

УДК : 378:378.4-057.875(043.3)

СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОГО АКТИВУ УНІВЕРСИТЕТІВ УКРАЇНИ

Д. А. Волківська

Київський університет імені Бориса Грінченка

Просп. П. Тичини, 17, м. Київ, 02152, Україна. E-mail: il@kubg.edu.ua

Подано результати констатувального етапу дослідження рівня розвитку лідерського потенціалу студентського активу вищих навчальних закладів України. За допомогою авторської комплексної методики здійснено оцінку реактивного, активного та проактивного рівнів показників когнітивного, мотиваційно-ціннісного та практико-орієнтованого критеріїв розвитку лідерського потенціалу студентського активу. Наведено статистичні дані, отримані внаслідок застосування кожного методу та техніки. Виконано порівняльний аналіз рівнів розвитку лідерського потенціалу студентських активів експериментальних університетів. Проведене дослідження дає можливість виокремити основні проблеми та перешкоди на шляху розвитку лідерського потенціалу студентського активу.

Ключові слова: студентство, актив, діагностика, лідерство, потенціал, рівень, розвиток.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНЧЕСКОГО АКТИВА УНИВЕРСИТЕТОВ УКРАИНЫ

Д. А. Волковская

Киевский университет имени Бориса Гринченка

Просп. П. Тычины, 17, г. Киев, 02152, Украина. E-mail: il@kubg.edu.ua

Приведены результаты констатирующего этапа исследования уровня развития лидерского потенциала студенческого актива высших учебных заведений Украины. С помощью авторской комплексной методики произведена оценка реактивного, активного и практического уровней показателей когнитивного, мотивационно-ценностного и практико-ориентированого критериев развития лидерского потенциала студенческого актива. Приведены статистические данные, полученные в результате проведения каждого метода и техники. Выполнен сравнительный анализ уровней развития лидерского потенциала студенческих активов экспериментальных университетов. Проведенное исследование дает возможность выделить основные проблемы и преграды на пути развития лидерского потенциала студенческого актива.

Ключевые слова: студенчество, актив, диагностика, лидерство, потенциал, уровень, развитие.

АКТУАЛЬНІСТЬ РОБОТИ. Концептуально нові підходи до змісту вищої освіти, посилення ролі студента у ній актуалізують питання лідерства в університетському середовищі. Дослідження студентського лідерства викликає суперечність між об'єктивною потребою суспільства у лідерах та недостатньою розробкою теоретичних і технологічних основ розвитку лідерського потенціалу студентів, зокрема, у діяльності активу. Емпіричні дослідження лідерства у студентському середовищі є доробком вітчизняних (Н. Бабкової-Пилипенко, Ю. Кращенко, Н. Мараховської, Н. Семченко) та зарубіжних (З. Гапонюк, І. Дригіної, О. Єфремової, А. Зоріної, Л. Конишевої та інших) науковців. Низьке використання дослідниками наявних ресурсів студентства та відсутність у вітчизняній науці соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу спонукають обрати метою даної роботи визначення основних проблем розвитку лідерського потенціалу студентського активу шляхом аналізу результатів дослідження студентських активів університетів України.

Перед розробкою експериментальної методики розвитку лідерського потенціалу студентського активу нами було проведено вивчення рівнів його розвитку у студентів п'яти вищих навчальних закладів України: Київського університету імені Бориса Грінченка (129 осіб); Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова (83 особи); Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя (113 осіб); Житомирського національного агроєкологічного університету (99 осіб); Вінницько-

го національного медичного університету ім. М. І. Пирогова (90 осіб).

Усього констатувальним етапом дослідження (2014–2015pp.) було охоплено 514 студентів I–IV курсів, залучених до діяльності студентського активу: голів студентського самоврядування, членів секторів студентського активу, активістів академічних груп, членів первинних профспілкових організацій, студентських наукових товариств, студентських рад гуртожитків, активістів студентських організацій та об'єднань, студентів із ситуативною активністю.

Також наведемо статистичні дані за статеву та віковою ознакою. У констатувальному етапі експерименту узяли участь 319 студентів жіночої статі (62 %) і 195 студентів чоловічої статі (38 %); 72 студенти I курсу (14 %), 221 студент II курсу (43 %), 159 студентів III курсу (31 %) та 62 студенти IV курсу (12 %). Можемо зробити припущення, що до діяльності студентського активу частіше залучаються дівчата середніх курсів навчання.

