

**Заушнікова М. Ю.** кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології, педагогіки  
та соціології, Державного податкового університету  
<https://orcid.org/0000-0002-9308-3559>

**Сковира О. П.** викладач кафедри морально-психологічного  
забезпечення Інституту морально-психологічного забезпечення  
Національної академії сухопутних військ  
імені гетьмана Петра Сагайдачного, Львів.  
<https://orcid.org/0000-0002-5515-6104>

**Коханець А. С.** здобувач, власник Digital маркетинг  
агентства, спеціаліст з підтримки ділової репутації  
в мережі Інтернет, Нью-Йорк, США  
<https://orcid.org/0000-0002-7050-5616>

### ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОГО (КУРСАНТСЬКОГО) ЯДРА КОЛЕКТИВУ В УМОВАХ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

*У статті на основі аналізу наукових праць, які з'явилися в психологічній літературі, і власних досліджень з визначеної проблеми представлено шляхи соціально-психологічної підтримки розвитку лідерського потенціалу студентського (курсантського) ядра колективу в умовах закладу вищої освіти.*

**Ключові слова:** лідер; лідерський потенціал; розвиток лідерського потенціалу; студентське (курсантське) ядро колективу; розвиток лідера.

**Вступ.** Розвиток лідерського потенціалу молоді є актуальною проблемою для закладів вищої освіти (ЗВО), оскільки саме у студентські (курсантські) роки відбувається активне формування ціннісних орієнтацій, громадянської позиції, визначення життєвих пріоритетів молоді людини. Невід'ємною складовою кожного ЗВО є найдіяльніша, енергійна й активна частина студентів (курсантів), яку можна назвати ядром колективу, що має можливість самостійно приймати рішення, нести за них відповідальність, висувати та реалізовувати соціальні ініціативи, розвиваючи лідерський потенціал. Саме тому, з метою створення лідерів нової генерації, набуває актуальності проблема розвитку лідерського потенціалу студентського (курсантського) колективу.

**Мету** нашої статті можна сформулювати так: на основі аналізу наукових праць, які з'явилися у психологічній літературі і власних досліджень з вказаної проблеми визначити особливості соціально-психологічної підтримки розвитку лідерського потенціалу студентського

(курсантського) ядра колективу. Завдання, які ми ставимо: показати шляхи соціально-психологічної підтримки розвитку лідерського потенціалу студентського (курсантського) ядра колективу в умовах закладу вищої освіти.

**Теоретичне підґрунтя.** Переважна більшість дослідників впевнені, що визначальною характеристикою лідера виступає його харизма. Сутність феномену харизми як джерела М. Гантер детально проаналізував ще в 1979 році й виявив, що вона породжує його здатність здійснювати на людей сильний вплив завдяки своїм особистісним якостям і стилю керівництва. Особливості харизматичного лідерства та їх прояв в організації розглядають Дж. Конже і Р. Канунго. За словами С. Заветного, О. Пономарьова та С. Пазиніча, висока професійна компетентність у поєднанні з яскраво вираженими природними якостями людини, серед яких особливо важливу роль відіграють її комунікативні та організаторські здібності, поступово трансформуються у потребу самовираження, максимальне задоволення якої і проявляється у лідерстві.

Окрему і вкрай важливу проблематику, як з позицій теорії лідерства, так і з практичної значущості складають публікації з питань, пов'язаних з цільовою підготовкою лідерів. Вони включають можливість виявлення потенційних лідерів та розробку і послідовне використання відповідного надійного і валідного психолого-педагогічного інструментарію. Однак чи не центральне місце в цій проблематиці посідає системна організація підготовки лідерів та розвиток їхнього особистісного, насамперед, суто лідерського потенціалу [1].

Розвиток лідерського потенціалу студентського (курсантського) ядра колективу передбачає цілеспрямоване створення умов, які відповідають потребам особистості та вимогам сучасного суспільства. Потрібна ефективна соціально-психологічна підтримка молоді в суспільному осередку: формування потреб, норм поведінки, здібностей, способів дії; забезпечення цілісності виховання, навчання і розвитку; підготовка до самовизначення та продуктивної діяльності.

