

**Тренінг як засіб формування лідерської компетенції у студентів коледжу****Жукова Анна<sup>1</sup>***Львівський коледж транспортної інфраструктури,  
Львівського національного університету імені Івана Франка, Львів, Україна*E-mail: [annetta000@gmail.com](mailto:annetta000@gmail.com)ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-7292-1605>

*Стаття присвячена розгляду тренінгу як способу формування лідерської компетенції у студентів коледжу. Визначено поняття: «лідер», «компетенція», «лідерська компетенція студента». Зазначено різні підходи до визначення та розуміння поняття «тренінг»: тренінг є ефективним та активним способом здобуття нових теоретичних і практичних знань, нової інформації, який дає змогу вчасно та комплексно здійснити перевірку отриманих під час тренінгової діяльності навичок і вмінь та застосувати отримані навички і вміння як в освітній, так і в практичній діяльності.*

*Виокремлено та проаналізовано особливості тренінгу, а саме групова робота, інтерактивність, запитання – пошук відповідей, неформальна атмосфера, принцип «тут і зараз», індивідуальний стиль, принцип поступовості, синергетичний ефект. Визначено та схарактеризовано основні функції тренінгу, які спрямовані на розвиток лідерської компетенції студентів: освітньо-виховну, мотиваційно-спонукальну, освітню, розвивальну, комунікативно-компенсаторну релаксаційну тощо.*

*Виявлено, що для забезпечення ефективності використання тренінгу для формування лідерської компетенції у студентів коледжу, необхідно забезпечити відповідні психолого-педагогічні умови, створити сприятливе для особистісного та лідерського розвитку середовище у коледжі, а також створити на базі коледжу Школу лідера, яка буде займатися підготовкою, розробленням, організацією та проведенням тренінгів для студентів, що спрямовуватимуться на формування лідерської компетенції студентів та для педагогічних працівників, які під час тренінгів навчатимуться ефективно працювати зі студентами-лідерами, створювати сприятливий психологічний клімат в освітньому закладі, дотримуватися принципу взаємодії зі студентами за особистісно зорієнтованим підходом тощо.*

**Ключові слова:** лідерство, лідерські здібності, лідерська компетенція, тренінг, тренінгові технології.

**Вступ.** За сучасних умов стрімкого розвитку суспільства, науки та техніки постає потреба у кваліфікованих, ерудованих, цілеспрямованих та ефективних працівниках-лідерах, які володіють яскраво вираженими організаторськими компетенціями та внутрішнім прагненням до соціальної активності, які спроможні об'єднати навколо себе людей для досягнення поставлених цілей, готові до тривалої та напруженої роботи заради створення сприятливих умов для подальшого розвитку. Коледжі та технікуми потребують креативних, ерудованих та наполегливих абітурієнтів, які будуть старанно вчитися, ефективно виконувати поставлені завдання, організовувати свою діяльність та вести за собою своїх колег. Сьогодні майбутнім спеціалістам недостатньо володіти лише розвиненими професійними знаннями, вміннями та якостями, але їм необхідно мати розвинені лідерські компетентності та якості, які дозволять швидко пристосовуватися до довкілля, знаходити правильні рішення у різноманітних складних ситуаціях, бути впевненим у собі, наполегливим та рішучим. З огляду на це, розвиток лідерської компетенції у студентів коледжу є необхідною потребою та вимогою сучасності. Одним зі способів формування та розвитку лідерської компетенції у студентів коледжу є використання тренінгу в їхній освітній та практичній діяльності.

**Мета та завдання дослідження.** Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні доцільності використання тренінгу як способу формування лідерської компетенції у студентів коледжу. Завдання дослідження: 1) визначити поняття «лідер», «компетенція», «лідерська компетенція студента», «тренінг»; 2) виокремити особливості та функції тренінгу; 3) обґрунтувати психолого-педагогічні умови для успішного формування лідерської компетенції у студентів коледжу.

