

проблем є нечіткий розподіл ролей та відповідальності між учителем, асистентом учителя, практичним психологом, соціальним педагогом, логопедом та іншими спеціалістами, що часто призводить до дублювання функцій або, навпаки, до «випадіння» важливих напрямів роботи.

Отже, психолого-педагогічний супровід дітей з особливими освітніми потребами в закладі загальної середньої освіти у сучасних умовах постає як складна інтегральна наукова проблема, що перебуває на перетині загальної, спеціальної та соціальної педагогіки, вікової та педагогічної психології, інклюзивної освіти, соціальної роботи та освітнього менеджменту. З одного боку, сформовано достатньо широкий теоретичний фундамент розуміння супроводу як системи комплексної допомоги дитині, яка передбачає діяльність міждисциплінарної команди, індивідуалізацію навчання, підтримку сім'ї та формування інклюзивної культури школи. З іншого боку, розбіжності у трактуванні понять, фрагментарність емпіричних досліджень, недостатня розробленість критеріїв результативності та моделей супроводу в умовах війни і цифрових трансформацій освіти засвідчують потребу в подальшому теоретичному й емпіричному осмисленні цього феномена.

**Лакоза Ю. Г., Рень Л. В.**

## **ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ**

Сучасний етап розвитку українського суспільства характеризується політичними трансформаціями, воєнними викликами та глибокими соціальними зрушеннями, висуває нові вимоги до підготовки підростаючого покоління. Однією з ключових компетентностей, необхідних молодій людині для успішної самореалізації, стає лідерство – здатність впливати на інших, брати на себе відповідальність, ініціювати зміни та вести за собою. Особливої ваги це питання набуває в освітньому середовищі, де відбувається активне формування ціннісних

орієнтацій, громадянської позиції та життєвих пріоритетів молодій людині (Заушнікова М., Сковира О., Коханець А., 2022; Руда Н., 2014). Актуальність дослідження теоретичних засад розвитку лідерського потенціалу молоді зумовлена необхідністю створення ефективних соціально-психологічних умов для підготовки лідерів нової генерації, здатних відповідати на виклики часу.

*Мета тез* – узагальнити теоретичні підходи до розуміння лідерського потенціалу, виокремити його структурні компоненти та визначити провідні умови його розвитку у молодіжному середовищі.

Поняття «лідерський потенціал» є міждисциплінарним і активно розробляється в межах психології, соціології, педагогіки та менеджменту. У психологічній науці лідерство традиційно розуміють як суб'єктивну здатність, готовність та вміння впливати на групу, яка визнає авторитет і легітимність такого впливу. Водночас потенціал лідерства є сукупністю внутрішніх якостей, ресурсів і здібностей особистості, які за сприятливих умов можуть бути актуалізовані в лідерській поведінці. Дослідниця Н. Руда визначає лідерський потенціал як інтегральне особистісне утворення, що включає мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий та поведінковий компоненти (Руда Н., 2014). Це не статична характеристика, а динамічна система, яка розвивається під впливом навчання, виховання та соціального досвіду.

Теоретичне осмислення феномена лідерства у науці пройшло тривалу еволюцію. Як зазначають дослідники, найбільш поширеними є три основні підходи до вивчення лідерства. Перший пов'язаний із психоаналітичною традицією, яка акцентує увагу на несвідомих мотивах прагнення до влади, компенсаторних механізмах та внутрішніх конфліктах лідера (З. Фрейд, А. Адлер, К. Хорні, Е. Фромм). Другий підхід – необіхевіоральний – зосереджується на аналізі поведінкових моделей ефективних лідерів, вивченні конкретних дій і стилів керівництва. Третій, типологічний підхід, ґрунтується на розробці різноманітних класифікацій лідерства залежно від особистісних рис, ситуаційних змінних або комбінації обох факторів (Заушнікова М., Сковира О., Коханець А., 2022; Руда

Н., 2014). Сучасні дослідження все частіше звертаються до інтегративних моделей, які враховують взаємодію особистісних якостей лідера, особливостей групи та ширшого соціального контексту.