Основними умовами розвитку лідера у студентському (курсантському) середовищі науковці вважають: забезпечення у виховному процесі можливостей для проявів лідерської поведінки, зокрема, завдяки участі в студентському (курсантському) самоврядуванні; стимулювання рефлексивного ставлення до процесу розвитку лідерських якостей і вмінь; удосконалення педагогічної компетентності викладачів і кураторів студентських груп (курсантському) з цього питання (Т. Буряк); варіативність програм формування з урахуванням індивідуальних програм самоосвіти; залучення керівників до активної пізнавальної та практичної діяльності з метою усвідомлення ними процесу управління (Л. Васильченко); урахування специфіки формування лідерських якостей студентів (курсантів) у позааудиторній діяльності; розвиток стійкої мотивації до формування якостей лідера, здійснення постійного моніторингу рівня сформованості в студентів (курсантів) лідерських якостей (А. Давлетова); здобуття

сукупності інтегрованих знань про лідерство в педагогічній діяльності; набуття практичного досвіду лідерства під час педагогічної практики (Н. Мараховська); організація цілеспрямованого процесу поступового формування управлінської компетентності з урахуванням навчальних стандартів і результат педагогічного моніторингу розвитку професійної компетентності; високий рівень педагогічної культури викладацького складу (А. Поздняков); забезпечення в навчально-виховному процесі можливостей для виявлення студентами (курсантами) ініціативи й самостійності; ігрове моделювання в педагогічному процесі способів виконання студентами (курсантами) лідерських функцій (З. Гапонюк); створення відповідного виховного простору в процесі діяльності органів студентського (курсантського) самоврядування; залучення студентів (курсантів) до роботи шкіл лідерів (Л. Шигапова); створення середовища соціальної взаємодії, сприятливого для соціального становлення особистості студента (курсанта) як суб'єкта громадської діяльності; залучення студентів (курсантів) до соціально-практичної лідерської діяльності в середовищі студентського (курсантського) громадського об'єднання (Я. Яхнін); презентація учасниками студентського самоврядування досягнутих результатів у єдиному інформаційно-комунікативному полі (О. Ступак); підвищення управлінської компетентності керівників органів студентського (курсантського) самоврядування; поступове делегування управлінських повноважень студентам (курсантам) із ядра колективу студентського (курсантського) самоврядування в організації різних видів суспільно-громадської діяльності (В. Мороз) [2, с.118-119].

**Методи дослідження.** Для досягнення мети і розв'язання поставлених у статті завдань використано комплекс теоретичних методів: аналіз літератури; систематизація, структурування, узагальнення отриманих результатів.

**Результати і обговорення.** Важливим шляхом соціально-психологічної

підтримки розвитку лідерського потенціалу студентського (курсантського) ядра колективу в умовах ЗВО можна вважати *сповідання цінності лідерства в університетському середовищі*. Його пропонується досягати за рахунок розвитку лідерства-служіння як складової корпоративної культури навчального закладу; спрямування суб'єктів соціально-виховну роботу на розвиток лідерського потенціалу студентського (курсантського) активу; партнерську взаємодію між адміністрацією, викладачами та студентами (курсантами). І починати тут треба з розвитку лідерства-служіння як складової корпоративної культури ЗВО. Його ми вважаємо одним з найважливіших, адже впровадження цінностей та правил поведінки на університетському рівні та сприймання усіма суб'єктами університетського середовища потребує зробити їх складовими корпоративної культури. Корпоративною культурою є все те, заради чого люди стали членами цієї організації, їхні стосунки, норми, принципи діяльності організації [3].

Сучасні дослідники описують теорію трьох рівнів корпоративної культури: артефакти, проголошені цінності, базові уявлення; переконання і норми, символи, система свят, традицій, ритуалів; ділова етика, методи мотивації працівників, організація праці й способи контролю, стиль керівництва, шляхи вирішення конфліктів, способи прийняття рішень, комунікації; афіліація (прагнення людей до об'єднання), імідж, колективізм, якість персоналу, повага до історії [4].

