

PSYCHOLOGY

ТРЕНІНГ ЯК МЕТОД РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ПРОФЕСІЙНО (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ) НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Павлюк Оксана Дмитрівна,

аспірант кафедри психології управління ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,
Україна, м. Київ

DOI: https://doi.org/10.31435/rsglobal_sr/30062019/6545

ARTICLE INFO

Received 17 April 2019

Accepted 15 June 2019

Published 30 June 2019

KEYWORDS

training,
leadership,
leadership skills,
students of professional
(vocational) educational
establishments.

ABSTRACT

The article reveals the essence of the "training" concept, describes some historical aspects of the training work usage by different researchers, the necessity of the use of training as an important method for the development of leadership qualities in professional (vocational) educational establishments is substantiated. It was described and analyzed functions that it performs, such as: motivational-inductive, educational-pedagogical, developmental, educational, communicative-compensatory and relaxation. The tasks of the training are highlighted, their purpose, content and structure are given. Conditions in which the leadership qualities of educators develop are characterized, such as: psychological-pedagogical, psychological-administrative and individual-psychological. In the process of training program elaborating, a selection of forms and methods was developed for the development of motivational, communicative-organizational, emotional-volitional, cognitive and personal components. An orientation towards an integrated approach is taken, which includes: activity, procedural, systemic, existential and subjective-behavioral approaches. The necessity of training implementation in the educational environment for the development of the leadership potential of students of professional (vocational) educational establishments is noted.

Citation: Pavlyuk Oksana Dmytrivna. (2019) Psychological and Pedagogical Training as a Method of the Leadership Qualities Development of Students of Professional (Vocational) Educational Establishments. *Science Review*. 5(22). doi: 10.31435/rsglobal_sr/30062019/6545

Copyright: © 2019 Pavlyuk Oksana Dmytrivna. This is an open-access article distributed under the terms of the **Creative Commons Attribution License (CC BY)**. The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) or licensor are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Постановка проблеми.

Актуальність проблеми дослідження. На даному етапі стрімкого розвитку суспільства наша держава потребує ефективних, цілеспрямованих робітників-лідерів, а заклади вищої освіти – наполегливих, креативних та ерудованих абітурієнтів, що будуть ефективно навчатися, працювати, організовувати та забезпечувати ефективну діяльність колег, надихати та вести за собою. Сучасні умови потребують від майбутніх робітників не лише високого рівня професіоналізму, але й наявності постійної його готовності збагачувати та оновлювати свої знання, уміння, усвідомлювати власні емоції та управляти ними. Враховуючи необхідні потреби сучасності, для забезпечення вище зазначених аспектів, важливість розвитку лідерських якостей здобувачів освіти є необхідною умовою в нашому дослідженні. Одним із

методів розвитку лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічних) навчальних закладів є застосування тренінгу в їх навчально-практичній діяльності.

Аналіз основних досліджень. Зазначимо, що проблема лідерських якостей особистості вже була предметом уваги дослідників. Вивченням різних аспектів лідерства займалися такі вчені, як Г. Андреева, Л. Карамушка, І. Кон, Є. Кузьмін, Б. Паригін, А. Петровський, Р. Стогділл, Л. Уманський та ін. Досліджували лідерські якості особистості представників різних вікових груп і професійних спільнот (О. Бондарчук, Л. Карамушка, Н. Семченко, О. Чернишов, Т. Фелькель та ін.), дитячих і юнацьких колективів (Є. Аркін, Л. Артемова, І. Волков, Г. Драгунова, А. Залужний, Я. Коломінський, В. Мороз, В. Ягоднікова та ін.). Історичні аспекти тренінгових форм роботи висвітлені у працях К. Левіна, К. Роджерса, М. Форверга та інших. Досвід використання психологічних тренінгів описано у працях як зарубіжних, так і вітчизняних учених: Р. Баклі, Д. Бьорна, І. Беґа, В. Большакова, І. Вачкова, П. Девіса, О. Євтіхова, Т. Зайцева, Д. Капла, Л. Карамушки, С. Макшанова, Л. Петровської, Є. Сидоренко, Т. Яценко та інших.