**Матеріали та методи дослідження.** Слід зазначити, що проблема формування лідерської

<sup>1</sup> заступник директора з виховної роботи Львівського коледжу транспортної інфраструктури, аспірантка Педагогічного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка

компетенції привертає увагу досить значної кількості як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Зокрема, різні аспекти лідерства вивчали такі вчені, як Б. Паригін, Г. Андрєєва, Є. Кузьмін, Л. Карамушка, А. Петровський, І. Кон, Р. Стогділл та ін. Лідерські якості представників професійних спільнот та різних вікових груп були предметом дослідження вчених (О. Бондарчук, О. Чернишов, Н. Семченко та ін.). Лідерські якості представників дитячих та юнацьких колективів досліджували І. Волков, Л. Артемова, А. Залужний, Г. Драгунова, В. Мороз, Я. Коломінський та ін. Щодо застосування тренінгу як способу формування лідерської компетенції, то ця проблема висвітлена у працях як зарубіжних, так і вітчизняних дослідників, зокрема І. Беха, Д. Бьорна, П. Девіса, Д. Капла, О. Євтіхова, Л. Карамушки, Л. Петровської, Т. Яценко та інших. Під час проведення дослідження було використано низку теоретичних методів, серед яких аналіз та синтез наукової літератури з обраної проблематики, узагальнення отриманих даних та їх пояснення. Обрані методи дослідження дозволили досягти мети та здобути очікувані результати.

**Результати дослідження.** Звернімося до сутності понять «лідер», «компетенція», «лідерська компетенція студента» та «тренінг».

На жаль, у сучасній науковій літературі відсутні єдині загальноприйняті визначення означених понять, тому в рамках дослідження дотримуємося думки, що лідером є командний гравець, який володіє широким комплексом знань, умінь, навичок та характеристик, в основі яких лежить здатність до колективної взаємодії. Що ж до визначення поняття «компетенція», то ми погоджуємося з О. Лаврук та вважаємо, що компетенції є умовною сукупністю здібностей та особистісних характеристик людини, які зумовлюють її поведінку за фіксованих зовнішніх умов, а також сприяють виконанню організаційних завдань та функцій. Складниками компетенцій виступають навички, знання, здібності, зусилля в досягненні цілей та стереотипи поведінки (Зайцева, 2002: 117). Стосовно поняття «лідерська компетенція студента», то всебічний аналіз наукової літератури дозволяє дійти висновку, що лідерська компетенція виражається у здатності студента помічати найменші ознаки змін та передбачати тенденції, які тільки виникають, швидко реагувати на зміни та проявляти гнучкість щодо пристосування до нових вимог середовища, а також узгоджувати власні потреби й цінності з потребами та цінностями інших людей задля злагодженої й ефективної діяльності.

З огляду на відсутність єдиного визначення поняття «тренінг», спостерігається досить різноманітне трактування цього поняття та наявність різних поглядів, шляхів, форм, методів та засобів для його пояснення. Слід відзначити, що створення тренінгу та появу його видів, таких як тренінг із продажів, тренінг особистісного розвитку та інших, пов'язане з американським психологом Куртом Левіном (Міляєва, 2021). Курт Левін соціальний психолог, який у 1946 році сформував групи спеціального навчання для розвитку комунікативних навичок (Федорчук, 2014:7). Дослідник дійшов висновку, якщо людина вчиться і функціонує у групі, то відбуваються суттєві зміни у її стосунках з іншими людьми, в особистісних якостях, вона більш об'єктивно аналізує свої дії та поведінку (Максименко, 2015: 58). Ці тренінги одержали назву тренінг-групи або Т-групи. Вони базувалися на ідеї, що переважна більшість людей живуть та працюють у групах, однак вони не замислюються над тим, як вони беруть участь у соціальному процесі, як їх сприймають інші люди та яку реакцію в інших викликає їхня поведінка (Котенко, 2009: 143).