Дослідник Р. Сопівник зазначає, що у науково-освітньому просторі корпоративна культура потребує наявності символіки (герб, прапор, гімн ЗВО); традицій (відзначення свят, пам'ятних дат, відвідування концертів, виставок, інших заходів); здійснення якісної професійної підготовки, створення умов для розвитку кожного студента відповідно до нахилів і обдарованості та кожного співробітника чи викладача [5].

Наступним шляхом реалізації першої соціально-педагогічної умови є

спрямування суб'єктів соціально-виховної роботи на розвиток лідерського потенціалу студентського (курсантського) активу. Під спрямуванням ми розуміємо задання певного напрямку діяльності.

Діяльність у студентському активі, нормативно-правове підкріплення участі у життєдіяльності закладу вищої освіти, сам процес навчання є стихійними механізмами лідерського становлення студентів (курсантів). Звичайно, що цьому сприяє налагодження партнерської взаємодії між адміністрацією, викладачами та студентами (курсантами). Великою є роль у цьому процесі адміністрації ЗВО та викладачів, а саме: виховання високих інтелектуально-моральних інтересів та запитів, ціннісних поглядів, орієнтацій і переконань сучасної молоді. Важливо щоб зацікавленими у розвитку лідерського потенціалу студентського (курсантського) ядра були співробітники закладу вищої освіти, для яких реалізація даної мети, є певним чином, функціональним обов'язком. Передусім це стосується керівництва, кураторів академічних груп та викладачів. Виконуючи соціально-виховну роботу в навчальному процесі викладач формує високі моральні якості; виховує культуру поведінки в процесі проведення усіх форм навчальних занять, активну участь у громадському житті, активну громадянську позицію, гідність, патріотизм, здоровий спосіб життя, гуманізм, духовність; залучає студентів до виступів та доповідей; застосовує особистісно орієнтований підхід до виховання студентів; використовує засоби та інтерактивні технології у проведенні аудиторної діяльності; враховує у роботі індивідуальні особливості неформальних студентських (курсантських) лідерів.

Участь студентів (курсантів) в управлінні всіма сторонами життя закладу вищої освіти є одним із ефективних шляхів розвитку в майбутніх фахівців ініціативи, відповідальності, організаторсько-управлінських якостей. Найчастіше це відбувається шляхом виконання управлінської функції студентським (курсантським) ядром. Адміністрація і студентське

самоврядування, як дві підсистеми, будують свою взаємодію на основі принципу співпраці.

Студентське (курсантське) ядро повинно мати право звертатися до адміністрації закладу вищої освіти з пропозиціями і заявами, пов'язаними з вирішенням завдань, передбачених основними напрямками його діяльності, проблемних питань студентського (курсантського) життя на засіданнях вченої ради ЗВО, членами якої є голови студентських (курсантських) рад. Це стимулює розвиток ініціативності студентів (курсантів).

Ще одним шляхом налагодження взаємодії, на думку Ю. Краценка, є надання студентському самоврядуванню ресурсів (матеріальних, фінансових, організаційних), що є однією з детермінуючих умов його ефективного функціонування [6, с. 122].

За умови сприймання студента (курсанта) адміністрацією ЗВО як активного суб'єкта не тільки в навчанні, а й в управлінні освітнім процесом та навчальним закладом студентський (курсантський) актив стане потужним лідероформуєчим інститутом, маючи усі можливості повноцінного розкриття свого потенціалу. викладач вже є певним прикладом лідера для студента. Відтак від стилю спілкування, обраного викладачем залежить успішність їх стосунків

Дослідниці у галузі соціальної педагогіки Т. Журавель, Т. Лях та О. Нікітіна, зазначають, що досягнення виховних завдань потребує комплексного систематичного підходу, наприклад, проведені лише три заняття певної тематики будуть малореалістичними та навряд чи досягнуть поставлених їх розробниками завдань. Можемо припустити, що застосування окремих форм роботи, або лише пасивних методів навчання буде неефективним для розвитку лідерського потенціалу [2].