На констатувальному етапі нами було розроблено та впроваджено авторську комплексну методику оцінювання рівнів розвитку лідерського потенціалу студентського активу за показниками когнітивного, мотиваційно-ціннісного та практико-орієнтованого критеріїв. Дана методика передбачала використання авторського діагностичного інструментарію та адаптовані психологічні та педагогічні методи та техніки відомих дослідників.

Відповідно до когнітивного критерію, за допомогою авторської анкети, було з'ясовано, що майже половина студентів (42 %) розуміє лідерство як рису

особистості, третина опитуваних – 20 % і 21 % ототожнюють лідерство з владою та положенням у суспільстві. Лише 8 % студентів знайомі з поняттям неформального лідерства. Невтішними також є низькі показники (7 %) сприйняття лідерства як можливості служити іншим. Серед інших варіантів переважали відповіді «спосіб життя», «формат життя», «вміння керувати іншими».

Під час дослідження нам також було важливо дізнатись розуміння студентами поняття «лідер». Відповідаючи на відкрите запитання «Лідер це – ...», студенти зазначають: «особа, яка легко досягає мети», «той, хто вміє повести за собою», «людина, яка може змусити усіх робити те, що вона хоче, так щоб вони цього не зрозуміли», «той, хто не боїться відповідальності», «той, хто має владу», «сильна, розумна людина», «людина з набором якостей», «той, на кого хочеться бути схожим», «людина, яка вже багато чого досягла», «яскрава неординарна особистість», «той, кого студенти обрали ним».

Тут варто зауважити, що студенти дещо стереотипізують образ лідера, наділяючи його набором «надякостей». Це пояснюється тим, що знання та уявлення студентів про лідера формуються здебільшого на основі власного досвіду діяльності у студентському активі (включення у лідерську діяльність або спостереження за іншими лідерами), а також під впливом соціальних умов.

Також ми запропонували студентам зобразити портрет студентського лідера. Так, 45 % уявляють лідера як чоловіка у костюмі з краваткою; 22 % студентів зобразили у даному офіційному образі жінку з набором аксесуарів (намисто, окуляри), при чому усі дані малюнки належали опитуваним жіночої статі, з чого можна здогадуватись про прагнення дівчат до збільшення кількості жінок на лідерських позиціях; 10 % респондентів схематично зобразили лідера та послідовників, при чому лише 2 % студентів бачать лідера серед останніх, інші 8 % зобразили лідера відокремлено або попереду послідовників; 2 % намалювали лідера з прапором у руках («країні потрібен лідер»); 5 % створили схеми «лідер-послідовники», ще 4 % бачать лідера у неформальному образі (супермен, людина з рупором, суддя, «веселун»), образі тварин (ведмідь, орел, кіт, «левеня»), рослин (дуб, «дерево мудрості»), явищ природи (сонце, блискавка), інше (мозок, ваги правосуддя, серце, смайлик), вважаємо, що це пояснюється особистим ставленням до вищеперелічених явищ. Інші просто перелічили лідерські якості. Це свідчить про невміння розмежовувати лідерство і керівництво, формальне і неформальне лідерство, про те, що образ лідера залежить від якостей, якими його наділяють опитувані.

Відповідно, ми вважали за необхідне дізнатись думку студентів щодо наявності у них лідерського потенціалу. Отримані дані свідчать про низький рівень самооцінки студентів – лише 12 % опитуваних вважають себе лідерами, 22 % відповіли заперечно і 66 % студентів визнали, що їм важко відповісти на дане запитання.

Певною мірою ми можемо пояснити такі результати, проаналізувавши відповіді студентів на на-

ступне запитання. За результатами опитування можна констатувати, що для 62 % респондентів лідерство ототожнюється із саморозвитком та самовдосконаленням. Проекція отриманих даних на наявну кількість лідерів дає змогу вважати, що для студентів не було створено необхідних умов розвитку лідерського потенціалу. 25 % студентів вважають, що лідерами народжуються, при чому 0,4 % навіть відносять лідерство до спадкових ознак; 8 % опитуваних зазначають, що лідерами є одиниці і лише 5 % упевнені, що лідером може бути кожен.