Мета статті – теоретично обґрунтувати доцільність застосування тренінгу розвитку лідерських якостей здобувачів освіти в професійних (професійно-технічних) закладах освіти та розкрити його зміст.

Виклад основного матеріалу. Тренінг як ефективний засіб особистісних змін упевнено ствердила себе з часів К. Левіна, який використовував перші тренінгові групи (Т-групи) для підвищення компетентності у спілкуванні управлінського персоналу. Основною його ідеєю було створення ситуацій, в яких учасники Т-групи могли виявити і змінити свої установки, виробити нові форми поведінки, а для цього людина повинна перебороти автентичність і навчитися бачити себе як бачать інші [13]. Пізніше К. Роджерс запроваджує рух тренінгу соціальних і життєвих умінь (social / lifeskillstraining), що спирається на традиції гуманістичної психології [13]. У цьому контексті також відомі роботи М. Форверга, який використовував соціально-психологічний тренінг з метою формування ефективних комунікативних навичок керівників промислового виробництва [10], а також Л. Петровської, яка узагальнила відомі наукові й практичні напрацювання у царині соціально-психологічного тренінгу, розглядаючи його як засіб розвитку компетентності у спілкуванні й впливу, спрямованого на розвиток знань, соціальних установок, умінь і досвіду в області міжособистісного спілкування [14].

Як відомо, термін «тренінг» виник у україномовній літературі як «калька» з англійської мови (англ. totrain, training), і має значення «виховання», «навчання», «тренування», «дресура» [19]. На даний момент у науковців психолого-педагогічного спрямування склалося уявлення про тренінг як метод впливу або навмисних змін психологічних особливостей людини, групи і організації (Т. Зайцева [4], С. Макшанов [9], Л. Петровська [14], Є. Сидоренко [18] та ін.), засіб соціалізації, розвитку комунікативної компетентності, навичок міжособистісного спілкування; досягненням інсайту завдяки програмування учасниками соціальних та професійних ролей; створення умов для саморозкриття, самореалізації та самостійного пошуку способів вирішення власних психологічних проблем [2].

У дослідженнях Ю. Жукова йдеться про тренінг як метод інтенсивної підготовки до повноцінного життя в суспільстві, оскільки відбувається формування активної соціальної позиції й розвиток її умінь здійснювати значущі зміни в своєму житті та житті оточуючих. Погоджуємося з автором, адже в тренінгу людина, відображаючи реальну дійсність, здатна змінити її, подолати те, що здається непереборним в реальному житті, а потім перенести досвід у реальне життя, орієнтуватися на пошук нових ідей, форм діяльності та поведінки, одержати задоволення від гри, активних дій. [6]. Зазвичай основою тренінгу є триада: поповнення знань, розвиток умінь та формування ціннісних ставлень аксіосфери.

Особливістю тренінгу є поєднання якостей гри та навчально-діагностичного процесу. У тренінгу, як у грі, учасники програють різні ситуації, можливі моделі міжособистісного спілкування. У навчально-діагностичному процесі учасники здобувають знання про самих себе, об'єктивну інформацію про свою роль і місце у групі, навчаються керувати власним емоційним станом.

Деякі зарубіжні та вітчизняні вчені (С.Берн [1], О. Євтіхов [3], В. Пузіков [6], І. Слободянюк [17] та ін.) визначають тренінг як метод активного навчання, ознакою якого є цілеспрямована діяльність тренера та учасників, сукупність різноманітних методик та прийомів, система навчальних ігор з метою трансляції знань, розвитку вмінь та навичок, необхідних способів діяльності, а також опанування будь-якого складного виду діяльності. За

