент: Терміни, тести, вправи, завдання, навчальні конкретні ситуації(кейси), проблематика курсових, випускних, дисертаційних робіт: Підручник.-:ВПЦ» Київський університет», 2001.-853 с.
64. Шегда А.В.Основи менеджмента:навч. посібн. для студентів внз./А.В.Шегда.-К.Знання,1998.-511с.:)
65. Черниш В.Соціологія .Курс лекцій.-Видавництво «Кальварія».-Львів, 1996.

66. Чечель А. Розвиток лідерських якостей державних службовців як шлях удосконалення компетентнісно-орієнтованої моделі управління персоналом на державній службі. Університети і лідерство. 2016. № 2
67. Шатун В. Компетентності лідерства як детермінанта ефективності сучасного менеджера. Наукові праці. Економіка. 2017. Вип. 294. С. 73-8030. Шатун В. Т. Основи менеджменту: навчальний посібник / В. Т. Шатун. – Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006.
68. Щокін Г.В. Практична психологія менеджменту: Науково-практичний посібник. - К.: Україна, 1994. - 399 с.
69. McClelland D.C. Testing for Competence Rather Than For “Intelligence”. American Psychologist. 1973. No 28 (1). P. 1–14.
70. MacGregor M.G. Building Everyday Leadership in All Kids: An Elementary Curriculum to Promote Attitudes and Actions for Respect and Success. Minneapolis, 2013.
71. Portraits of Survival: Ichak Adizes - www.jewishsanbarbara.org/page.aspx?id=127716
72. <http://www.hups.mil.gov.ua/assets/doc/science/stud-conf/suchasna-viynagumanitarniy-aspekt-05-2020/40.pdf>

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика 1.2. “Діагностика лідерських здібностей” (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Методика дозволяє оцінити здібність людини буди лідером.

Інструкція: “Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь “так” (А) або “ні” (Б), зробивши позначку “+” у відповідній графі реєстраційного бланка. Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схиляєтесь”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

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

Курс _____ Посада (підрозділ) _____

Спеціальність _____ Варіанти відповіді № питання Варіанти відповіді

Військове

звання _____

№ питання

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

Текст опитувальника

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?

а) так;

б) ні.

2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?

а) так;

б) ні.

3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати свої думки, навіть коли це необхідно?

а) так;

б) ні.

4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?

а) так;

б) ні.

5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?

а) так;

б) ні.

6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?

а) так;

б) ні.

7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: "Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?"

а) так;

б) ні.

8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?

а) так;

б) ні.

9. Чи втрачали Ви інколи холоднокровність під час розмови з людьми?

а) так;

б) ні.

10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?

а) так;

б) ні.

11. Чи стараетесь Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

а) так;

б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагоме (імпозантне) враження?

а) так;

б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

а) так;

б) ні.

14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

а) так;

б) ні.

15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

а) так;

б) ні.

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

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

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

17. Яка з двох думок Вам ближче?

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

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

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?
- а) з покладливими людьми;
 - б) з незалежними і самостійними людьми.
19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?
- а) так;
 - б) ні.
20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька?
- а) так;
 - б) ні.
21. Чи вмієте Ви в процесі дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден?
- а) так;
 - б) ні.
22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно прийняти рішення. Як Ви вчините?
- а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас;
 - б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.
23. Є таке прислів'я: "Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті". Чи справедливе воно?
- а) так;
 - б) ні.
24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?
- а) так;
 - б) ні.
25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?
- а) так;
 - б) ні.
26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?
- а) найкомпетентніша людина;
 - б) той, у кого самий сильний характер.
27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей?
- а) так;
 - б) ні.
28. Чи поважаєте Ви дисципліну?
- а) так;
 - б) ні.
29. Якому з наступних керівників Ви віддасте перевагу?
- а) тому, який все вирішує сам;
 - б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.
30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте?
- а) колегіальний;
 - б) авторитарний.
31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?
- а) так;
 - б) ні.
32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?
- а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;
 - б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.
33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються?
- а) промовчите;
 - б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтесь?
- а) так;
 - б) ні.
35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?
- а) так;
 - б) ні.
36. Чому б Ви віддали перевагу?
- а) працювати під керівництвом хорошої людини;
 - б) працювати самостійно, без керівників.
37. Як Ви відноситеся до твердження: “Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім’ї приймав один із подружжя?”
- а) згоден;
 - б) не згоден.
38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?
- а) так;
 - б) ні.
39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?
- а) так;
 - б) ні.
40. Як Ви поводитесь, зіткнувшись з труднощами?
- а) опускаєте руки;
 - б) з’являється велике бажання їх подолати.
41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?
- а) так;
 - б) ні.
42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?
- а) так;
 - б) ні.
43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?
- а) введу потрібні зміни негайно;
 - б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.
44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?
- а) так;
 - б) ні.
45. Чи згодні Ви з твердженням: “Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?”
- а) так;
 - б) ні.
46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?
- а) так;
 - б) ні.
47. Ким би Ви хотіли стати?
- а) художником, поетом, композитором, вченим;
 - б) видатним керівником, політичним діячем.
48. Яку музику Вам приємніше слухати?
- а) потужну і урочисту;
 - б) тиху і ліричну.
49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі с поважними і відомими людьми?
- а) так;
 - б) ні.
50. Чи часто Ви зустрічали людей більш волевих, ніж Ви?

а) так;

б) ні.

“Ключ”

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

Обробка та інтерпретація результатів

Сума балів підраховується за допомогою “ключа” до опитувальника.

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

0-25 – якості лідера виражені слабо;

26-35 – якості лідера виражені помірно;

36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

Методика 2.1. “Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС” (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина)

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

Для проведення дослідження необхідно підготувати опитувальник КОС і лист для відповідей. Експеримент може проводитися як індивідуально, так і в групі. Респондентам роздають бланки для відповідей і зачитують інструкцію.

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

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

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

Курс _____ Посада (підрозділ) _____

Спеціальніст 2 3 4

ь

Військове

звання _____

1

5 6 7 8

9 10 11 12

13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36
37	38	39	40

13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви домагатися, щоб Ваші товариші діяли згідно з Вашою думкою?
15. Чи важко Ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи правда, що у Вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, зобов'язань?
17. Чи прагнете Ви при слушній нагоді познайомитись і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі люди, і чи хочеться Вам побути на самоті?
20. Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтесь в незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей?
22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи Ви вагаєтесь, відчуваєте незручність або сором'язливість, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любляєте Ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей?
28. Чи правда, що Ви рідко прагнете до доказу своєї правоти?
29. Чи гадаєте Ви, що Вам не завдає особливого клопоту внести пожвавлення в малознайому Вам компанію?
30. Чи берете Ви участь у громадській роботі?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте Вашими товаришами?
33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайому компанію?
34. Чи охоче Ви беретеся до організації різних заходів для своїх товаришів?

35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто Ви бентежитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з незнайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

	Відповіді	Номери питань
<i>“Ключ” Схильності</i>		
Комунікативні	(+) так	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
	(-) ні	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
Організаторські	(+) так	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
	(-) ні	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

(*Комунікативні схильності*: позитивні відповіді – питання 1-го стовпця і негативні відповіді – питання 3-го стовпця. *Організаторські схильності*: позитивні відповіді – питання 2-го стовпця і негативні відповіді – питання 4-го стовпця).