Оптимальною формою роботи з метою економії часу та формування практичних навичок, вважається тренінг як: запланований процес модифікації (зміни) відношення, знань чи поведінкових

навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або в певній галузі; багатофункціональний метод психологічного впливу на особистість, що виконує перетворювальну, коригувальну, профілактичну та адаптивну функції [7, с. 5]. Для роботи з лідерами традиційно використовують соціально-просвітницький тренінг, спрямований на навчання спеціалістів та інструкторів, які працюють з молоддю, формуванні знань, умінь та навичок, які сприятимуть усвідомленому вибору варіантів поведінки; розвиток установок на усвідомлення потреб і мотивів.

Але багато учасників тренінгів із лідерства у будь-якій сфері діяльності не готові апробувати на практиці те, що пропонується на заняттях.

У навчальному посібнику за ред. П.П. Ткачука (авторський колектив: Бойко О.В., Керницький О.М., Копаниця О.В., Луньков А.В.) «Лідерство сержанта та офіцера (психолого-педагогічний аспект)» наголошується: «Якщо ми бажаємо бути ефективними лідерами сьогодні, ми повинні змінити наші способи мислення і дій. Жорсткі теоретичні конструкції не підійдуть для побудови майбутнього у наш непростий час. Ці концепції мають бути гнучкими, щоб швидко адаптуватися до тих умов, які постійно змінюються.

Нині, у ХХІ столітті, лідерство ? не те, що ми демонструємо. Лідерство ? це те, хто ми є. Це – стан нашого розуму, тіла й душі, частина нашого повсякденного життя. Суспільство потребує дотримання особистістю загальнолюдських цінностей, культури, здорового способу життя, безпечної поведінки, турботи про сім'ю, чесності, внутрішньої гармонії, самореалізації тощо.

Яка роль лідера в групі людей у теперішній час? На нашу думку, ця роль реалізується тоді, коли вона забезпечує іншим стабільність, розвиток, успішність у майбутньому. Іншими словами, лідер створює динаміку смислового наповнення діяльності людей у певній групі. Це – відповідь на запитання: "Навіщо ми це

робимо?». Лідер не віддає розпоряджень і наказів, а допомагає людям бути самими собою у своїх переконаннях і відношеннях стосовно будь-якого процесу» [8, с. 6]

Іншою інтерактивною формою роботи спрямованою на спілкування, обмін думками, вдосконалення і розвиток знань студентів (курсантів) у різних сферах діяльності, становленню особистості може бути клуб. У науковій літературі суміжними поняття є гурток, об'єднання, секція. В основі функціонування різних клубів лежить певна зацікавленість людей, їх захоплення, покликання, закладений у них творчий потенціал. Особлива роль клубів полягає в організації інтелектуального спілкування, створення атмосфери колективізму, виробленні навичок громадської діяльності, в наданні можливості емоційної, психологічної розрядки.

Наступною організаційною формою, яка сприяє згуртуванню команди та виокремленню лідерів можемо застосовувати квест - аматорське спортивно-інтелектуальне змагання, основою якого є послідовне виконання задалегідь підготовлених завдань командами або окремими гравцями. Під час квесту команди вирішують логічні завдання, здійснюють пошук на місцевості, будують оптимальні маршрути переміщення, шукають оригінальні рішення і підказки. Після завершення чергового завдання команди переходять до виконання наступного. Перемагає команда, що виконала всі завдання швидше за інших. Квест також сприяє виробленню у студентів (курсантів) навичок планування, командної роботи, розвиває креативність, винахідливість, та виховує відповідальність за себе і групу.