словами практичного психолога О. Євтихова, «груповий психологічний тренінг є методом навмисних змін людини, спрямованих на особистісний та професійний розвиток через набуття, аналіз і переоцінку особистісного життєвого досвіду в процесі групової взаємодії» [3]. На думку автора тренінгу партнерського спілкування І. Слободянюка, соціально-психологічний тренінг партнерського спілкування – це метод активного соціально-психологічного навчання і впливу, спрямованого на підвищення компетентності в спілкуванні [17]. В. Пузіков дотримується думки, що проведення соціально-психологічного тренінгу визначеного як «область практичної психології, орієнтованої на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності в спілкуванні» не повинно зводитися лише до тренінгу спілкування, тому тренінг – ефективна технологія з навчання конкретних навичок та вмінь. Більш важливим процесом є тренування та оволодіння новими навичками, навчання новими вміннями, що базуються на груповій динаміці [6]. Можна констатувати, що тренінг – це поліфункціональний метод, який застосовують для навчання спілкування (Г. Лактінова)[8], з метою самопізнання та саморозвитку (В. Маралов)[10], для навчання сенситивності (Г. Сміт) [23]. Виходячи із названих підходів, важливо виокремити, з одного боку, зовнішні впливи (середовище, діяльність, можливості і обставини процесу навчання), котрі сприяють ефективному досягненню мети, а з другого, активність учасника тренінгової діяльності та його здібності. Знання зовнішніх і внутрішніх умов формування та розвитку лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічних) навчальних закладів дає можливість управляти цим процесом. Потрібно приділити увагу виявленню умов і чинників, які сприяють або перешкоджають виявленню та розвитку цих якостей. С. Рубінштейн зазначав, що зовнішні умови впливають на розвиток особистості шляхом заломлення через внутрішні, суб'єктивні умови, що складаються в самому індивіді, формуються ним самим [15]. Це означає, що дії людини є не лише реакцією на зовнішні подразники, а опосередковані її внутрішніми настановами, мотивами і потребами [5].

Як спосіб реалізації психолого-педагогічних умов, у процесі розвитку лідерських якостей здобувачів освіти, тренінг виконує такі функції:

- навчально-виховну (здобуття сукупності інтегрованих знань та вмінь застосувати їх поза групою, виховання емоційно-ціннісного ставлення до лідерства);

- мотиваційно-спонукальну (спрямованість мотиваційно-ціннісної сфери учнів на лідерство; заохочення та здобуття знань, досягнення успіхів в навчальній та майбутній професійній діяльності, вміння самовдосконалюватися, перемагати, працювати в команді, досягати поваги інших та бути для них прикладом);

- освітню (розширення світогляду, підготовка до здійснення професійної діяльності);

- розвивальну (гармонійний розвиток лідерських якостей, внутрішньої і зовнішньої свободи);

- комунікативно-компенсаторну (формування ціннісного ставлення до спілкування, комунікативних умінь, емпатійної культури, оцінювання себе як суб'єкта взаємодії, вміння працювати в команді в системі міжособистісних відносин, активізація невербальних умов спілкування);

- релаксаційну (створення доброзичливої атмосфери на занятті, зняття емоційного напруження, «організація успіху»).

Отже, на нашу думку, тренінг – це активний та ефективний метод отримання нової інформації, теоретичних та практичних знань, зі своєчасною та комплексною перевіркою в процесі тренінгової діяльності, та з процесом застосування отриманих під час роботи умінь та навичок як в навчальній так і виробничо-практичній діяльності. Метою якого є розширення уявлень про лідерство учнів, як способу організації та управління малою групою; розвиток лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічних) навчальних закладів; активізація особистісного лідерського потенціалу учнів в процесі розвитку умінь самоуправління та управління групою.

Завдання тренінгу:

- оволодіння учнями знаннями про природу та сутність лідерства та лідерських якостей;
- оцінка учасниками тренінгу за допомогою психодіагностичних методик лідерських якостей, виявлення власного потенціалу та проведення аналізу ресурсів для його подальшого розвитку;
- розвиток в учнів лідерських якостей та індивідуального стилю лідерства;
- розвиток навичок самоаналізу та колективної роботи;

- навички регуляції власного емоційного стану.

Обґрунтовуючи важливість розвитку лідерських якостей учнів професійно (професійно-технічних) закладів освіти для забезпечення їх начальної та професійної діяльності, враховуючи той факт, що відповідні якості піддаються розвитку, вважаємо за необхідне розробити та апробувати тренінгову програму розвитку лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічних) навчальних закладів.