Обробка результатів

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

2. Обчислити оціночні коефіцієнти комунікативних (Кк) і організаторських (Ко) схильностей як відношення кількості співпадаючих відповідей за комунікативними схильностями (Кх) та організаторськими схильностями (Ох) до максимально можливого числа збігів (20) за формулами:

Для якісної оцінки результатів необхідно зіставити отримані коефіцієнти зі шкальними оцінками

Шкала оцінок комунікативних та організаторських схильностей

Кк	Ко	Шкальна оцінка
0,10-0,45	0,20-0,55	1
0,46-0,55	0,56-0,65	2
0,56-0,65	0,66-0,70	3

0,66-0,75	0,71-0,80	4
0,76-1,00	0,81-1,00	5

Інтерпретація результатів

При аналізі отриманих результатів необхідно враховувати такі параметри:

1. Респонденти, які отримали оцінку 1, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей.
2. Респондентам, що отримали оцінку 2, комунікативні та організаторські схильності притаманні на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, обмежують свої знайомства, відчують труднощі у встановленні контактів із людьми та, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи; прояв ініціативи в громадській діяльності вкрай занижений, у багатьох справах вони вважають за краще уникати прийняття самостійних рішень.
3. Для респондентів, які отримали оцінку 3, характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують свою роботу, проте потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Ця група респондентів потребує подальшої серйозної та планомірної виховної роботи з формування й розвитку комунікативних та організаторських схильностей.
4. Респонденти, які отримали оцінку 4, належать до групи з високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони не розгублюються в новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу в спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації. Все це вони роблять не з примусу, а згідно з внутрішніми прагненнями.
5. Респонденти, які отримали вищу оцінку 5, володіють дуже високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони відчують потребу в комунікативній і організаторській діяльності й активно прагнуть до неї. Швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поведуть себе в новому колективі, ініціативні, воліють у важливій справі або в складній ситуації, що створилася, приймати самостійні рішення, відстоюють свою думку та домагаються, щоб вона було прийнята товаришами, можуть внести позитивні зміни в незнайому компанію, люблять організувати всякі ігри, заходи, наполегливі в діяльності, яка їх приваблює. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікації та організаторській діяльності

Методика. “Дослідження вольового самоконтролю”

(А.В. Звєрькова, Є.В. Ейдмана)

Методика спрямована на визначення рівня розвитку вольового самоконтролю.

Інструкція: “Вашій увазі пропонується ряд тверджень. Уважно прочитайте кожне з них і вирішіть, вірно або невірно дане твердження по відношенню до Вас. Якщо Ви згодні з твердженням, поставте в реєстраційному бланку поряд з його номером знак “+”, якщо не згодні – знак “-”. Над питаннями довго не думайте, правильних і неправильних відповідей немає”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

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

Курс _____ Посада _____ (підрозділ)

Текст опитувальника

1. Якщо щось не клеїться, у мене нерідко з’являється бажання залишити цю справу.
2. Я не відмовляюся від своїх планів і справ, навіть якщо доводиться вибрати між ними і приємною компанією.
3. За потреби мені неважко стримати спалах гніву.
4. Зазвичай я зберігаю спокій, поки очікую приятеля, який запізнюється на призначений час.
5. Мене важко відволікти від початої роботи.
6. Мене сильно “вибиває з колії” фізичний біль.
7. Я завжди прагну вислухати співбесідника, не перебиваючи, навіть якщо не терпиться йому заперечити.
8. Я завжди “гну” свою лінію.
9. Якщо треба, я можу не спати ніч поспіль (наприклад, робота, чергування) і весь наступний день бути в гарній формі”.
10. Мої плани дуже часто перекреслюються зовнішніми обставинами.
11. Я вважаю себе терплячою людиною.
12. Не так-то просто мені примусити себе холоднокровно спостерігати хвилююче видовище.
13. Мені рідко вдається примусити себе продовжувати роботу після серії образливих невдач.

14. Якщо я відношуся до когось погано, мені важко приховувати свою неприязнь до нього.
15. При необхідності я можу займатися своєю справою в незручній і невідповідній обстановці.
16. Мені сильно ускладнює роботу свідомість того, що її необхідно в будь-якому разі зробити в певний термін.
17. Вважаю себе рішучою людиною.
18. З фізичною утомленістю я справляюся легше за інших.
19. Краще почекати ліфт, який щойно пішов, ніж підійматися сходами.
20. Зіпсувати мені настрої не так-то просто.
21. Іноді якась дрібниця опановує моїми думками, не дає спокою, і я ніяк не можу від неї звільнитися.
22. Мені важче зосередитися на завданні або роботі, ніж іншим.
23. Переспорити мене важко.
24. Я завжди прагну довести розпочату справу до кінця.
25. Мене легко відволікти від справ.
26. Я помічаю іноді, що намагаюся добитися свого наперекір об'єктивним обставинам.
27. Люди час від часу заздять моєму терпінню і скрупульозності.
28. Мені важко зберегти спокій в стресовій ситуації.
29. Я помічаю, що під час монотонної роботи мимовільно починаю змінювати спосіб дії, навіть якщо це часом приводить до погіршення результатів.
30. Мене зазвичай сильно дратує, коли "перед носом" закриваються двері транспорту або ліфта, який уходить.

"Ключ"

Загальна шкала (В):

"Так" – 2, 3, 4, 5, 7, 9, 11, 17, 18, 20, 24, 27;

"Ні" – 1, 6, 10, 13, 14, 16, 21, 22, 25, 28, 29, 30.

Субшкала "Наполегливість" (Н):

"Так" – 2, 5, 9, 11, 17, 18, 20, 24, 27;

"Ні" – 1, 6, 10, 13, 16, 22, 25.

Субшкала "Самовладання (С)":

"Так" – 3, 4, 5, 7, 24, 27;

"Ні" – 13, 14, 16, 21, 28, 29, 30.

Обробка результатів

Мета обробки результатів – визначення величин індексів вольового самоконтролю за пунктами загальної шкали (В) та індексів за субшкалами “наполегливість” (Н) і “самовладання” (С).

Кожний індекс – це сума балів, отримана шляхом підрахунку збігів відповідей респондента з ключем загальної шкали або субшкали.

Опитувальник містить 6 маскувальних тверджень. Тому загальний сумарний бал за шкалою “В” повинен знаходитися в діапазоні від 0 до 24, за субшкалою “наполегливість” – від 0 до 16 і за субшкалою “самовладання” – від 0 до 13.

Інтерпретація результатів

В загальному вигляді під рівнем вольового самоконтролю розуміється міра оволодіння власною поведінкою в різних ситуаціях, здатність свідомо управляти своїми діями, станами і спонуканими.

Рівень розвитку вольового самоконтролю може бути охарактеризований в цілому і окремо за такими властивостями характеру як наполегливість і самовладання.

Рівні вольового самоконтролю визначаються в зіставленні з середніми значеннями кожної зі шкал. Якщо вони складають більше половини максимально можливої суми збігів, то даний показник відображає високий рівень розвитку загального самоконтролю, наполегливості або самовладання. Для шкали “В” ця величина дорівнює 12, для шкали “Н” – 8, для шкали “С” – 6.

Високий бал за шкалою “В” характерний для осіб емоційно зрілих, активних, незалежних, самостійних. Їх відрізняє спокій, упевненість в собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинуте почуття власного обов’язку. Як правило, вони добре рефлексують особисті мотиви, планомірно реалізують виниклі наміри, уміють розподіляти зусилля і здатні контролювати свої вчинки, володіють вираженою соціально-позитивною спрямованістю.

В крайніх випадках у них можливо наростання внутрішньої напруженості, пов’язаної з прагненням проконтролювати кожний нюанс власної поведінки і тривогою з приводу щонайменшої її спонтанності.