Ефективною формою соціально-психологічної роботи, яка допомагає потенційним лідерам розвивати вміння приймати та відстоювати рішення є дебати – обговорення будь-якого питання, обмін думками, полеміка, суперечка, дискусія. Дебати є різновидом командної, рольової інтелектуальної гри, суть якої полягає в тому, що обрані команди аргументовано доводять тезу, запропоновану до

обговорення, а інші - опонують їм. Мета дебатів – переконати іншу сторону у достовірності викладеного. Обмін думками між двома сторонами з актуальної теми, можуть бути різними, в залежності від потреб та попиту. Під час дебатів відбувається ґрунтовне дослідження певної теми, формується вміння переконливо викладати свої погляди аудиторії, набувають розвитку ораторські уміння, пізнавальна активність, підвищується самооцінка.

Також задля розвитку лідерського потенціалу студентського (курсантського) ядра доцільно використовувати: круглі столи, як форму публічного обговорення чи висвітлення якихось питань, коли учасники висловлюються у визначеному порядку, маючи рівні права; майстер-клас як одну з форм передачі досвіду шляхом прямого і коментованого показу методів і прийомів роботи; ділові ігри у формі прес-конференції, брифінгу як організаційні форми, спрямовані на розширення знань, виявлення вмінь презентувати власні досягнення, вести дискусію, висловлювати і відстоювати власну точку зору, формулювати запитання і відповіді на них, робити висновки й узагальнення, проводити інтерв'ювання, вислуховувати точку зору різних груп суб'єктів та інші форми.

Ефективність розвитку лідерського потенціалу студентського (курсантського) ядра досягається за умови гармонійного поєднання особистого і колективного. Тому наступним шляхом реалізації другої соціально-психологічної умови є індивідуальна робота з розвитку лідерського потенціалу для студентського (курсантського) ядра.

У індивідуальній роботі можна розкрити ті властивості особистості студента (курсанта), які перешкоджають його утвердженню в ролі лідера (наприклад, пасивність, побоювання публічних самопрезентацій, відсутність риторичних здібностей, невпевненість у собі, невміння будувати дружні міжособистісні стосунки). Розмова, індивідуальна бесіда, обмін думками дозволяють поринути у внутрішній світ

студента (курсанта), допомогти йому вирішити цілий ряд особистих морально-психологічних проблем, подолати комплекси, скоригувати у бік адекватності його самооцінку, додати впевненості, сприяти самовираженню і самореалізації його творчого потенціалу.

Індивідуальний вплив на особистість студента (курсанта) чинять також доручення, головними вимогами до яких повинні бути посильність, цікавість, соціальна спрямованість. Це короткочасна епізодична праця, в процесі якої студент (курсант) набуває досвіду, засвоює зміст діяльності та необхідні, у тому числі організаторські, управлінські та лідерські навички. Доручення може бути творчим і репродуктивним та передбачає пошук шляхів виконання поставлених задач.

Також у контексті проблеми, вагомим механізмом виховного впливу ми вважаємо зустрічі з лідерами-ровесниками студентів, які вже мають певні досягнення та можуть поділитися позитивним досвідом. Таке спілкування на засадах методу «рівний-рівному» має ряд переваг: знання цінностей і вимог соціальної групи; високий ступінь довіри, рівність у взаєминах; схожий внутрішній світ, досвід, ставлення до проблеми; подібний освітній та культурний рівень; знання мови молодіжного спілкування; впевненість у собі.

Наступним шляхом стимулювання студентського активу до різних видів суспільно корисної діяльності ми визначили впровадження різних форм мотивування студентів (курсантів). Суспільно корисна спрямованість не може обмежуватись поширенням інформації та донесення важливості служіння іншим. Ефективне залучення людини до будь-якої діяльності не можливе без апелювання до її мотиваційної сфери.