Під час дослідження важливо було з'ясувати знання студентами лідерських якостей. Аналіз результатів свідчить про наділення образу лідера загальноприйнятими якостями, такими як: вміння командної взаємодії (75 %), комунікабельність (73 %), активність (60 %), мотивація на результат (51 %), вміння впливати на інших (48 %), креативність (44 %) та харизматичність (40 %). На думку студентів, лідеру не важливо володіти такими якостями як толерантність (21 %), турботливість (13 %) та емпатія (2 %). Частина опитуваних зазначає, що дані прояви людяності роблять лідера слабким та «м'яким», що посилює актуальність впровадження принципів лідерства-служіння у діяльності студентського активу на формувальному етапі експерименту.

Цікавим для нас було порівняння бажаних і наявних у студентів лідерських якостей. Показовим, на нашу думку, є той факт, що жодна якість, окрім активності, не відповідала прагненням студентів. Вбачаємо у цьому певну логіку, адже діяльність у студентському активі передбачає прояви активності його членів. Відмітимо різкий контраст серед таких якостей, як вміння командної взаємодії та здатність впливати на інших, різниця між бажаним і наявним результатом більша у чотири рази. Також для розвитку лідерського потенціалу студентам, на їхню думку, не вистачає комунікабельності, позитивної мотивації, креативності, харизматичності. Зазначимо також на необхідності покращення показників розвитку у студентів толерантності (5 %), турботливості (8 %), емпатії (2 %).

Показник «Розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні» визначався за допомогою третього блоку запитань авторської анкети. Перш за все, ми вбачали необхідність у визначенні видів діяльності студентів у студентському активі. Аналіз даних дозволив встановити, що 42 % опитуваних займаються організацією заходів різного рівня; 33 % виконують лише обов'язки, передбачені займаною посадою; четверта частина студентів (25 %) проявляють активність відповідно до ситуації. Решта відповідей розподілилась наступним чином: 14 % студентських активістів допомагають іншим у навчанні; 10 % займаються волонтерською діяльністю, 8 % відповідальні за створення умов для проживання та відпочинку студентів; створення клубів, гуртків, об'єднань (5 %), організацію співробітництва зі студентами інших ВНЗ та інше. Співставивши отримані дані з результатами нашої теоретичної розвідки, можемо зробити висновок, що більшу частину часу та зусиль студенти спрямовують на виконання рек-

реаційно-виховної функції студентського активу та виконання обов'язків, за які відчувають відповідальність. Суспільно-корисна діяльність не є провідною для більшості респондентів.

Порівнюючи отримані дані зі знаннями студентів про лідерські якості, можемо констатувати, що толерантність, лідерство-служіння та альтруїзм займають останні місця у системі цінностей студентів. Лідруючі позиції дісталися демократії (40 %), відповідальності (54 %) та взаємопідтримці (62 %).

У процесі дослідження нами було встановлено, які умови перетворюють студентський актив в успішну команду. Найголовніше, на думку студентів чітко розподіляти обов'язки між членами студентського активу (54 %), мати спільну мету (47 %) та поважати один одного (45 %). 26 % респондентів пов'язують успішність команди активістів з наявністю одного ефективного лідера. Важливими умовами також є довіра (20 %) і відвертість (15 %) між студентами. Безпека кожного, орієнтація на думку групи та віра у лідерський потенціал усіх членів студентського активу отримали досить низькі відсоткові показники.

Грінліф Р. зазначає, що справжнім лідером є той, під впливом якого зростають та розвиваються послідовники [2, с. 18]. Відтак, ми поцікавились у студентів, яким чином вони як члени студентського активу впливають на інших студентів. Аналіз проведеного анкетування дозволив засвідчити, що такий вплив мають лише 28 % респондентів, решта 72 % опитуваних на даний момент не вважають за можливе та за потрібне впливати на інших студентів. Це підтверджує необхідність активної роботи із членами студентського активу щодо роз'яснення важливості та необхідності впровадження навчання лідерству-служінню.

Важливими є також дані, отримані у результаті дослідження щодо того, кого студенти вважають лідером студентського активу. Отримані відповіді засвідчили наділення статусом лідера найбільш авторитетних членів студентського активу, до чийої думки прислухаються (42 %) та які вміють переконувати (18 %); 22 % ототожнюють лідерство з керівництвом, вважаючи лідером тих студентів, які займають певні посади у студентському активі. Найбільш працьовиті члени студентського активу (10 %) та генератори ідей (5 %) не асоціюються в опитуваних з лідерством, хоча 3 % респондентів погоджуються, що лідерським потенціалом володіє кожен член студентського активу.