Низький бал спостерігається у людей чутливих, емоційно нестійких, ранимих, невпевнених в собі. Рефлексивність у них невисока, а загальний фон активності, як правило, понижений. Їм властива імпульсивність і нестійкість намірів. Це може бути пов’язано як з незрілістю, так і з вираженою витонченістю натури, яка не підкріплена здатністю до рефлексії і самоконтролю.

Субшкала “наполегливість” характеризує силу намірів людини – її прагнення до завершення розпочатої справи. На позитивному полюсі – діяльні, працездатні люди, які активно прагнуть до виконання наміченого, їх мобілізують перешкоди на шляху до мети, але відволікають альтернативи і спокуси, головна їх цінність – розпочата справа. Таким людям властива повага соціальних норм,

прагнення повністю підпорядкувати їм свою поведінку. Крайнім проявом може бути втрата гнучкості поведінки, поява маніакальних тенденцій. Низькі значення за даною шкалою свідчать про підвищену лабільність, невпевненість, імпульсивність, які можуть приводити до непослідовності і навіть розкиданості поведінки. Понижений фон активності і працездатності, як правило, компенсується у таких осіб підвищеною чутливістю, гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією до вільного трактування соціальних норм.

Субшкала “самовладання” відображає рівень довільного контролю емоційних реакцій і станів. Високий бал за субшкалою набирають люди емоційно стійкі, які добре володіють собою в різних ситуаціях. Характерний для них внутрішній спокій, упевненість в собі звільняє від страху перед невідомістю, підвищує готовність до сприйняття нового, неочікуваного і, як правило, поєднується із свободою поглядів, тенденцією до новаторства і радикалізму. Разом з тим, прагнення до постійного самоконтролю, надмірне свідоме обмеження спонтанності може приводити до підвищення внутрішньої напруженості, переважання постійної занепокоєності і стомлюваності.

На іншому полюсі даної субшкали – спонтанність та імпульсивність у поєднанні з образливістю і перевагою традиційних поглядів захищають людину від інтенсивних переживань і внутрішніх конфліктів, сприяють незворушному фону настрою.

Соціальна бажаність високих показників за шкалою є неоднозначною. Високі рівні розвитку вольового самоконтролю можуть бути пов'язані з проблемами в організації життєдіяльності і відносинах з людьми. Часто вони відображають появу дезадаптивних рис і форм поведінки. На відміну від них низькі рівні наполегливості та самовладання у ряді випадків виконують компенсаторні функції, але також свідчать про порушення в розвитку властивостей особистості та її умінні створювати відносини з іншими людьми і адекватно реагувати на ті або інші ситуації.

Результати дослідження 192 навчальної групи

№	ГРУПА	ПІБ	КОС			ДЛЗ	ВОЛЬОВИЙ САМОКОНТРОЛЬ		
			КОМ		ОРГ		В	Н	С
1	192	С.В.	0,75		0,90	39	14	12	6
2	192	Д. І.	0,60		0,70	26	18	12	9
3	192	М. Д.	0,65		0,55	24	20	13	10
4	192	Р. А.	0,90		0,85	34	23	16	12
5	192	П. В.	0,90		0,90	28	21	14	11
6	192	Ш. Б.	0,65		0,75	26	21	21	10
7	192	П. Б.	0,80		0,85	35	12	7	8
8	192	Р. Д.	0,65		0,85	37	23	16	12
9	192	Т.Ю.	0,55		0,55	32	15	10	9
10	192	Д.Ю.	0,85		0,65	34	22	16	11
11	192	Ч.В.	0,30		0,90	35	12	12	5
12	192	Х. В.	0,40		0,55	23	14	9	9
13	192	В. Д.	0,40		0,55	30	6	6	7
14	192	Н. С.	0,70		0,60	30	9	9	6
15	192	С. О	0,50		0,65	34	6	6	6
16	192	К.К	0,55		0,55	22	7	7	6
17	192	С. О.	0,30		0,30	27	11	7	6
18	192	Х. А.	0,75		0,75	35	20	13	11
19	192	Б. Т.	0,65		0,60	27	14	10	8
20	192	Г. О	0,70		0,75	33	20	13	10
21	192	К.Р.	0,90		0,90	23	21	14	11
22	192	В. В.	0,35		0,65	30	12	8	6
23	192	М. С.	0,85		0,85	34	20	15	10
24	192	Т. О	0,60		0,80	32	12	9	6
25	192	К. А	0,55		0,55	29	13	10	6
26	192	Б. О	0,75		0,60	35	12	8	6
27	192	К. О	0,90		0,85	37	21	15	11
28	192	Л. К	0,65		0,35	30	12	7	7
29	192	К.В.	0,65		0,45	27	15	9	8
30	192	С. М	0,65		0,65	30	22	15	11

192 група

ДЛЗ- -25 – якості лідера виражені слабо; -4-(13,3%)

26-35 – якості лідера виражені помірно; -23 (76,7%)

36-40 – лідерські якості виражені сильно; - 3(10%)

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату-0

.КОС

Комунікативні якості

0,10-0,45 1-низкий 10 33,3%

0,46-0,55ниже среднего 8 26,7%

0,56-0,65 средній 2..6,7%

0,66-0,75 високий 4....13.3%

0,76-2 очень високий 6 20%

Організаторські і якості

0,20-0,55 1-низкий 9.....

0,56-0,65ниже среднего 8.....26,7

0,66-0,70 средній.1...3,3

0,71-0,780високий 4...13,3

0,81-1 очень високий 9...30%

Вольовий самоконтроль

Наполнгливість:6-низкий -20%, високий 24---80%

Самовладання:-30-високий -100%

Вольовий самоконтроль-4-низкий ---13,3- % 26-високий----%

Результати дослідження 193 навчальної групи

№	ГРУПА	ПІБ	КОС			ДЛІЗ	ВОЛЬОВИЙ САМОКОНТРОЛЬ		
			КОМ		ОРГ		В	Н	С
1	193	С. М.	0,65		0,65	30	22	15	11
2	193	Н. І.	0,80		0,70	32	22	15	11
3	193	О. В.	0,75		0,50	28	21	13	11
4	193	М. В.	0,35		0,35	20	9	5	6
5	193	М. О.	0,85		0,85	34	12	8	6
6	193	П. В.	0,60		0,75	30	17	12	9
7	193	К. В.	0,95		0,90	35	22	13	12
8	193	Х. А.	0,85		1,00	36	16	12	7
9	193	В. Б.	1,00		0,85	35	23	15	12
10	193	Г. С.	0,90		1,00	30	19	12	7
11	193	К. Д.	0,65		0,75	28	12	7	6
12	193	О. Д.	0,45		0,70	24	11	7	6
13	193	С. К.	0,35		0,60	18	10	7	6
14	193	Ш. В.	0,65		0,70	27	11	7	7
15	193	Т К..	0,20		0,30	17	9	6	4
16	193	К. В.	0,85		0,80	25	21	14	11
17	193	Ю. В.	0,95		0,95	41	24	16	13
18	193	В М.	0,45		0,60	21	17	11	9
19	193	Г. Д.	0,75		0,75	24	16	13	7
20	193	М. В.	0,30		0,50	28	3	2	2
21	193	Н. В.	0,70		0,60	30	10	8	5
22	193	Ч.О.	0,45		0,60	29	6	4	3
23	193	Ю Д.	0,95		0,90	34	22	16	11
24	193	М.М.	0,30		0,30	25	10	8	6
25	193	П. С.	0,80		0,55	28	18	11	8
26	193	С. В.	1,00		0,60	32	23	15	12
27	193	З. І	0,20		0,50	26	6	5	3
28	193	Г. Р.	0,95		1,00	34	22	15	12
29	193	С. В.	0,15		0,35	36	6	4	3
30	193	Б. В.	0,55		0,80	37	22	14	13