Оскільки студент (курсант) як будь-яка інша людина відчуває потребу у визнанні та самоповазі наступним шляхом реалізації соціально-психологічної підтримки розвитку лідерського потенціалу студентського (курсантського) ядра колективу в умовах закладу вищої освіти є заохочення суспільно корисних

студентських (курсантських) ініціатив. У соціально-психологічній діяльності з метою заохочення, зазвичай, використовуються методи підкріплення, які на думку О. Безпалько, спрямовані на стимулювання особистості до покращення чи зміни своєї поведінки, розвитку мотивації на соціально схвалені способи та види діяльності [9, с. 207]. Різновидом цієї групи методів є позитивне підкріплення - деякі приємні для людини наслідки чи результати діяльності (нагорода, успіх, схвалення, позитивна оцінка тощо), які стимулюють її до відтворення певних видів поведінки чи діяльності в подальшому.

Можемо зробити припущення, що реалізація представлених нами соціально-психологічних умов сприятиме розвитку лідерського потенціалу студентського (курсантського) ядра колективу в умовах закладу вищої освіти.

**Висновки.** Підсумовуючи викладене вище, можна стверджувати, що студентське (курсантське) ядро колективу складають представники студентського (курсантського) самоврядування та соціально активні студенти (курсанти).

Визначено соціально-психологічні умови розвитку лідерського потенціалу студентського (курсантського) ядра колективу в умовах закладу вищої освіти та шляхи їх реалізації: сповідування цінності лідерства в університетському середовищі (розвиток лідерства-служіння як складової корпоративної культури університету; спрямування суб'єктів соціально-виховної роботи на розвиток лідерського потенціалу студентського активу; налагодження партнерської взаємодії між адміністрацією, викладачами та студентами); впровадження комплексної програми розвитку лідерського потенціалу студентського активу (розробка та впровадження низки форм соціально-педагогічної роботи з розвитку лідерського потенціалу різних груп студентського активу; індивідуальна робота з розвитку лідерського потенціалу для студентського активу); стимулювання студентського активу до різних видів суспільно корисної діяльності

## Питання психології

(популяризація суспільно корисної діяльності в університетському середовищі на засадах лідерства-служіння; впровадження різних форм мотивування студентів; підтримка та заохочення суспільно корисних студентських ініціатив; співпраця зі студентами інших ВНЗ та членами різних соціальних інституцій).

Перспективними напрямками вивчення означеної проблеми можуть бути: розвиток лідерського потенціалу студентів у волонтерській діяльності; технології популяризації лідерства-служіння в освітньому просторі; формування окремих фахових компетентностей студентів на засадах лідерства-служіння.

### Список використаних джерел

1. Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти / Романовський О. Г., Гура Т. В., Резнік С. М., Панфілов Ю. І, Черкашин А. І., Костира І. В., Бондаренко В. В., за заг. ред. О. Г. Романовського. – Харків: НТУ«ХП», 2018. – 195 с.
2. Волківська Д. А. Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.05 / Волківська Діана Анатоліївна. – К., 2016. – 214 с.
3. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом: навч. посіб. / Хриков Є. М. – К.: Знання, 2006. – 365 с.
4. Кін О. М. Розвиток студентського самоврядування у вітчизняній педагогічній теорії та практиці / О. М. Кін // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. – Х., 2008. – Вип. 33. – С. 106–112.
5. Лідер як суб'єкт формування корпоративної культури / Р. В. Сопівник // Духовність особистості. - 2013. - Вип. 4. - С. 175-182. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/domtp\\_2013\\_4\\_22.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/domtp_2013_4_22.pdf).
6. Кращенко Ю. Протиріччя розвитку студентського самоврядування / Ю. Кращенко // Вища школа. – 2011. – № 5–6. – С. 117–123.
7. Методичні рекомендації по застосуванню тренінгу у виявленні та розвитку особистісних якостей лідера / за ред. О. Романовського. – Х. : НТУ «ХП», 2000. – 23 с.
8. Бойко О.В., Керницький О.М., Копаниця О.В., Луцьков А.В. Лідерство сержанта та офіцера (психолого-педагогічний аспект): Навчальний посібник / За ред.: кан. іст. наук, професора П.П. Ткачука – Львів: ЛІСВ, 2009. – 187 с.
9. Безпалько О. В. Організація соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у територіальній громаді: теоретико-методичні основи: Монографія. – К.: Наук. світ, 2006. – 363 с.