Для визначення рівня розвитку показників мотиваційно-ціннісного критерію нами було використано кілька методик.

Рівень «усвідомлення лідерства як цінності» визначався за допомогою модифікованого опитувальника діагностики розуміння лідерства як цінності за Р. Грінліфом [2, с. 11]. Підрахунок результатів засвідчив, що 42 % студентів мають низький рівень усвідомлення лідерства як цінності, 48 % – середній рівень, 10 % – високий рівень. Такі, надзвичайно низькі, результати активізують потребу у приділенні особливої уваги розвитку показників мотиваційно-ціннісному критерію розвитку лідерського потенці-

алу студентського активу під час формування експерименту.

Про рівень розвитку показника «мотивація служіння» свідчать відповіді на запитання авторської анкети. Отримані дані свідчать про переслідування студентами особистісних, дещо егоїстичних. мотивів, зокрема 58 % опитуваних бажають самореалізуватись завдяки студентському активу та вдосконалити лідерські якості (15 %), 31 % прагне урізноманітнити студентське життя та для 20 % респондентів студентський актив є засобом отримання визнання викладачів. Для іншої частини студентів важливо бути учасниками життя університету (33 %). Потребу у допомозі іншим відчувають лише 8 % опитуваних.

Ми визначили, якою діяльністю переважно займаються студенти у студентському активі: 42 % студентів відчувають почуття відповідальності за виконувану діяльність; 20 % та 16 % респондентів стимулює визнання викладачів і колег зі студентського активу. Альтруїстичними мотивами керується лише третина опитуваних. Вірогідно такі показники обумовлені не достатнім приділенням уваги виконанню суспільно-корисної функції студентським активом, що ми візьмемо до уваги, плануючи змістовно-технологічне забезпечення розвитку лідерського потенціалу.

Ще один показник «налаштування на позитивний результат» ми діагностували за допомогою опитувальника Реана А. «Мотивація успіху і боязнь невдачі» [3, с. 86]. У результаті було отримано наступні дані: 25 % опитуваних змотивовані на невдачу, такі студенти, звичайно, відрізняються підвищеною тривожністю, низькою впевненістю у своїх силах. В основі цієї мотивації лежить ідея уникнення та ідея негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже заздалегідь боїться можливої невдачі, думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі, а не про способи досягнення успіху. Люди, мотивовані на невдачу, звичайно намагаються уникати відповідальних завдань, а за необхідності вирішення надміру відповідальних завдань можуть впасти в стан, близький до панічного. Принаймні, ситуативна тривожність у них у цих випадках стає надзвичайно високою. 17 % респондентів мають мотивацію на успіх, при такій мотивації людина, починаючи справу, має на увазі досягнення чогось конструктивного, позитивного. В основі активності лежить надія на успіх і потреба в досягненні успіху. Такі люди, зазвичай, впевнені в собі, у своїх силах, відповідальні, ініціативні й активні. Їх відрізняє наполегливість у досягненні мети, цілеспрямованість. 58 % студентів займають проміжне положення.

Рівень розвитку показників мотиваційно-ціннісного критерію нами було перевірено за допомогою адаптованої нами методики «Самооцінка лідерства» Н. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова («лідерська компетентність») [4, с. 233]. Даний експрес-тест дозволяє визначити актуальний рівень проявів лідерства у спільній діяльності. Аналіз результатів дозволив констатувати високий рівень лідерства у 17% опитуваних, середній у 58% та низький у 25% студентів.

Ще одним інструментом перевірки лідерської компетентності опитуваних була проективна методика «Лідер колективу». До уваги студентів пропонувалась композиція, складена із чотирьох геометричних фігур, одну або кілька з яких потрібно було розфарбувати таким чином, щоб малюнок набув завершеності. 22 % опитуваних обрали коло, що свідчить про вміння бути чудовим підлеглим; квадрат, характеризує 17 % опитуваних як ефективних формальних лідерів групи; 14 % замалювали абстрактну фігуру, вони визнають лише керівництво авторитетного лідера, 10 % обрали овал, що характеризує їх як перспективних неформальних лідерів групи.

Рівень розвитку вміння командної взаємодії було експериментально перевірено методиками «Психологічна оцінка організаторських здібностей особистості у межах групи» Л. Уманського, А. Лутошкіна [1, с. 182] та «Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді» В. Козлова, Г. Мануйлова [4, с. 138].