ДЛІЗ- 25 – якості лідера виражені слабо; -8-(26,7%)

26-35 – якості лідера виражені помірно; -18 (60%)

36-40 – лідерські якості виражені сильно; - 3(10%)

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату-1(3,3)

.КОС

Комунікативні якості

0,10-0,45 1-низький 11.....36,7%

0,46-0,55ниже среднего 4.....13,3%

0,56-0,65 середній 1.....3,3%

0,66-0,75 високий 4.....13,3%

0,76-2 очень високий 10....33,3%

Організаторські і якості

0,20-0,55 1-низький...8 26,7%

0,56-0,65ниже среднего6.20%

0,66-0,70 середній3.....10,0 %

0,71-0,780високий 5.....16,7

0,81-1 очень високий 8 26,7%

Вольовий самоконтроль

Наполнгливість: 10-низький 33.3%, високий 20---66,7%

Самовладання: 6-низький -20%, :-24-високий -80%

Вольовий самоконтроль-10-низький ---33,3- % 20-високий—66.7--%

192 група Порівняння результатів діагностики лідерських якостей до та після тренінгу

192 група	Діагностика лідерських якостей I дослідження	Діагностика лідерських якостей II дослідження
С.В.	39	39
Д. І.	26	28
М. Д.	24	24
Р. А.	34	35
П. В.	28	30
Ш. Б.	26	26
П. Б.	35	36
Р. Д.	37	39
Т.Ю.	32	36
Д.Ю.	34	34
Ч.В.	35	34
Х. В.	23	24
В. Д.	30	32
Н. С.	30	33
С. О	34	36
К.К	22	24
С. О.	27	32
Х. А.	35	35
Б. Т.	27	28
Г. О	33	33
К.Р.	23	24
В. В.	30	32
М. Є.	34	32
Т. О	32	33
К. А	29	29
Б. О	35	36
К. О	37	39
Л. К	30	32
К.В.	27	30

193 група Порівняння результатів діагностики лідерських якостей до та після якостей після першого та другого дослідження

	Діагностика лідерських якостей I дослідження	Діагностика лідерських якостей II дослідження
С. М.	30	30
Н. І	32	30
О. В.	28	30
М. В	20	19
М. О.	34	33
П. В.	30	31
К. В.	35	34
Х. А.	36	36
В. Б.	35	35
Г. С.	30	35
К. Д.	28	35
О. Д.	24	22
С. К.	18	18
Ш. В	27	28
Т. К.	17	16
К. В.	25	24
Ю. В.	41	40
В. М.	21	25
Г. Д.	24	23
М. В.	28	29
Н. В.	30	28
Ч. О.	29	29
Ю. Д.	34	33
М. М.	25	24
П. С.	28	29
С. В.	32	32
З. І	26	29
Г. Р.	34	33
С. В.	36	36
Б. В.	37	36

192 група Порівняння комунікативних якостей до і після тренінгу за методикою КОС

№	ПІБ.	Комунікативні здібності І дослідження	Комунікативні здібності ІІ дослідження
1	С.В.	0,75	0,80
2	Д. І.	0,60	0,65
3	М. Д.	0,65	0,65
4	Р. А.	0,90	0,90
5	П. В.	0,90	0,90
6	Ш. Б.	0,65	0,75
7	П. Б.	0,80	0,85
8	Р. Д.	0,65	0,65
9	Т.Ю.	0,55	0,65
10	Д.Ю.	0,85	0,85
11	Ч.В.	0,30	0,40
12	Х. В.	0,40	0,40
13	В. Д.	0,40	0,45
14	Н. С.	0,70	0,70
15	С. О	0,50	0,50
16	К.К	0,55	0,55
17	С. О.	0,30	0,40
18	Х. А.	0,75	0,75
19	Б. Т.	0,65	0,75
20	Г. О	0,70	0,80
21	К.Р.	0,90	0,90
22	В. В.	0,35	0,55
23	М. Є.	0,85	0,85
24	Т. О	0,60	0,60
25	К. А	0,55	0,60
26	Б. О	0,75	0,75
27	К. О	0,90	0,90
28	Л. К	0,65	0,75
29	К. В.	0,65	0,65
30	С. М	0,65	0,65

193 група Порівняння комунікативних якостей після першого та другого дослідження методикою

КОС

	Комунікативні здібності I дослідження	Комунікативні здібності II дослідження
С. М.	0,65	0,65
Н. І.	0,80	0,80
О. В.	0,75	0,75
М. В.	0,35	0,40
М. О.	0,85	0,85
П. В.	0,60	0,65
К. В.	0,95	0,90
Х. А.	0,85	0,80
В. Б.	1,00	0,85
Г. С.	0,90	0,95
К. Д.	0,65	0,60
О. Д.	0,45	0,45
С. К.	0,35	0,40
Ш. В.	0,65	0,65
Т. К.	0,20	0,20
К. В.	0,85	0,80
Ю. В.	0,95	0,95
В. М.	0,45	0,45
Г. Д.	0,75	0,75
М. В.	0,30	0,30
Н. В.	0,70	0,70
Ч. О.	0,45	0,45
Ю. Д.	0,95	0,90
М. М.	0,30	0,30
П. С.	0,80	0,80
С. В.	1,00	0,60
З. І.	0,20	0,20
Г. Р.	0,95	0,90
С. В.	0,15	0,15
Б. В.	0,55	0,55

192 група Порівняння організаторських якостей до і після тренінгу за методикою КОС

№	192 група	Організаторські здібності I дослідження	Організаторські здібності II дослідження
1	С.В.	0,90	0,90
2	Д, І.	0,70	0,80
3	М. Д.	0,55	0,60
4	Р. А.	0,85	0,90
5	П. В.	0,90	0,90
6	Ш. Б.	0,75	0,75
7	П. Б.	0,85	0,90
8	Р. Д.	0,85	0,90
9	Т.Ю.	0,55	0,60
10	Д.Ю.	0,65	0,70
11	Ч.В.	0,90	0,90
12	Х. В.	0,55	0,55
13	В. Д.	0,55	0,60
14	Н. С.	0,60	0,60
15	С. О	0,65	0,65
16	К.К	0,55	0,60
17	С. О.	0,30	0,55
89	Х. А.	0,75	0,80
19	Б. Т.	0,60	0,60
20	Г. О	0,75	0,80
21	К.Р.	0,90	0,90
22	В. В.	0,65	0,65
23	М. С.	0,85	0,90
24	Т. О	0,80	0,80
25	К. А	0,55	0,60
26	Б. О	0,60	0,60
27	К. О	0,85	0,90
28	Л. К	0,35	0,55
29	К.В.	0,45	0,55
30	С. М	0,65	0,56

193 група Порівняння організаторських якостей після першого та другого дослідження методикою