На думку К. Левіна, найбільш суттєві та значущі зміни у поведінці та ставленні людини відбуваються саме в групі, а не насамоті, а тому потрібно навчитися бачити себе з боку, тобто так, як бачать тебе інші люди, щоб виокремлювати та змінювати свої настанови, розвивати нові форми поведінки і свою самосвідомість. Про важливість групи та групового тренінгу, відомі роботи М. Форверга. Вчений використовував соціально-психологічний тренінг для формування ефективних комунікативних навичок керівників промислового виробництва (Маралов, 2002). Також відомі роботи Л. Петровської, яка узагальнила наявні практичні та наукові напрацювання у сфері соціально-психологічного тренінгу. Дослідниця розглядала соціально-психологічний тренінг як засіб розвитку компетентності у спілкуванні і впливу, що спрямований на розвиток знань, умінь, соціальних настанов і досвіду в галузі міжособистісного спілкування (Петровская, 1982).

Загалом слід наголосити, що поняття «тренінг» походить з англійської мови від слів «train» та «training» й розглядається як виховання, навчання, дресування та тренування. Згідно із твердженням Н. Хрящової, тренінг є одним з активних методів виховання та навчання. Авторка вважає, що тренінг є багатофункціональним методом цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини, організації та групи для гармонізації особистісного та професійного буття людини (Хрящева, 1999: 6). Дослідниця Т. Зайцева висловлює думку про те, що тренінг є способом прискорення психологічного розвитку та

самореалізації особистості, яка нормально функціонує. Тренінг орієнтований на взаємодію та груповий розвиток за допомогою різних форм оптимізації міжособистісного спілкування (Зайцева, 2002: 18).

За визначенням Н. Афанасьєвої, тренінг є груповою формою роботи і методом активного навчання, який спрямований на розвиток соціальних настанов, знань, умінь та навичок. Крім того, вчена вважає, що тренінг – це форма інтерактивного навчання, що має на меті розвиток компетенцій міжособистісної та професійної поведінки у процесі спілкування (Афанасьєва, 2016: 14). Такі вчені, як О. Євтихов, Є. Берн, Т. Зайцева, Р. Грановська, Ю. Жуков вважають, що методами реалізації тренінгової програми виступають ділова гра, групова дискусія, мозковий штурм, рольова гра, міні-лекції, відеоаналіз, рефлексивний аналіз тощо (Афанасьєва, 2016; Зайцева, 2002; Жуков, 2003).

Згідно з І. Калінько, тренінг – це інструмент неформальної освіти, що користується високою популярністю серед молодих людей, а тому ефективність тренінгової роботи зі студентами є набагато вищою, аніж традиційні заняття, семінари та лекції. Як зазначає учений, з огляду на популярність та ефективність тренінгу в роботі зі студентами, можна комбінувати елемент навчання й позааудиторну діяльність, а також застосовувати тренінг у будь-якій формі позааудиторної роботи зі студентами (Калінько, 2018: 438).

Учені (Н. Бутенко, М. Артюшина, Г. Ковальчук) тренінг тлумачать як запланований процес модифікації знань, поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття освітнього або професійного досвіду для того, щоб досягти ефективного виконання в певному виді діяльності (Ковальчук, 2006).

Досліджуючи тренінг та його особливості, Ю. Жуков розглядає його як метод інтенсивної підготовки до повноцінного життя в суспільстві, адже відбувається формування активної соціальної позиції особистості та розвиток її умінь здійснювати значущі зміни у своєму житті та житті свого оточення (Жуков, 2003). З цим твердженням суголосна О. Павлюк, яка також відзначає, що в процесі тренінгу людина, відображаючи реальну дійсність, спроможна змінити її, подолати те, що видається недосяжним у реальному житті, а надалі перенести цей досвід у реальне життя, зорієнтуватися на пошук нових форм діяльності й поведінки, нових ідей, а також отримати задоволення від гри, активних дій. На думку О. Павлюк, змістом тренінгу є триада: поповнення знань, розвиток умінь та формування ціннісних ставлень аксіосфери, а його особливість полягає у поєднанні якостей гри та освітньо-діагностувального процесу. Як і в грі, під час тренінгу учасники «програють» різні ситуації та можливі моделі міжособистісного спілкування. Більше того, під час освітньо-діагностувального процесу учасники здобувають знання про самих себе, об'єктивну інформацію про своє місце й роль у групі, а також навчаються керувати власним емоційним станом (Павлюк, 2019: 27).