Важливим теоретичним конструктом у контексті розвитку лідерського потенціалу молоді є поняття «лідерської обдарованості», запропоноване Е. Богардусом. Лідерська обдарованість розуміється як сукупність природних, соціальних та духовних характеристик, які дають змогу людині підкоряти своїй волі людські спільноти, вести їх за собою. Близьким за змістом є поняття «соціальної обдарованості», яка, на думку Є. Власової, передбачає соціальну орієнтованість (соціальний інтерес, відмову від егоїстичних цілей заради спільних) та розвинені здібності до соціального проектування й управління (Руда Н., 2014). Лідерська обдарованість може тривалий час залишатися в латентному стані, а її актуалізація відбувається завдяки певним ситуаційним викликам, кризам, можливостям проявити себе. Саме тому створення відповідного середовища є критично важливим для розвитку лідерського потенціалу молоді.

Аналіз наукових праць як зарубіжних, так і вітчизняних авторів дає змогу виокремити низку ключових рис людини з високим лідерським потенціалом. Дж. Кенджемі та К. Ковальські на основі дослідження діючих керівників вищої ланки виділили 21 якість успішного лідера, серед яких: здатність до екстраполяції (бачення майбутнього), стійкість у ситуації невизначеності, наполегливість, ініціативність, енергійність, здатність робити ставку на інших, сензитивність до потреб групи, гнучкість, стійкість до стресу, наявність чіткої мети та цілісність особистісного ідеалу (Ковальські К., Кенджемі Дж., 2000). Вітчизняний дослідник В. Татенко пропонує вісім критеріїв оцінки лідерства: прагнення вести за собою, мотивація першості, впливовість, зануреність у справу, компетентність і креативність, психологічна надійність, адекватна самооцінка та саморегуляція, а також здатність до самовдосконалення (Татенко В., 2004). Як бачимо, у різних підходах повторюються такі ключові характеристики, як

цілеспрямованість, впевненість у собі, здатність впливати на інших, емоційна стійкість та орієнтація на розвиток.

Емпіричні дослідження підтверджують, що лідерський потенціал має складну структуру та по-різному проявляється у студентської молоді. Так, у дослідженні, проведеному зі студентами 3–4 курсів гуманітарного факультету, було виявлено, що 48% досліджуваних мають високий рівень схильності до лідерства як соціально-особистісної компетенції. Ще 46% демонструють середній рівень, і лише 6% – низький. Це свідчить про те, що лідерський потенціал є досить поширеним явищем серед молоді, хоча ступінь його вираженості варіюється. За допомогою мультифакторного опитувальника лідерства (B. Bass, B. Avolio) було виявлено, що найбільш вираженими маркерами лідерського потенціалу у студентів є такі складові: «інтелектуальна стимуляція» – здатність заохочувати інших до творчого, креативного підходу у вирішенні завдань; «індивідуальний підхід» – орієнтація на врахування унікальності кожної особистості; та «вміння надихати» – здатність стимулювати інших до подолання перешкод задля досягнення спільної мети (Руда Н., 2014). Цікаво, що за шкалою «надання самостійності» статистично значущих відмінностей між групою лідерів та не-лідерів не виявлено, що може свідчити про певну суперечливість лідерської ролі: лідер не завжди схильний делегувати повноваження, особливо на ранніх етапах становлення.

Проблема розвитку лідерського потенціалу молоді не може бути вирішена без створення відповідних соціально-педагогічних умов. Дослідники однакові в тому, що лідерство не є виключно вродженою якістю – воно може і має розвиватися через цілеспрямовану систему виховних впливів. М. Заушнікова, О. Сковира та А. Коханець визначають низку ключових умов, необхідних для розвитку лідерського потенціалу студентського (курсантського) ядра колективу в закладі вищої освіти:

- 1) сповідування цінності лідерства в університетському середовищі, що передбачає розвиток лідерства-служіння як складової корпоративної культури;

- 2) спрямування суб'єктів соціально-виховної роботи на розвиток лідерського потенціалу студентського активу.
- 3) налагодження партнерської взаємодії між адміністрацією, викладачами та студентами (Заушнікова М., Сковира О., Коханець А., 2022). Важливо, щоб викладачі та куратори не лише передавали знання, але й виступали прикладом лідерської поведінки, створювали можливості для прояву ініціативи та самостійності.