У першій методиці студентам потрібно було провести самооцінку найбільш значущих здібностей особистості по взаємодії у команді та їх складових за п'ятибальною шкалою. Результати дали нам змогу визначити, що 18 % студентів виявляють слабкі навички командної взаємодії, 65 % респондентів виявляють хороші навички командної взаємодії та 17 % студентів є дуже вдалим командним гравцем. Схвально, що жоден опитуваний не потрапив до категорії «не здатних до командної взаємодії».

За допомогою другої методики ми визначили функціонально-рольові позиції в управлінській команді. Як підсумок, нами було встановлено, що 25 % студентів є «завершувачами», які спонукають групу все робити вчасно й до кінця, педантичні, обов'язкові відповідальні; 17 % опитуваних є «організаторами роботи», які здатні перетворювати ідеї на конкретні завдання та організувати їх виконання; 16 % – «дослідники ресурсів», які є з'єднуючою ланкою із зовнішнім середовищем, комунікабельні, енергійний; 15 % – «організатори групи», сприяють досягненню злагоди у групі, залагоджують непорозуміння, знають потреби, проблеми членів групи; 12 % належать до категорії «формульовальників», тобто лідерів, які поєднують зусилля членів групи в єдине ціле; 7 % є «головами», логічними, розсудливими формальними лідерами; 5 % респондентів визначаються як «оцінювачі ідей» та 3 % – як «генератори ідей», перші розсудливі, повертають команду до реальності, другі – продукують ідеї, є творчими та креативними. Отримані дані дозволяють констатувати, що на даний момент позицію лідера у команді може зайняти незначний відсоток студентів. Також результати даного опитування допоможуть визначити, на які форми роботи краще орієнтуватись при розробці методики розвитку лідерського потенціалу студентського активу.

Ідентифікувати показник «здатність генерувати нові ідеї» допомогли відповіді студентів на запитання авторської анкети. Варто зауважити, що з даним завданням впорались лише 65 % членів студентського активу. Перше запитання: «Уявіть, що ви

отримали невеликий грант на реалізацію проекту, покликаною сприяти розвитку студентів вашого університету. Якою була б назва цього проекту? Опишіть його короткий зміст». У своїх відповідях студенти пропонували проекти, метою яких є організація змістовного дозвілля студентів; розвиток лідерського потенціалу; презентація студентських досягнень, розвиток спорту, пропаганда здорового способу життя; збереження довкілля; патріотичне виховання, суспільно-корисна та благочинна діяльність та інше.

У другому творчому запитанні анкети перед учасниками стояло завдання організувати зустріч студентів дружнього університету з іншої країни. Їм необхідно було розподілити обов'язки між членами студентського активу, щоб зустріч пройшла успішно.

У відповідях респондентів обов'язки розподілились наступним чином: між відповідними секторами студентського активу (51 %); відповідно до вмінь (13 %); між академічними групами (11%); по створених командах (10 %); за бажанням (7 %); на основі ідей студентів, мозковим штурмом (5 %); примусово (2 %); все доручити профспілці (1 %); також зустрічалися думки «головне – хороший лідер», «потрібні відповідальні над відповідальними», «закріпити відповідальних за кожним гостем».

Відповідно до когнітивного критерію рівнів розвитку лідерського потенціалу ми досліджували наявність у студентів таких показників, як знання про лідерство, знання про лідерські якості, розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні. Результати показано на рис. 1.

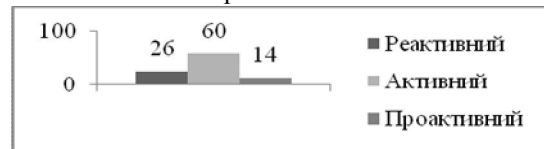


Рисунок 1 – Рівні розвитку з когнітивним критерієм

Аналіз графічних даних дозволив встановити, що більшість студентів продемонстрували реактивний (133 особи – 26 %) та активний (308 осіб – 60%) рівні розвитку показників когнітивного критерію. При цьому невелика кількість студентів – 72 особи (14 %) засвідчили проактивний рівень розвитку показників когнітивного критерію. Аналіз результатів даного етапу експериментальної роботи дозволив переконатися у необхідності внесення коректив у процес навчально-виховної роботи університету з метою підвищення рівня обізнаності студентів щодо понятійного поля лідерства та ролі студентського активу у ньому.