Беручи до уваги все вищесказане та проаналізувавши наукову літературу, можемо дійти висновків, що тренінг є ефективним та активним способом здобуття нових теоретичних і практичних знань, нової інформації, який дає змогу вчасно та комплексно здійснити перевірку здобутих під час тренінгової діяльності навичок і умінь та застосувати ці навички і вміння як в освітній, так і в практичній діяльності. На наш погляд, застосування тренінгу для студентів коледжу в якості способу формування лідерської компетенції має на меті розширення знань та уявлень студентів про лідерство, виявлення і розвиток їхніх лідерських якостей та умінь, а також активізацію їхнього особистісного лідерського потенціалу.

Відзначимо, що вибір тренінгу як способу формування лідерської компетенції у студентів коледжу зумовлено тим, що участь у ньому здійснює вплив на особистість студента, становлення його особистості з позицій досвіду лідерства, професійного досвіду, а також створює необхідні умови для набуття сукупності різноманітних навичок, настанов, умінь, знань та якостей, що уможливають виконання майбутніми спеціалістами лідерських обов'язків у різних сферах діяльності. За словами науковців (Ю. Швалб та Н. Євдокімова), тренінг спроможний вирішувати ті завдання, які традиційні засоби і форми підготовки не в змозі вирішити (Євдокімова, 2011).

С. Нестуля на підставі досліджень Л. Бондарєвої, Р. Адамса, О. Керик, Л. Тодорова описує низку особливостей тренінгу як технології, що сприяє формуванню лідерської компетенції студентів. Дослідниця виокремлює такі особливості тренінгу:

- це групова робота, що сприяє можливості кожному студенту групи ідентифікувати себе з іншими, набувати нового досвіду, який полягає в засвоєнні навичок спілкування, поведінки у різних ситуаціях, генерації ідей, лідерства тощо. Крім того, у групі найефективніше забезпечується зворотний зв'язок та підтримка з боку інших учасників;
- запитання – пошук відповідей. Ця особливість передбачає особливу мету навчання під час

тренінгу - орієнтацію на постановку запитань та пошук відповідей, набуття лідерського досвіду, допомогу учасникам у саморозвитку, самовдосконаленні, саморегуляції. Інтерактивні методи навчання забезпечують реалізацію мети в цьому випадку та перетворюють студента із пасивного носія інформації та слухача в безпосереднього учасника, який здобуває нові знання, навички та вміння;

- інтерактивність. Ця особливість полягає в тому, що тренінги у процесі формування лідерської компетенції студентів передбачають інтерактивний обмін інформацією між тренером та групою, а також між самими учасниками. Під час тренінгу кожен студент має змогу відчути власну причетність до процесу навчання та вважає набутий досвід «своєю власністю». Окрім того, студенти мають можливість вільно висловлювати свої погляди, а навчання спрямовується не тільки на здобуття знань, а й на прищеплення певних навичок та вироблення лідерської моделі поведінки;

- неформальна атмосфера. Зазвичай тренінги проводять у зручній та затишній аудиторії, де місця розташовуються півколом, колом або малими групами, використовують сучасне технічне обладнання, що сприяє позитивному налаштуванню студентів, забезпечує ефективність процесу комунікації між ними, ефективність зворотного та інтелектуального зв'язку між учасниками тренінгу та уникнення одноманітності;

- принцип «тут і зараз», адже методика та організація тренінгу передбачає побудову взаємовідносин між учасниками у системі «тут і зараз» та ґрунтується на відтворенні проблемних ситуацій, які є характерними для реального життя. Крім того, під час тренінгу студенти мають можливість «прожити» конкретну ситуацію, осмислити її, змінити модель поведінки та виробити навички прийняття рішень;

- індивідуальні стилі, які передбачають поєднання різноманітних стилів спілкування, вправ для тренінгів, прийомів, інтерактивних методів. Для прикладу дискусії, рольові ігри, експертні групи, інтерв'ю тощо, згідно з індивідуальними особливостями сприймання учасників та забезпечують високу ефективність тренінгу завдяки успішній реалізації його мети та низки завдань, які ставляться тренером;