Оскільки було з'ясовано, що рівень розвитку лідерських якостей залежить від умов в яких перебувають здобувачі освіти, а саме: по-перше: психолого-управлінські умови, зокрема, вміння адміністрації та педагогічного колективу ініціювати певні події, що будуть сприяти покращенню психолого-педагогічного мікроклімату в навчальному закладі, готовність до прийняття та виконання нових вимог сучасності, тому нам необхідно забезпечити комплекс заходів, що зумовить розвиток лідерства в навчальних закладах. Йдеться про реформування ПТНЗ, що відбуваються на місцевому рівні за рахунок місцевих бюджетів. Важливим є прагнення керівництва ПТНЗ спонукати зростання ініціативи «знизу» (не тільки адміністрації, викладачів, а й батьків, учнів). По-друге: психолого-педагогічні умови – це здатність класних керівників та майстрів виробничого навчання визначати основні, лідерські ролі та функції учня в навчальній групі за нових умов. Саме лідери, а не слухняні виконавці вказівок здатні просувати вперед навчальний та інноваційні процеси. По-третє: індивідуально-психологічні умови розвитку лідерських якостей учнів ПТНЗ, до них можна віднести: розвиток здатності учнів приймати самостійні рішення та готовність їх відстоювати; уміння інтегруватися в ряд професій та розвиватися в їх межах; розвиток гнучкості та адаптивності; уміння подавати та сприймати нові ідеї; спроможність до стратегічного мислення та саморозвитку; здатність до саморегуляції; урахування індивідуально-психологічних особливостей і розвиток мотивації лідерства учнів; розвиток відповідальності. Враховуючи вище описані умови, вважаємо за необхідне, впровадити та реалізувати комплекс заходів і забезпечити проведення тренінгових занять для досягнення позитивного результату нашого дослідження.

При розробленні програми здійснено підбір форм і методів, спрямованих на розвиток усіх компонентів лідерських якостей, а саме: мотиваційної, комунікативно-організаційної, когнітивної, емоційно-вольової та особистісної. Так, у корегуванні та розвитку всіх компонентів було взято орієнтацію на комплексний підхід, який включає: *діяльнісний*, згідно якого, розвиток лідерських якостей учнів відбувається в умовах значущої діяльності – навчально-професійної; яка проходить в процесі групової взаємодії, як свідчить *процесуальний* підхід, та відбувається обмін цінностями – група забезпечує лідеру більш високий статус в обмін на його внесок у створення групових цінностей; *системний* підхід розглядається як цілісний та неперервний процес, що забезпечує цілісність процесу в усій багатоманітності зв'язків і залежностей, умов і факторів, суб'єктів, детермінуючих чинників середовища, в якому функціонує система; *екзистенційний* підхід використовується в процесі супроводу виховання особистісних якостей і розвитку індивідуальності учня при його самостійному виборі власної позиції на основі розуміння власних потенціалів; *суб'єктно-вчинковий* підхід характеризує впровадження лідерських функцій, що потребує співпраці лідера та його оточення.

Отже, ефективність та результативність діяльності під час тренінгу призводить до позитивних результатів, це дає нам можливість стверджувати, що застосування даного методу в нашому дослідженні спрямує здобувачів освіти до усвідомлення потреби розвивати власні лідерські якості в процесі навчальної та практичної (виробничої) діяльності. Тому, важливою умовою розвитку лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічних) навчальних закладів є впровадження тренінгу, як способу реалізації психолого-педагогічних умов в процесі нашого дослідження. Зазначимо, що доречність впровадження тренінгу за тематикою «Розвиток лідерських якостей учнів професійно (професійно-технічних) закладів у навчально-виховному процесі», є важливим для розширення кола знань та вмінь, навчання спілкування, закріплення професійних навичок, з метою розвитку особистісних якостей лідера, що призведе до позитивних результатів. Учасники тренінгових занять усвідомлять, що життя сучасного суспільства та ринок праці, висуває багато вимог для людини як спеціаліста, тому ознайомлення та вивчення понять «лідерство», «лідерські якості», «професійний вибір», «особистісний розвиток», «емоції» стануть суттєвим поштовхом у встановленні відповідності якостей здобувачів освіти до вимог сучасності, що висуваються специфікою обраної ними професії та в