КОС

	Організаторські здібності І дослідження	Організаторські здібності ІІ дослідження
С. М.	0,65	0,60
Н. І.	0,70	0,70
О. В.	0,50	0,50
М. В.	0,35	0,30
М. О.	0,85	0,90
П. В.	0,75	0,60
К. В.	0,90	0,90
Х. А.	1,00	1,00
В. Б.	0,85	1,00
Г. С.	1,00	1,00
К. Д.	0,75	0,70
О. Д.	0,70	0,70
С. К.	0,60	0,65
Ш. В.	0,70	0,70
Т. К.	0,30	0,25
К. В.	0,80	0,75
Ю. В.	0,95	0,95
В. М.	0,60	0,60
Г. Д.	0,75	0,75
М. В.	0,50	0,50
Н. В.	0,60	0,60
Ч. О.	0,60	0,60
Ю. Д.	0,90	0,90
М. М.	0,30	0,30
П. С.	0,55	0,50
С. В.	0,60	0,60
З. І.	0,50	0,50
Г. Р.	1,00	1,00
С. В.	0,35	0,30
Б. В.	0,80	0,75

192 група Порівняння результатів діагностики вольового самоконтролю до та після тренінгу

	Вольовий самоконтроль І дослідження	II Вольовий самоконтроль II дослідження
С.В.	14	15
Д. І.	18	18
М. Д.	20	20
Р. А.	23	23
П. В.	21	22
Ш. Б.	21	21
П. Б.	12	12
Р. Д.	23	22
Т.Ю.	15	20
Д.Ю.	22	23
Ч.В.	12	14
Х. В.	14	14
В. Д.	6	9
Н. С.	9	14
С. О	6	9
К.К	7	9
С. О.	11	11
Х. А.	20	20
Б. Т.	14	15
Г. О	20	20
К.Р.	21	22
В. В.	12	12
М. Є.	20	22
Т. О	12	12
К. А	13	13
Б. О	12	12
К. О	21	22
Л. К	12	12
К.В.	15	16
С. М	22	23

193 група Порівняння результатів діагностики вольового самоконтролю після першого та другого дослідження

193 група	Вольовий самоконтроль I дослідження	Вольовий самоконтроль II дослідження
С. М.	22	23
Н. І.	22	20
О. В.	21	22
М. В.	9	8
М. О.	12	11
П. В.	17	15
К. В.	22	23
Х. А.	16	17
В. Б.	23	22
Г. С.	19	16
К. Д.	12	12
О. Д.	11	12
С. К.	10	9
Ш. В.	11	7
Т. К.	9	6
К. В.	21	20
Ю. В.	24	22
В. М.	17	18
Г. Д.	16	15
М. В.	3	2
Н. В.	10	8
Ч. О.	6	4
Ю. Д.	22	23
М. М.	10	8
П. С.	18	17
С. В.	23	22
З. І.	6	5
Г. Р.	22	23
С. В.	6	4
Б. В.	22	20

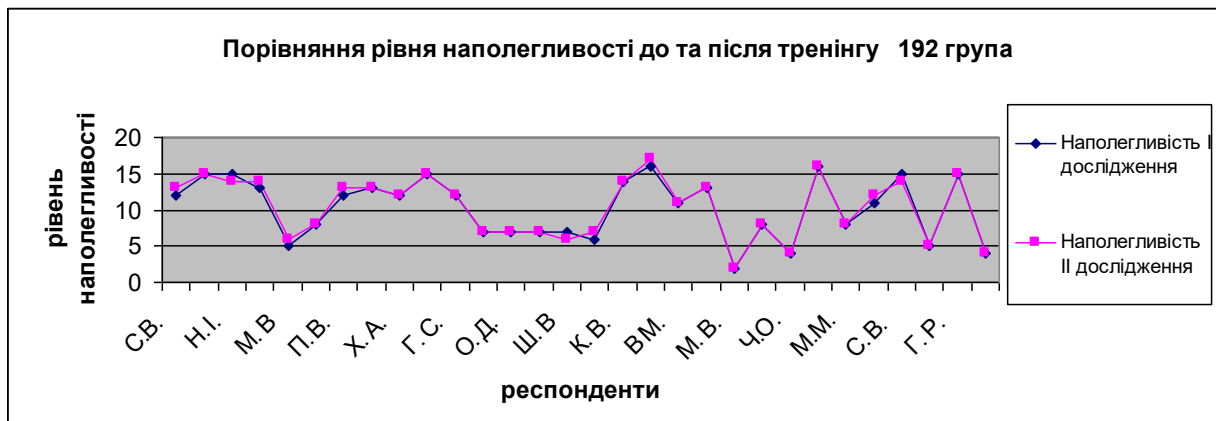


Рис.1.1 Порівняння результатів діагностики рівня наполегливості до і після тренінгу курсантів 192 навчальної групи.

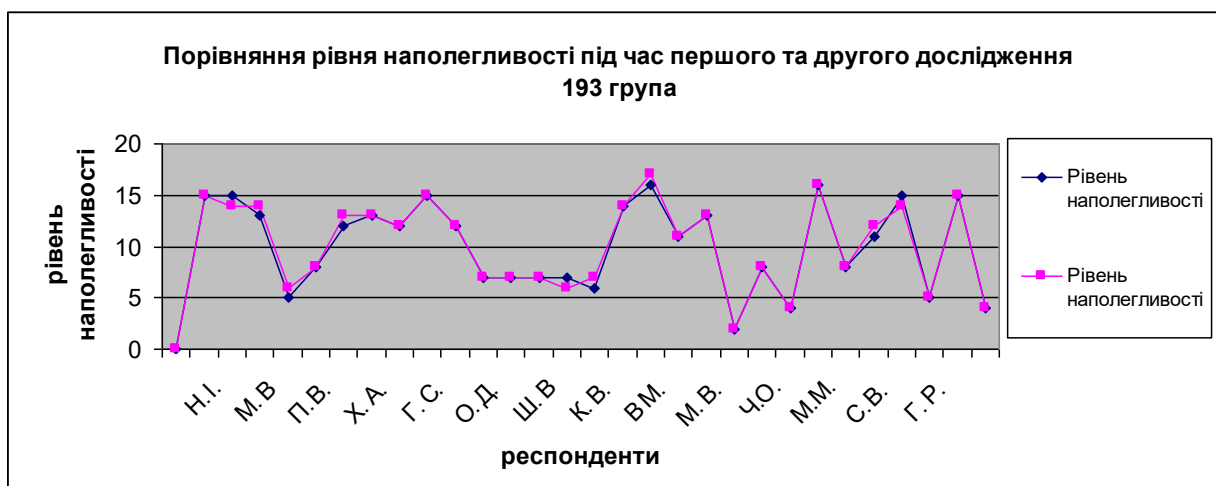


Рис.1.2 Порівняння результатів діагностики рівня наполегливості після першого та другого дослідження курсантів 193 навчальної групи.

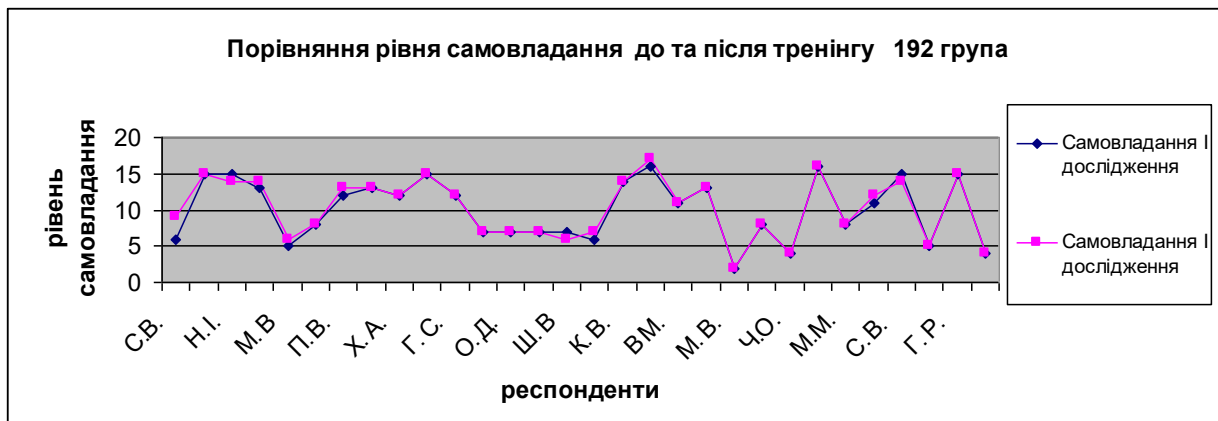


Рис.1.1 Порівняння результатів діагностики рівня самовладання до і після тренінгу курсантів 192 навчальної групи.