- синергетичний ефект, який проявляється в тому, що тренінг дає можливість здійснення злагодженої командної взаємодії тренера та учасників тренінгу, яка забезпечує усвідомлення значущості командної роботи, функціонування в оптимальному режимі ефективності, формування синергетичного колективу, тим самим розвиває корпоративну культуру, командний дух, лідерську компетенцію студентів;

- принцип поступовості, який полягає в тому, що кожен наступний етап тренінгу повинен логічно впливати із попереднього, завдяки чому кожен учасник може послідовно заглибитись у процес усвідомлення себе, відкриваючи різні особливості власного «Я» та своєї самосвідомості;

- пролонгована форма, адже зазвичай тренінг триває довше, ніж звичайне заняття в коледжі та має чітко визначену структуру (Нестуля, 2018: 130-131).

О. Павлюк виділяє низку важливих функцій тренінгу в процесі формування лідерської компетенції студентів коледжу, серед яких:

а) освітньо-виховна функція – передбачає набуття сукупності інтегрованих знань та вмінь їх застосування поза межами групи, а також виховання емоційно-ціннісного ставлення до лідерства;

б) мотиваційно-спонукальна – спрямованість мотиваційно-ціннісної сфери студентів на лідерство, заохочення до здобуття знань, досягнення успіху в освітній, а потім і в професійній діяльності, вміння працювати в команді, самовдосконалюватися, перемагати та досягати поваги від інших і бути взірцем для інших;

в) освітньо-професійна функція – передбачає підготовку до здійснення професійної діяльності та розширення світогляду;

г) розвивальна – передбачає гармонійний розвиток лідерських якостей студентів, їхньої зовнішньої та внутрішньої свободи;

д) комунікативно-компенсаторна – полягає у формуванні ціннісного ставлення до спілкування, емпатійної культури, комунікативних умінь, а також в оцінюванні себе як суб'єкта взаємодії, вмінні працювати в команді та активізації невербальних умов спілкування;

е) релаксаційна функція – полягає у створенні доброзичливої атмосфери під час тренінгу, організації «ситуації успіху» та зняття емоційного напруження (Павлюк, 2019: 28).

Окрім низки важливих функцій у процесі формування лідерської компетенції у студентів, тренінг здатен виконувати ще й низку надважливих завдань. Ми погоджуємося із В. Карманенком, який висловив думку про те, що тренінг виконує ряд важливих завдань, серед яких:

- формування лідерського світогляду на основі розгляду та вивчень теоретичних положень

сучасної лідерської парадигми та практичного досвіду вітчизняних і світових лідерів;

- розвиток лідерських якостей і компетенцій, що спрямовуються на підвищення ефективності фахової діяльності;
- виховання активної, небайдужої та чіткої позиції при розв'язанні проблем як професійного, так і суспільного та особистого життя;
- вироблення мотивації та пробудження прагнення до лідерства;
- сприяння формуванню оптимістичного сприйняття довкілля дійсності, а також усталеності у кризових та стресових ситуаціях;
- формування та закріплення позитивного досвіду лідерської поведінки та взаємодії з іншими людьми (Карманенко, 2019: 92).

Дослідниця О. Павлюк визначає, що мета тренінгу полягає у розширенні уявлень студентів про лідерство як способу організації та управління малою групою, у розвитку лідерських якостей студентів та активізації їхнього особистісного лідерського потенціалу в процесі розвитку вмінь самоуправління та управління групою. Головними завданнями тренінгу, на думку дослідниці, є опанування студентами знань про природу та сутність лідерства та лідерських якостей, виявлення ними власного лідерського потенціалу та індивідуального стилю лідерства, розвиток у студентів лідерських якостей та індивідуального стилю лідерства, оцінка засобами психодіагностичних методик лідерських якостей студентів під час тренінгу, розвиток навичок регуляції студентами їхнього емоційного стану, навичок самоаналізу та роботи у групі (Павлюк, 2019: 29).