майбутньому професійної діяльності. Наприклад, здобувач освіти, що навчався в ПТНЗ за професією «слюсар механоскладальник», маючи відмінні результати навчальної діяльності, що супроводжувалися ефективними навичками в практичній діяльності (виробничі заняття та виробнича практика), є соціально активним в громадській діяльності, завжди має власну позицію в різних аспектах спілкування, завдяки особистісним показникам та наполегливій роботі ППК (інженерно-педагогічного колективу) з індивідуальним-комплексним підходом здобув відповідні якості та навички, що забезпечать ефективну професійну діяльність на посаді кваліфікованого робітника (слюсар механоскладальник) на ДП «Антонов» м. Києва. За відповідних умов та тренінгових занять ефективність розвитку лідерських якостей учня дає можливість йому працювати за обраною ним професією та забезпечувати результативність власної діяльності, що зумовлює подальший розвиток в професійній діяльності та всебічного особистісного зростання. Але, на жаль, такі випадки поодинокі та як свідчать результати діагностики лідерських якостей здобувачів освіти вони знаходяться на низькому та недостатньому рівні розвитку, потребують реалізації та впровадження комплексних умов для забезпечення ефективності розвитку лідерських якостей, а саме проведення та апробації тренінгу відповідної тематики.

За результатами теоретичного аналізу наукових джерел та емпіричного дослідження в цілому виявлено недостатній рівень розвитку лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічних) навчальних закладів. У процесі вивчення, аналізу та порівняння всіх компонентів лідерських якостей, в контексті нашого дослідження, *гностичний* компонент характеризується *низькими* показниками та оцінками. В здобувачів освіти низька сформованість знань про лідерство, лідерські якості, сучасні та ефективні теорії та стилі лідерства, закономірності розвитку групи та колективу. Обізнаність учнів щодо чинників формування лідерських якостей, усвідомлення рівня розвитку власних лідерських якостей та розуміння важливості завдань, які необхідно виконувати для їх розвитку перебувають на низькому рівні. Знання та уявлення про лідерство в опитаних здебільшого сформовано на основі власного досвіду спочатку в школі пізніше в професійно (професійно-технічних) навчальних закладах під час участі в самоврядуванні (включаючи спостереження за іншими лідерами), також під впливом соціальних умов в яких проживали опитані. *Мотиваційний, особистісний та комунікативно-організаційний* компоненти в учнів професійно (професійно-технічної) освіти розвинені на *середньому* рівні та потребують комплексного розвитку в процесі навчально-виховної діяльності. Розглядаючи *емоційно-вольовий* компонент, можна зробити висновок, що він тяжіє до *нижче середнього* рівня та зумовлює необхідність у майбутньому до комплексного підходу для його розвитку. Порівнюючи *когнітивний* компонент в учнів професійно (професійно-технічної) освіти з представленими вище компонентами, розвинені найменше серед всіх компонентів у нашому дослідженні та перебуває на *низькому рівні* розвитку та потребує комплексного, тривалого та цільового розвитку в процесі навчально-виховної діяльності з боку всього ППК та значущих дорослих, що приймають активну участь в їх розвитку, а також комплексу тренінгових занять по даній тематиці.

За своєю структурою тренінг «Розвитку лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічної) освіти» розрахований на 48 годин і містить такі розділи (табл. 1):

Перший розділ складається з аналізу понять про лідерство та лідерські якості учнів, сучасні та ефективні теорії та стилі лідерства, закономірності розвитку групи та колективу. Дане заняття присвячене розвитку гностичного та мотиваційного компоненту.

Другий розділ присвячується оцінці лідерських якостей, власного потенціалу і його розвитку та індивідуального стилю лідерства.

Третій розділ присвячений розвитку навичок самоаналізу, регуляції власного емоційного стану, навичок групової, колективної роботи.