### References

1. Formuvannia liderskoi pozytsii maibutnix inzheneriv u zakladakh vyshchoi tekhnichnoi osvity [Formation of the leadership position of future engineers in institutions of higher technical education] / Romanovskiy O. H., Hura T. V., Reznik S. M., Panfilov Yu. I, Cherkashyn A. I., Kostyria I. V., Bondarenko V. V., za zah. red. O. H. Romanovskoho. – Kharkiv: NTU«KhPI», 2018. – 195 s. (in Ukrainian)
2. Volkivska D. A. Rozvytok liderskoho potentsialu studentskoho aktyvu v universytetskomu seredovyshchi: dys. ... kand. ped. nauk: 13.00.05 [Development of the leadership potential of student assets in the university environment: thesis. ... candidate ped. Sciences: 13.00.05] / Volkivska Diana Anatoliivna. – K., 2016. – 214 s. (in Ukrainian)
3. Khrykov Ye. M. Upravlinnia navchalnym zakladom: navch. posib. [Management of the educational institution: education. Manual] / Khrykov Ye. M. – K.: Znannia, 2006. – 365 s. (in Ukrainian)
4. Kin O. M. Rozvytok studentskoho samovriadvannia u vitchyzniani pedahohichnii teorii ta praktytsi [Development of student self-government in domestic pedagogical theory and practice] / O. M. Kin // Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni H. S. Skovorody. – Kh., 2008. – Vyp. 33. – S. 106–112. (in Ukrainian)
5. Lider yak subiekt formuvannia korporatyvnoi kultury [The leader as a subject of corporate culture formation] / R. V. Sopivnyk // Dukhovnist osobystosti. - 2013. - Vyp. 4. - S. 175-182. [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/domtp\\_2013\\_4\\_22.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/domtp_2013_4_22.pdf). (in Ukrainian)

6. Krashchenko Yu. Protyrichchia rozvytku studentskoho samovriaduvannia [Contradictions in the development of student self-government] / Yu. Krashchenko // Vyshcha shkola. – 2011. – № 5–6. – S. 117–123. (in Ukrainian)

7. Metodychni rekomendatsii po zastosuvanniu treninhu u vyjavleni ta rozvytku osobystisnykh yakosti lidera [Methodical recommendations for the application of training in identifying and developing the personal qualities of a leader] / za red. O. Romanovskoho. – Kh. : NTU «KhPI», 2000. – 23 s. (in Ukrainian)

8. Boiko O.V., Kernytskyi O.M., Kopanytsia O.V., Lunkov A.V. Liderstvo serzhanta ta ofitsera (psykholoho-pedahohichni aspekt): Navchalnyi posibnyk [Sergeant and officer leadership (psychological-pedagogical aspect): Study guide] / Za red.: kan. ist. nauk, profesora P.P. Tkachuka – Lviv: LISV, 2009. – 187 s. (in Ukrainian)

9. Bezpalko O. V. Orhanizatsiia sotsialno-pedahohichnoi roboty z ditmy ta moloddu u terytorialnii hromadi: teoretyko-metodychni osnovy: Monohrafiia. [Organization of socio-pedagogical work with children and youth in the territorial community: theoretical and methodological foundations: Monograph.] – K.: Nauk. svit, 2006. – 363 s. (in Ukrainian)

#### Summary

**Zaushnikova M.** *Candidate of Psychological Sciences (Ph. D), Associate Professor of the Department Psychology, Pedagogy and Sociology, State Tax University (Irpin)*

**Skovyra O.** *Lecturer of the Department of Moral and Psychological Support of the National Academy of Land Forces named after Hetman Petro Sagaidachny*

**Kokhanets A.** *Applicant, Owner of Digital Marketing Agency, Internet Reputation Specialist*

### FEATURES OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL SUPPORT DEVELOPMENT OF LEADERSHIP POTENTIAL OF THE STUDENT (CADET) CORE COLLECTIVE