Результати за такими показниками мотиваційно-ціннісного критерію, як усвідомлення лідерства як цінності, мотивація служіння, налаштування на позитивний результат, зображено на рис. 2.

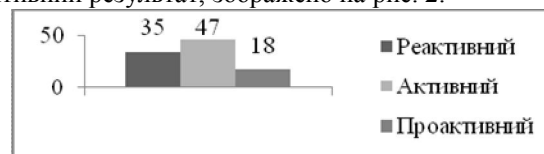


Рисунок 2 – Рівні розвитку за мотиваційно-ціннісним критерієм

Аналіз цифрових даних дозволив відзначити помітну тенденцію до переважної більшості студентів, показники мотиваційно-ціннісного критерію яких сформовані на реактивному – 179 осіб (35 %) та активному рівні – 241 особа (47 %). Проте, кількість студентів, рівень розвитку показників за даним критерієм яких проактивний дещо збільшилась (порівняно з показниками когнітивного критерію). Так, на проактивному рівні – це 92 особи (18 %).

Оцінювання рівня розвитку показників практико-орієнтованого критерію студентського активу можна побачити на рис. 3.

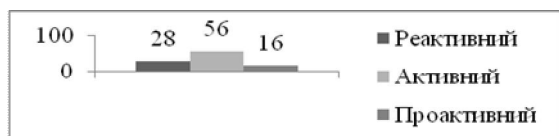


Рисунок 3 – Рівні розвитку за практико-орієнтованим критерієм

Аналіз отриманих даних дозволяє відзначити дещо більшу кількість студентів, рівень розвитку показників практико-орієнтованого критерію яких є проактивним – 83 особи (16 %). Розподіл показників за рештою рівнів виглядає достатньо типово для констатувального етапу: реактивний рівень – 159 осіб (28 %); проактивний – 272 особи (56 %).

Отже, нами було здійснено аналіз результатів комплексної діагностики рівня розвитку лідерського потенціалу студентського активу за трьома критеріями. Результати засвідчили, що практико-орієнтований критерій розвитку лідерського потенціалу у майбутніх учителів розвинений дещо краще, ніж інші. Студенти, в цілому, наділені тими чи іншими лідерськими якостями, володіють певними уміннями, але їм бракує відповідних знань, про що свідчить низький показник когнітивного критерію. Студенти здійснюють діяльність у студентському активі, ґрунтуючись на власному досвіді, інтуїції та користуючись порадами колег, викладачів, кураторів. Мотиваційно-ціннісний критерій найменш розвинений, студенти в цілому виявляють готовність до лідерства у студентському активі, але не вмотивовані до служіння та суспільно-корисної діяльності. Усереднення всіх даних за трьома критеріями дозволило нам отримати результати надати у вигляді табл. 1.

Таблиця 1 – Усереднені дані за всіма критеріями

Критерій	Рівні					
	реактивний		активний		проактивний	
Кількість	%	осіб	%	осіб	%	осіб
Когнітивний	26	133	60	308	14	72
Мотиваційно-ціннісний	35	179	47	241	18	92
Практико-орієнтований	28	159	56	272	16	83
Загальні дані	30	154	54	277	16	83

Аналіз даної таблиці дозволив засвідчити, що у половини студентів (54 %) лідерський потенціал розвинений на активному рівні, у значної кількості студентів – на реактивному рівні (30 %), значно менша кількість студентів продемонстрували проактивний рівень розвитку лідерського потенціалу – 16 % (рис. 4).

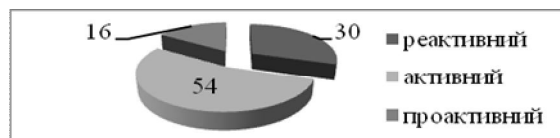


Рисунок 4 – Результати констатувального експерименту (за ознаками)

На даному етапі дослідження нам також було важливо виокремити групи студентів, які надалі ми вважатимемо контрольними та експериментальними. З цією метою ми порівняли дані, отримані в результаті застосування комплексу діагностичних методик для студентів кожного університету (табл. 2).