Враховуючи особливості підготовки здобувачів освіти, а саме теоретичну підготовку, виробниче навчання та комплексну практику на профільних підприємствах відповідної професії, а також в юнацький вік, в якому знаходяться учні, доцільно структурувати наш тренінг на вісім занять по шість годин кожне.

Таблиця 1. Структура тренінгу :«Розвиток лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічних) навчальних закладів» Час – 48 годин

Назва тренінгового заняття	Кількість годин	
	Ауд. (40 год.)	самостійна робота(8 год)
Вступ до тренінгу		
Розділ 1. Поняття про лідерство та лідерські якості учнів професійно-технічних навчальних закладів		
<i>Тренінгове заняття 1.</i> Поняття про лідерство, сучасні та ефективні теорії та стилі лідерства, закономірності розвитку групи та колективу. Дане заняття присвячене розвитку гностичного та мотиваційного компоненту.		6 год
<i>Тренінгове заняття 2</i> Поняття про лідерські якості та їх роль у навчальній діяльності учнів закладів професійно-технічної освіти.		6 год
Розділ 2. Оцінка структури лідерських якостей їх розвитку, усвідомлення власного потенціалу та його розвитку, формування індивідуального стилю лідерства. Розвиток лідерських якостей учнів закладів професійно-технічної освіти.		
<i>Тренінгове заняття 3.</i> «Оцінка учасниками тренінгу за допомогою психодіагностичних методик власних лідерських якостей; виявлення власного потенціалу та проведення аналізу ресурсів для його подальшого розвитку; розподіл якостей за такими критеріями: гностичний, мотиваційний, когнітивний, комунікативно-організаційний, особистісний, емоційно-вольовий».		6 год
<i>Тренінгове заняття 4.</i> «Роль лідерських якостей у розвитку потенційних можливостей в навчальній та трудовій діяльності учнів».		6 год
<i>Тренінгове заняття 5.</i> «Особливості взаємодії між учасниками навчально-виховного процесу».		6 год
<i>Тренінгове заняття 6.</i> «Психолого-педагогічні умови, що сприяють розвитку лідерських якостей учнів закладів професійно-технічної освіти».		6 год
Розділ 3. «Розвиток навичок самоаналізу, регуляції власного емоційного стану. Розвиток навичок групової, колективної роботи».		
<i>Тренінгове заняття 7</i> «Розвиток навичок самоаналізу та регуляції власного емоційного стану»		6 год
<i>Тренінгове заняття 8</i> «Розвиток навичок групової та колективної діяльності»		6 год
Підведення підсумків тренінгу		
Усього 48 годин		

Загалом, розроблена нами програма тренінгу та проведені відповідно до неї заняття, забезпечать можливість розвитку лідерських якостей здобувачів освіти в безпечному освітньому середовищі професійно (професійно-технічних) навчальних закладів.

Висновки. На даному етапі розвитку суспільства простежується тенденція у потребі ефективних, цілеспрямованих лідерів-працівників, що будуть забезпечувати ефективну групову діяльність в різних умовах. Для цього необхідно розвивати лідерські якості здобувачів освіти в безпечному освітньому середовищі, як в навчальній так і в практичній діяльності з початку адаптаційного періоду першого курсу до випускних іспитів. Одним з ефективних методів розвитку лідерських якостей є тренінг, який важливо впроваджувати в освітньому середовищі професійно (професійно-технічних) навчальних закладів. Отже, на нашу думку, тренінг – це