#### IN THE CONDITIONS OF THE INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION

**Introduction.** *The development of the leadership potential of young people is an urgent problem for higher education institutions (HEIs), since it is during the student (cadet) years that active formation of value orientations, civic position, and determination of life priorities of a young person takes place. The most active, energetic and active part of students (cadets), which can be called the core of the team, is an integral part of every higher education institution, which has the ability to independently make decisions, bear responsibility for them, put forward and implement social initiatives, developing leadership potential. That is why, with the aim of creating leaders of a new generation, the problem of developing the leadership potential of the student (cadet) team is becoming relevant.*

**Purpose.** *The purpose of our article can be formulated as follows: on the basis of the analysis of scientific works that appeared in the psychological literature and our own research on the specified problem, to determine the features of social-psychological support for the development of the leadership potential of the student (cadet) core of the team. The tasks we set: to show ways of social and psychological support for the development of the leadership potential of the student (cadet) core of the collective in the conditions of a higher education institution.*

**Methods.** *A set of theoretical methods was used to achieve the goal and solve the tasks set in the article: analysis of the literature; systematization, structuring, generalization of the obtained results.*

**Originality.** *The development of the leadership potential of the student (cadet) core of the team involves the purposeful creation of conditions that meet the needs of the individual and the requirements of modern society. Effective socio-psychological support of youth in a social center is needed: formation of needs, norms of behavior, abilities, methods of action; ensuring the integrity of education, training and development; preparation for self-determination and productive activity.*

*Scientists believe that the main conditions for the development of a leader in a student (cadet) environment are: provision in the educational process of opportunities for manifestations of leadership behavior, in particular, thanks to participation in student (cadet) self-government; stimulating a reflective attitude to the process of developing leadership qualities and skills.*

*An important way of socio-psychological support for the development of the leadership potential of the student (cadet) core of the collective in the conditions of higher educational institutions can be considered the recognition of the value of leadership in the university environment. It is proposed to be*



*achieved through the development of service leadership as a component of the corporate culture of the educational institution; directing social and educational work of the subjects to the development of the leadership potential of the student (cadet) asset; partnership interaction between the administration, teachers and students (cadets).*

*The participation of students (cadets) in the management of all aspects of the life of a higher education institution is one of the effective ways of developing initiative, responsibility, organizational and managerial qualities in future specialists. Most often, this happens by performing the management function of the student (cadet) core. The administration and student self-government, as two subsystems, build their interaction based on the principle of cooperation.*

*An effective form of socio-psychological work that helps potential leaders develop the ability to make and defend decisions is debate - discussion of any issue, exchange of opinions, polemic, dispute, discussion.*

**Conclusions.** *Summarizing the above, it can be stated that the student (cadet) core of the team consists of representatives of student (cadet) self-government and socially active students (cadets).*

*The socio-psychological conditions for the development of the leadership potential of the student (cadet) core of the collective in the conditions of a higher education institution and the ways of their implementation are determined: the recognition of the value of leadership in the university environment (the development of leadership-service as a component of the corporate culture of the university; directing the subjects of social and educational work to development of the leadership potential of student assets; establishment of partnership between the administration, teachers and students); implementation of a comprehensive program for developing the leadership potential of the student body (development and implementation of a number of forms of socio-pedagogical work on the development of the leadership potential of various groups of the student body; individual work on the development of leadership potential for the student body); stimulation of student assets to various types of socially useful activities (popularization of socially useful activities in the university environment on the basis of leadership-service; implementation of various forms of student motivation; support and encouragement of socially useful student initiatives; cooperation with students of other universities and members of various social institutions).*

*Prospective areas of study of the specified problem can be: development of leadership potential of students in volunteer activities; technologies for popularizing leadership-service in the educational space; formation of individual professional competencies of students on the basis of leadership-service.*

**Key words:** *leader; leadership potential; development of leadership potential; student (cadet) core of the team; development of a leader.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Received/Поступила: 10.08.22.