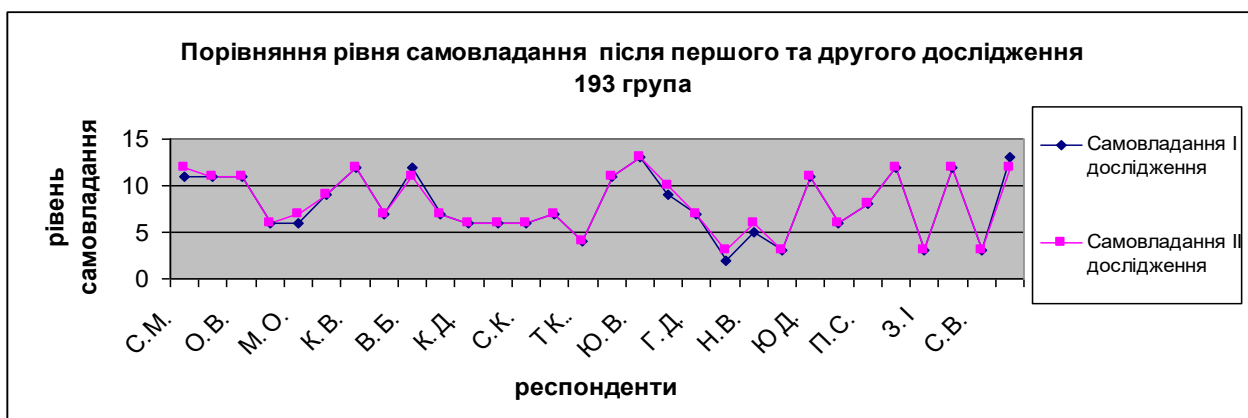


Рис.1.2 Порівняння результатів діагностики рівня самовладання після першого та другого дослідження курсантів 193 навчальної групи.

Програма соціально-психологічного тренінгу «Формування та розвиток лідерських якостей майбутніх офіцерів».

Програма заснована на концепції розвитку лідерських якостей.

Мета тренінгу: розвиток здібностей самопізнання, уявлення про себе, ставлення до себе, формування та розвиток лідерських якостей у майбутніх офіцерів.

За результатами дослідження тренінг проводився з курсантами 192 навчальної групи.

Тренінг розраховано на 8 занять, тривалістю 80-120 хв. Бажано проводити заняття двічі на тиждень в позаурочний час протягом місяця. Робота спрямована на формування комунікативних, організаторських якостей курсантів, загальних лідерських якостей, формування вольових якостей, тому по закінченню занять необхідно провести повторну діагностику.

Основні елементи заняття:

4. Аналіз завдань з самопізнання і саморозвитку, формування найближчих цілей;
5. Пошук шляхів досягнення поставленої мети та засвоєння нових форм поведінки;
6. Підвищення групової згуртованості, саморозкриття учасників тренінгу в процесі спілкування в середині даної групи.

Методичні прийоми, які використовуються під час тренінгу:

- 1 Слово ведучого (вступне та заключне);
- 2 Аналіз проблемних ситуацій;
- 3 Бесіда на теми;
- 4 Групова дискусія;
- 5 Тренування ефективних форм поведінки;
- 6 Вправи на самооцінювання;
- 7 Рольові творчі ігри;
- 8 Завдання на самопізнання.

Кожне заняття має стандартні форми та включає в себе такі етапи:

1. Перший етап - розминка 10 хвилин.

Мета: створення позитивного настрою учасників на роботу в групі, створення в групі атмосфери довіри.

2. Другий етап - основний. Його тривалість - 30-40 хвилин.

Мета: даний етап заняття спрямована на вирішення завдань, поставлених у цій програмі.

Сюди включена теоретична частина (бесіди, міні - лекції), позначені в програмі і практична частина, що складається з тренінгових вправ і рольових ігор. Можуть бути використані завдання з елементами муз - терапії та арт - терапії з метою запобігання можливого перенапруги учасників групи.

3. Третій етап - заключний 10 - 15 хвилин.

Мета останнього етапу: підведення підсумків роботи.

Рефлексія (зворотний зв'язок), власна оцінка подій, обмін думками, інтеграція досвіду, отриманого на занятті, закріплення позитивного стану і ритуал прощання. Отримання домашнього завдання.

На початку роботи визначаються правила роботи групи, які занотуються у щоденнику:

1. Добровільність.
2. Щирість.
3. Нерозголошення почутої інформації.
4. Повага до всіх учасників.
5. Право на власну думку.
6. Відкритість.
7. Взаємопідтримка.

8. Активна участь.

Розділ І. Сутність лідерства та його роль в професії військового.

Мета: ознайомити з правилами проведення тренінгових занять, розглянути загальні теоретичні положення про лідерство, лідерські якості, визначити роль лідерства у військовій службі.

Заняття 1.

Вступ до тренінгу. Я і група Самопрезентація у групі. Поняття про лідерство та його роль у військової діяльності. Структура лідерських якостей у військовослужбовців. Лідерські якості. Соціально-психологічні характеристики ефективного лідера. Особистісні характеристики лідера.

Етап 1 Розминка Вправа на вибір.

Вправа 1. Знайомство Курсанти добре знайомі один з одним, але необхідно нагадати про позитивні риси один одного та створити атмосферу прийняття один одного ведучого у всіх процедурах. Основне завдання цього етапу - швидко і ефективно вивести групу на той рівень, коли її учасники готові "тут і тепер" працювати над власними проблемами. Перші фрази, сказані ведучим на початку знайомства в групі, відіграють надзвичайно важливу роль в тому, яким чином буде розгортатися тренінг. Обговорюються «Правила життя групи», мета, завдання, організація занять.

Вправа 2 «Які МІ»

Члени групи сідають у коло.

По черзі кожному учаснику пропонується кинути м'яч учаснику тренінгу, назвати його на ім'я та назвати три його позитивні риси.

Така вправа дозволяє учаснику показати, як вони знають один одного, та створити позитивну атмосферу подальшої роботи.

Вправа 3. Мої очікування щодо тренінгу Незакінчене речення.

Необхідно закінчити речення.

«В результаті тренінгу я хочу навчитися...»;

«Я тут тому, що...»;

«Мій емоційний стан...»

Поняття про лідерство, його роль в роботі майбутніх офіцерів.

Лідерство-це...

Кожен з учасників тренінгу на аркуші паперу пише асоціації, які виникають на слово «лідерство», асоціацій повинно бути стільки, скільки літер у короткому імені учасника. Обговорення в групах отриманих асоціацій, їх аналіз, підготовка рисунка та загальної відповіді. (вправа дає можливість кожному відстоювати власну точку зору, уважно вислуховувати інших, приймати спільне рішення).

Вправа 4. Аналіз основних лідерських якостей.