активний та ефективний метод отримання нової інформації, теоретичних та практичних знань, зі своєчасною та комплексною перевіркою в процесі тренінгової діяльності, застосування отриманих під час роботи умінь та навичок у безпечному освітньому середовищі. Метою якого є розширення уявлень про лідерство учнів, як спосіб організації та управління малою групою; розвиток лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічних) навчальних закладів; активізація особистісного лідерського потенціалу учнів в процесі розвитку умінь самоуправління та управління групою. Тренінг виконує такі функції: навчально-виховну, мотиваційно-спонукальну, освітню, розвивальну, комунікативно-компенсаторну, релаксаційну. Завдання: оволодіння учнями знаннями про природу та сутність лідерства та лідерських якостей; оцінка учасниками тренінгу за допомогою психодіагностичних методик лідерських якостей, виявлення власного потенціалу та проведення аналізу ресурсів для його подальшого розвитку; розвиток в учнів лідерських якостей та індивідуального стилю лідерства; розвиток навичок самоаналізу та колективної роботи; навички регуляції власного емоційного стану.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі. Подальше дослідження окресленої проблеми передбачає проведення та апробацію тренінгу розвитку лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічних) навчальних закладів. Забезпечення відповідних комплексних умов для розвитку лідерських якостей. Додатковий збір кількісного та якісного дослідницького матеріалу, його узагальнення та порівняння, вивчення провідних тенденцій щодо розвитку лідерських якостей здобувачів освіти в професійно (професійно-технічних) навчальних закладів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Берн Є. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры/ Є Берн. – М.: Прогресс, 1988.400.
2. Большаков В. Психотренинг: социодинамика, упражнения, игры/ В. Большаков. –СПб.: Речь, 1996 – 264.
3. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга. / Олег Владимирович Евтихов. – СПб.: Издательство «Речь», 2005.256.
4. Зайцева Т. Теория психологического тренинга/ Т. Зайцева. – СПб.: Речь, М.: 1995. 168.
5. Грановская Р. М. Элементы практической психологии. -2-изд. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1988.560.454
6. Жуков Ю. Тренинг как метод совершенствования коммуникативной компетентности: автореферат дисс. На соискание научной степени докт. Психолог. Наук: спец.13.00.07 «Педагогическая психология» Ю. Жуков. – М., 2003.36.9
7. Кристофер Е. Тренинг лидерства / Є. Кристофер, Л. Смит. – СПб.: Питер, 2002.320.
8. Лактионова Г. Лидер будущего: новое видение стратегии и практики / Г. Лактионова, И. Зверева, Л. Старикова //Практична психологія і соціальна робота. Київ.2002. №3.33-35.
9. Макшанов С. Принцип психологического тренинга / С. Макшанов// Журнал практического психолога. –СПб., 1999. №3.13-38
10. Маралов В. Основы самопознания и саморазвития: учебное пособие / В. Маралов. – М.: Изд. Центр «Академия», 2002.256. 57-64
11. Мороз В. П. Організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування. 13.00.07. : Автореферат дис... канд. пед. наук. – Старобільськ, 2015. 20.
12. Никандров В. В. Антитренинга, или Контуры нравственных и теоретических основ психотренинга: Учеб. пособие. / Виктор Викторович Никандров. – СПб.: Издательство «Речь», 2003.176.
13. Смит Г. Тренинг прогнозирования поведения сенситивности (пер. с англ.) / Г. Смит.: Речь, 2001.256.
14. Перовская Л. Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга /Л. Петровская, - М.: Изд-во Моск.ун-та. 1982. 223.
15. Петровская Л. А. Общение компетентность – тренинг: Избранные труды. – М.: Смысл, 2007.687.
16. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. – СПб. 6 Питер Ком, 1999.720.
17. Слободянюк І. А. Тренінг партнерського спілкування./ Ігор Антонович Слободянюк. – К.: Навчально-метод. центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2010.48.
18. Сидоренко Е. Мотивационный тренинг / Е. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2001. 234.
19. Толковый словарь иностранных слов / сост. Л. Крысин. – М.: Русский язык, 1990.624.
20. Форверг М., Альберг Т. Характеристика социально-психологического тренинга поведения. / Психологический журнал. – Том 5. –№ 4. 1984. 57–64.
21. Хрящева Н. Ю. Психогимнастика в тренинге. Издательство: Речь, Институт Тренинга, 2006.256.
22. Ягоднікова В. В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи: автореф. дис. ...канд.пед.наук: 13.00.07 – теорія та методика виховання / В. В. Ягоднікова; ПУПУ ім.К.Д.Ушинського – Одеса, 2005. 28.
23. Smith, M. K., David A. Kolb on experiential learning', the encyclopedia of informal education. Retrieved [2013] – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// www.infed.org/b-explrn.htm](http://www.infed.org/b-explrn.htm).