Таблиця 2 – Результати констатувального експерименту (по університетам)

Університет	Рівні розвитку лідерського потенціалу		
	Реактивний	Активний	Проактивний
	%		
КУ імені Бориса Грінченка	23	56	21
ВНМУ ім. М.І.Пирогова	27	55	18
НДУ імені Миколи Гоголя	29	48	13
НПУ імені М.П.Драгоманова	32	53	15
ЖНАЕУ	34	57	9

Отже, найвищий рівень розвитку лідерського потенціалу мають члени студентського активу Київський університет імені Бориса Грінченка. Ми пов'язуємо такі результати з наявністю у структурі університету науково-дослідної лабораторії культури лідерства, яка проводить дослідження, тренінги, майстер класи для студентів і співробітників університету; тісною співпрацею з Міжнародною лідерською Організацією Co-ServeInternational; партнерством у проєкті «Освіта задля лідерства, інтелігентності та розвитку таланту (ELITE)» програми TEMPUS; проведенням конференцій, семінарів із лідерської тематики для членів студентського активу. Важливим також є той факт, що лідерство-служіння зазначено у переліку ключових цінностей університету, а «сприяння кожному у лідерському становленні» є місією ВНЗ.

Друге місце за рівнем розвитку лідерського потенціалу студентського активу посідає Вінницький національний медичний університет імені М. І. Пирогова. З 2014 року тут функціонує «Школа лідера», сутність якої полягає у навчанні першокурсників членами студентського самоврядування університету. В інших ВНЗ, залучених до експерименту, спеці-

альних умов для розвитку лідерського потенціалу студентського активу не створено.

ВИСНОВКИ. Отримані кількісні результати підтверджують нашу гіпотезу щодо недостатнього рівня розвитку лідерського потенціалу студентського активу. Дані висновки спонукають нас до визначення соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.

ЛІТЕРАТУРА

CURRENT STATUS OF ACTIVE STUDENT'S LEADERSHIP POTENTIAL OF UKRAINE UNIVERSITIES

D. Volkivska

Kyiv Borys Grinchenko University

vul. Pavla Tychny, 17, Kyiv, 02152, Ukraine. E-mail: il@kubg.edu.ua

Purpose. The key issues of student leadership potential of active students is pointed out by analyzing the results of the active students' study in Ukraine universities. **Methodology.** To determine the level of leadership potential of active students we have developed a comprehensive methodology. This technique involves the use of a known variety of educational and psychological diagnostic methods and techniques (in the adapted version) and copyright development of diagnostic tools. **Results.** Total research (2014-2015) covered 514 active students of the first to the fourth years of study. The author cites statistics obtained as a result of each method and technique application. It is possible to demonstrate that 54% of students have developed leadership potential in an active level, a significant number of students - on a reactive level (30%), fewer students have demonstrated a level of proactive leadership potential - 16%. It has been made an attempt of a comparative analysis of the levels of development of active student's leadership potential of experimental universities. **Originality.** For the first time we have carried out the integrated research of reactive, active and proactive levels of active student's leadership potential; identified cognitive, motivational-value and practice-oriented criteria for its development have been highlighted. **Practical value.** Based on the data obtained, we can create social and educational conditions for active student's leadership potential. References 4, tables 2, figures 4.

Key words: students, active, diagnostics, leadership, potential, level, development.

REFERENCES

1. Halkyna T. P. *Sotsyolohyia upravleniya: ot hruppy k komande [Sociologycontrol: this group for team]*: Ucheb. posobyе. Moscow: Fynansy y statystyka, 2001, 224 p., Russia.

2. Hrynlyf R. K. *Sluha v roly lydera [Servant leadership]*. Moscow: «Rubynovyj luch», 1970, 48 p., Russia.

3. Rean A. A. *Praktycheskaia psikhodyahnostyka lychnosti [Practical psychodiagnosics of personality]*:

1. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: учеб.пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.

2. Гринлиф Р.К. Слуга в роли лидера. – М.: Изд-во «Рубиновый луч», 1970. – 48 с.

3. Реан А.А. Практическая психодиагностика личности: учебное пособие. – СПб., 2001. – 224 с.

4. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. – 339 с.

Uchebnoe posobyе. St. Petersburg, 2001, 224 p., Russia.

4. Fetyskyn N. P., Kozlov V. V., Manujlov H. M. *Sotsyal'no psikhologhycheskaia dyahnostyka razvytyia lychnosti y malykh hrupp [Social and psychological diagnosis of personality and groups development.]*. Moscow, 2002, 339 p., Russia.

Стаття надійшла 16.03.2016.