Міжгрупове обговорення: Сутність лідерства, Чим відрізняються поняття «лідерство», «керівництво», «управління»?

Вправа 5. Міні – лекція на тему: «.Основні характеристики лідерства» (презентація).

Вправа 6. Діагностика лідерських якостей.

Обговорення загальних результатів тестування за методиками ДЛЗ (Є Жарікова та Є. Крушельницького), КОС (В.В.Синявського та Б.О.Федоришина), Опитувальника вольового самоконтролю (А.Г.Зверкова і Є.В.Ейдмана.).

Вправа 7. Як можна розвивати лідерські якості. Творче завдання, (робота в парах.) Скласти практичні рекомендації. Обговорення.

Етап 3. Підведення підсумків заняття.

Заняття 2

Роль лідерства та лідерських якостей у військово-професійній діяльності майбутніх офіцерів.

Мета: визначити поняття «лідерство», обговорення специфіки лідерства у військовій діяльності, побудувати модель ідеального лідера у військово-професійній діяльності.

Етап 1. Розминка Вправа на вибір.

Етап 2.

Вправа 1. Робота в малих групах. «Лідерство у військовій сфері» для вирішення яких завдань потрібні лідерські якості у військово- професійної діяльності?»

Вправа 2. Міжгрупове обговорення Чи є певна специфіка лідерства у військово- професійній діяльності?

Вправа 3. Аналітичне завдання (в парах): на прикладі діяльності лідерів у ВЗВО, яких Ви знаєте та з якими Ви взаємодієте (авторитетних командирів, відомих науковців на вашому факультеті, начальників кафедр, начальників факультетів тощо.)

Які лідерські якості сприяють вирішенню ними актуальних завдань у сфері освіти та керівництва, а які ,навіпаки, заважають розв'язанню цих проблем.

Вправа 4.Творче завдання.(в групах) «Побудова моделі ідеального лідера у військово- професійної діяльності». Презентація та обговорення моделей.

Етап 3. Підведення підсумків заняття.

Домашнє завдання

Структура лідерських якостей у військовослужбовців (скласти самостійно). Визначити якості, які є у Вас та оцінити їх по 10-бальній шкалі.

Розділ II .Структура лідерських якостей та стилі лідерства у військовослужбовців.

Заняття 1.

Мета: Розглянути структуру лідерських якостей ,стилі лідерства, відпрацювати стилі спілкування з партнерами по команді.

Етап 1. Розминка Вправа на вибір

Етап 2

Вправа 1. Перевірка домашнього завдання. Творче завдання. (в групах). Скласти рейтинг лідерських якостей військовослужбовців. Перевірка та обговорення результатів.

Вправа 2. Завдання:оволодіти активним стилем спілкування, розвинути в групі партнерські відносини, розвинути лідерські лідерські якості у членів команди, перевірити їх готовність взяти на себе відповідальність за рішення задач, здатність ефективно працювати і спілкуватися з партнерами по команді.

«Круїз»

«Харизматича особистість»

Заняття 2.

Мета: розвинути в групі відношення партнерства, оволодіти активним стилем спілкування;визначити чіткі ознаки лідерської поведінки навчитись аналізувати різні стилі керівництва.

Етап 1. Розминка Вправа на вибір

Етап 2

Вправа 1.Незакінчене речення.

«Коли я думаю про лідера, то я уявляю собі...»

«Я знаю такі стилі лідерства...»

«Формальний лідер-це...»

Вправа 2 Міні –лекція на тему : «Стилі лідерства».

Вправа 3.Стилі лідерства. Групу ділимо на три підгрупи, кожна обирає свого лідера. С кандидатурою в першій та другій групі погоджуємось, а в третій групі ведучий призначає лідера- автократа, який схильний до диктаторського стилю керівництва.

Потім оголошуємо групове завдання (однакове для всіх груп-учасниць). Наприклад, намалювати газету, підготувати виступ зв'язати якомога більш довгий ланцюжок зі шнурків від взуття учасників групи, тощо. На роботу дається 19 хв. Після завершення роботи перевіряємо результат. Обговорюємо хід гри. Як група реагувала на ліберального, демократичного, авторитарного лідера? Як і в чому виявляється роль лідера підгрупи. Який тип і стиль лідерства, на ваш погляд має переваги? Дайте відповідь та поясніть вашу думку: Який оптимальний стиль лідерства передбачає ситуація:

- побутової сварки між подружжям;
- капітана корабля, що терпить катастрофу в океані;
- лідера студентської тусовки в ході підготовки до фестивалю;
- директора школи, поставленого в кризову ситуацію через текучість кадрів;
- керівника літературної студії при відборі творів у новий альманах;
- командира під час виконання бойового завдання.

Вправа 4. Підготуйте виступ командира перед особовим складом на будь-яку тему, використовуючи різні стилі лідерства. Обговорення виступів.

Етап 3. Підведення підсумків заняття.

Розділ III .Комунікативні та організаторські якості лідера.

Заняття 1.

Мета:Показати роль комунікативних та організаторських якостей особистості для лідера, відпрацювати вміння взаємодії з партнером, встановлювати контакти, вміння переконати та повести за собою.

Встановлення та підтримування контакту, сприйняття та інтерпретація іншої людини при первинному контакті, особистісні причини порушення взаємодії. Зворотній зв'язок як інструмент роботи з групою, надання зворотного зв'язку. Вербальна та невербальна комунікація лідера.

Вправа 1

Учасникам тренінгу пропонується програти певні проблемні ситуації, які виникають у процесі взаємодії курсантів з різними учасниками службово-професійної діяльності (колегам, курсовим офіцером, начальником курсу, науковим керівником, начальнику кафедри тощо.) Випадково, від своїх колег Ви дізнались, що планується неофіційна перевірка Вашої групи за декількома напрямками. У Вас реально є лише один день. Як Ви будете діяти?», «Ви є одним із організаторів конференції курсантів на своєму факультеті. До визначеного терміну подачі тез виступів на конференції з'ясувалось, що подано лише сім тез. Як Ви будете діяти в цій ситуації.», «Ви разом з курсовим офіцером відповідаєте за виступ курсантів на факультетському святі. За півдня до свята виявилось, що курсанти не підготували свій виступ. Що Ви будете робити в цій ситуації?

Ваш науковий керівник не погоджується з Вами стосовно теоретичної моделі Вашого дослідження. У Вас постійно виникають дискусії і навіть конфліктні ситуації з цього питання. Як Ви діятимете в такій ситуації»

Для програвання вказаних ситуацій створюються відповідні групи, які готують да «демонструють» ситуації, тобто пропонують способи розв'язання зазначених у ситуаціях проблем. Далі по черзі кожна група демонструє «свою ситуацію», а решта учасників спостерігають та аналізують способи вирішення цих ситуацій (до вирішення цих ситуацій висловлюють певні позитивні та негативні підходи.).

У процесі між групового обговорення визначається найбільш оптимальне рішення, підшукуються резерви щодо вдосконалення способів взаємодії курсантів з іншими учасниками навчально-службової діяльності

Вправа 2

Рольова гра. «Нові знайомства», «Добірка фраз для контакту», «Перше звернення». За 5 хвилин підготуйте промову для нового колективу, в якому Ви будете керівником.

Виступи учасників тренінгу. Обговорення.

Вправа 4. «Прохання – відмова». Мета вправи відмовити так, щоб не образити співрозмовника. Завдання Необхідно відмовити у проханні, навіть дуже простих, не вживаючи слова «ні».