Особливого значення набуває залучення молоді до діяльності органів студентського самоврядування, волонтерських проєктів, громадських організацій. Участь в управлінні всіма сторонами життя закладу освіти є одним із найефективніших шляхів розвитку в майбутніх фахівців ініціативи, відповідальності та організаторсько-управлінських якостей. Крім того, доведено, що існує сильний обернений кореляційний зв'язок між соціально-психологічним кліматом у групі та рівнем прояву лідерського потенціалу: чим сприятливіша атмосфера, тим більше молоді людей готові брати на себе лідерські функції.

Форми роботи з розвитку лідерського потенціалу мають бути активними та інтерактивними. Найбільш ефективними визнано тренінги лідерства, які дають змогу не лише отримати знання, але й відпрацювати практичні навички в безпечному середовищі. Тренінги мають бути спрямовані на формування зовнішніх поведінкових патернів та розвиток внутрішніх переконань, цінностей та ідентичності лідера. Окрім тренінгів, ефективними формами є квести (що сприяють згуртуванню команди та виявленню лідерів), дебати (що розвивають ораторські здібності та вміння аргументувати власну позицію), майстер-класи, ділові ігри, а також індивідуальна робота, спрямована на подолання внутрішніх бар'єрів (непевненості, страхів, низької самооцінки) (Заушнікова М., Сковира О., Коханець А., 2022).

Важливим аспектом є також стимулювання молоді до суспільно корисної діяльності через систему заохочень. Дослідниця Д. Бибик наголошує, що ефективне залучення

людини до будь-якої діяльності неможливе без апелювання до її мотиваційної сфери. Позитивне підкріплення – нагорода, успіх, схвалення, позитивна оцінка – стимулює молоду людину до відтворення лідерської поведінки в майбутньому. Водночас, як слушно зауважує Д. Волківська, розвиток лідерського потенціалу має відбуватися не стихійно, а через цілеспрямовану комплексну програму, яка враховує індивідуальні особливості учасників, рівень їхньої початкової підготовки та специфіку закладу освіти (Волківська Д., 2016).

Підсумовуючи теоретичний аналіз, можна зробити висновки, що лідерський потенціал молоді – це складне, багатовимірне особистісне утворення, що включає мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий та поведінковий компоненти. Він не є виключно вродженим, а формується та розвивається під впливом соціального середовища, виховання та самоосвіти. До ключових маркерів лідерського потенціалу належать: здатність до інтелектуальної стимуляції інших, індивідуальний підхід, вміння надихати та мотивувати, а також наполегливість, емоційна стійкість та адекватна самооцінка. Також ефективний розвиток лідерського потенціалу потребує створення спеціальних соціально-педагогічних умов: ціннісно-орієнтованого середовища, партнерської взаємодії між адміністрацією, викладачами та студентами, впровадження інтерактивних форм навчання (тренінгів, дебатів, квестів, ділових ігор), залучення молоді до реальної суспільно корисної діяльності (студентське самоврядування, волонтерство) та системи позитивного підкріплення лідерських ініціатив.

Лут Є. П.

## **ПРОБЛЕМИ ТА ВИКЛИКИ У РОБОТІ МОЛОДІЖНИХ ЦЕНТРІВ В УКРАЇНІ**

В умовах сучасних трансформацій українського суспільства, зокрема децентралізації, цифровізації та воєнного стану, особливого значення набуває діяльність молодіжних центрів як інституцій, що забезпечують неформальну освіту,