Вправа 3

Переконай мене. Завдання. Кожен учасник тренінгу по черзі повинен переконати групу виконати якесь завдання, наприклад: Заспівати разом, виконати фізичні вправи, щось намалювати, тощо.

Етап 3. Підведення підсумків заняття.

Заняття 2

Вербальна та невербальна комунікація лідера. Правила та прийоми активного слухання, паралінгвістичні прийоми спілкування.

Мета: розвинути вміння користуватися мовою жестів, мімікою, тілом для ефективного невербального спілкування, навчитися створювати атмосферу доброзичливості і концентрації на партнері.

Етап 1. Розминка Вправа на вибір

Етап 2.

Вправа 1 Міні-лекція на тему: « Комунікативна складова процесу спілкування, вербальна- невербальна комунікація, навички ефективного слухання».

Вправа 2..Рольова гра. «Ланцюжок мови». Мета вправи тренування вміння чути і слухати, тренування концентруватись на партнері, розвивати пам'ять, увагу.

Вправа 3 Діагностика стану намірів партнеру за невербальними ознаками.

Рольові ігри

«Вперта сороконіжка»

Рольова гра « Передати ініціативу і слухати» Мета вправи навчитися слухати партнера.

Етап 3. Підведення підсумків заняття.

Розділ IV ..Лідер в конфліктних ситуаціях.

Мета: розвинути вміння вирішувати конфліктні ситуації, знаходити ефективні стилі в той чи інший ситуації конфлікту.

Складні ситуації спілкування військовослужбовців. Діагностика стану і намірів партнера за невербальними ознаками.

Готовність до вирішення проблем і конфліктів.

Особистісні причини порушення порушення взаємодії.

Заняття 1.

Вправа1 Як Ви будете вирішувати такі питання?

Учасники тренінгу, працюючи в парах та використовуючи правила мозкового штурму, повинні назвати якомога більше приємного і неприємного в ситуації (один учасник називає неприємні вияви ситуації, другий переконує його в протилежному). Ситуації демонструються перед аудиторією.

1. Конфлікт з сержантом, при цьому Ви абсолютно впевнені в своїй правоті.

2. Ви не здали залік.

3. Курсовий офіцер не дає Вам звільнення, а у Вас дуже важлива зустріч.

Ефективні та неефективні стилі спілкування Подолання неефективних форм спілкування.

Зміст та особливості наполегливості як системної якості у майбутніх офіцерів»

Наполегливість, тренування наполегливості.

Вправа 2 Метод незавершених речень(індивідуальна робота.): Наполегливість –це...» робота в малих групах з (наступним міжгруповим обговоренням): «Що таке наполегливість?» Чим відрізняється наполегливість від «звичайної» упертості?»

Які основні складові наполегливості?

Вправа 3 .Міні –лекція «Основні складові наполегливості.»

Дискусія. У чому може проявлятися наполегливість у курсантів (при взаємодії з начальниками-командирами, колегами, підлеглими).

Вправа 4. Діагностика. Аналіз результатів тестування за методикою «Опитувальник вольового самоконтролю..А.Г.Зверкова і С.В.Ейдмана.

«Розвиток вольового самоконтролю у майбутніх офіцерів. Робота в малих групах.(з наступним міжгруповим обговоренням)

Вправа 5. Аналітичне завдання «Наполегливість у військової діяльності . складіть перелік якостей, які характеризують позитивний полюс наполегливості і перелік якостей які характеризують низькі значення вираженості сили намірів людини.

. Систематизуйте ці якості, зробіть висновок про те, які якості переважають, які загальні висновки. складіть перелік якостей, які характеризують

Вправа2

Моя емоційна власність.

Інструкція для учасників тренінгу:»Зазвичай, проблеми, які виникають в навчально-службовій діяльності (емоційне напруження, конфлікти тощо). Можна розв'язати легко і швидко, коли інші дізнаються, що Ви відчуваєте , і скажуть Вам про свої почуття .Для цього можна використати наступні формули: « Я відчуваю...коли ти/Ви ...тому, що...», « Я відчуваю...коли ти/Ви ... і хочу, щоб це змінилось...». Застосуйте ці формули у процесі здійснення Вашої діяльності, не звинувачуючи співрозмовника, наприклад у таких ситуаціях:Ваш підлеглий в черговий раз не виконав Ваше розпорядження...».Учасники працюють в малих групах, пропонують свої варіанти відповідей згідно із зазначеними «формулами» та в процесі між групового обговорення вирішують, які із відповідей є найбільш адекватними, тобто найбільш відповідають змісту «формул» і свідчать про певний рівень розвитку контролю емоційних реакцій, емоційної стійкості, контролю над собою в різних ситуаціях.

Вправа 3

Рольова гра «Катастрофа в пустелі»

«Правила життя та батьківські послання»

Етап 3. Підведення підсумків заняття.

Заняття 2.

Мета: відпрацювати поведінку в конфлікті, обговорити можливі конфліктні ситуації та поведінку керівників та підлеглих у різних складних ситуаціях.

Етап 1. Розминка Вправа на вибір

Етап 2

Вправа 1. Обговорення ситуацій з організацією рольової гри.

Ситуація 1.

Існує графік чергування по аудиторії, в якому вказано,то з курсантів і якого числа чергує. Деякі курсанти хворіли протягом двох тижнів і пропустили свою чергу за графіком. За цей час присутні курсанти встигли почергувати декілька разів. Після того ,як відсутні одужали і вийшли на навчання ,командир групи повідомив їм ,що прийшов їх час чергувати.

Командир групи: Сьогодні твоя черга чергування.

Курсант:За графіком чергую не я, тому чергувати не буду.

Командир групи:

Поки ти хворів, кожен курсант встиг почергувати декілька разів. Отже, за місяць виходить, що кожен із курсантів чергував по 3 рази, а ти лише 1 раз. Тому сьогодні, ти будеш чергувати за тих, хто робив за тебе, коли тебе не було на заняттях.

Курсант: У графіку чітко прописані дати чергування та прізвища, і сьогодні я не повинен чергувати..

Командир групи: «Але ж ти порахуй, хто скільки разів встиг почергувати. Сьогодні чергуєш ти.

Курсант: Не бути чергувати. Не моя черга.

Командир групи: А я кажу тебе, що ти чергуєш!(Командир не зміг переконати підлеглого, що саме він повинен чергувати).

Ситуація2. Сержант розподіляє солдат для придбання території військової частини. Один із солдатів категорично відмовляється займатися прибиранням території. Сержант наполягає на тому, що прибирання будуть роботи всі без виключення

Сержант:Рядовий, Ви свою територію знаєте, так що починайте прибирати!.

Солдат.:Ще чого. От тільки прибиранням я ще й не займався. Це не моя справа, і взагалі, я сюди не за власним бажанням потрапив. Мене в армію як свиню притягли й не питали.-треба це мені чи ні. От і мене мало хвилює –треба тут прибирати чи ні.

Сержант: Прибирати ніхто не хоче, то й що з цього? Все одно всі прибирають, і ти будеш!

Солдат: Не дочекаєтесь!Хто хоче, той хай і прибирає. Я тут взагалі нічого робити не збираюсь.

Сержант: Ви що,хочете, щоб, всіх покарали через Вас ? Тоді весь взвод у звільнення ходити не буде. І,я Вас попередив. Якщо не почнете прибирання, то отримаєте від нас усіх (починається бійка.).

Обговорення конфліктної ситуації та поведінки командира і підлеглого .Розглянути можливі варіанти перебігу подій.

Етап 3. Підведення підсумків заняття.