Як бачимо, тренінг є досить ефективним засобом формування лідерської компетенції у студентів, адже він дає змогу розкрити лідерський потенціал та лідерські здібності кожного студента, сформувати індивідуальний лідерський стиль тощо. Однак, на наш погляд, для забезпечення максимального ефекту формування лідерської компетенції під час тренінгу необхідно створити відповідні умови в закладі освіти, які були б сприятливими для студентів, надавали їм можливість проявляти себе, свої здібності й розвиватися.

Вважаємо за потрібне створити в коледжі такі педагогічні умови для тренінгової роботи: забезпечити відновлений психологічний клімат в освітньому закладі, проводити цікаві свята, виховні заходи та шоу, які будуть зближувати викладачів і студентів, створювати невимушену атмосферу. Окрім того, важливо забезпечити такі психолого-педагогічні умови, які базуватимуться на здатності викладачів до визначення основних лідерських ролей студентів та їх функцій у навчальній групі. Це виконуватиме важливу роль, оскільки саме лідери, а не ті, хто слухають та виконують всі вказівки, спроможні просувати вперед навчальні та інноваційні процеси.

Бажано створити таке освітнє середовище у коледжі, яке буде сприяти особистісному розвитку студентів, як у навчальній, так і у виховній роботі. Для цього, доцільно застосовувати різні прийоми та методи, які відповідають вимогам сучасності та мають діяльнісно-творчий характер, спрямований на підтримку розвитку особистості студентів, надають їм простір для прийняття самостійних рішень, творчості та саморозвитку.

Доцільним буде створення «Школи лідера» на базі коледжу, де проводитиметься робота не тільки зі студентами, а й з педагогічними працівниками. Робота з педагогічними працівниками потрібна для того, щоб вони опанували потрібні знання, вміння та навички для ефективної роботи зі студентами-лідерами, засвоїли принципи створення сприятливого психологічного клімату в освітньому закладі, зрозуміли принципи взаємодії зі студентами на основі особистісно-зорієнтованого підходу тощо.

**Висновки.** Отже, тренінг є ефективним засобом формування у студентів лідерської компетенції, адже він дає можливість студентам розкрити їхній лідерський потенціал, здобути необхідні знання щодо лідерства та одразу використовувати їх на практиці. Однак, для того, щоб успішно розвивати та застосовувати тренінгові технології на базі коледжу, потрібно забезпечити виконання необхідних психолого-педагогічних умов, створити сприятливе для особистісного та лідерського розвитку середовище у коледжі, а також створити на базі коледжу «Школу лідера», яка буде відповідати за створення й підготовку команди тренерів, розробляти програми тренінгів та проводити їх не тільки зі студентами, але й з педагогічними працівниками. Тільки у разі успішного впровадження тренінгових технологій, тренінг буде ефективним та сприятиме формуванню лідерської компетенції у студентів, яка є вкрай необхідною для їхнього майбутнього особистого життя, професійної реалізації та діяльності.

Таким чином, у дослідженні було визначено поняття «лідер», «компетенція», «лідерська компетенція студента», «тренінг», проаналізовано головні особливості та функції тренінгу, а також виявлено педагогічні умови для успішного формування лідерської компетенції у студентів коледжу.

Перспектива подальших наукових розвідок може бути пов'язана з розробленням програми тренінгів для розвитку лідерської компетенції у студентів коледжу.

### **Література**

Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навч. посіб. Київ, 2016. 252 с.

Євдокімова Н. О., Швалб Ю. М. *Навчальний тренінг як технологія підготовки фахівця у вищому навчальному закладі*. Наук. вісник Миколаїв. держ. ун-ту імені В. О. Сухомлинського: зб. наук. праць. Т.2. Вип. 7. Миколаїв: МНУ імені В. О. Сухомлинського. 2011. С. 121-128.

Жуков Ю. Тренінг как метод совершенствования коммуникативной компетентности: автореферат дисс. на соискание научной степени докт. психолог. наук: спец.13.00.07 «Педагогическая психология». Москва, 2003. 369 с.

Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга: психологический тренинг как инструментальное действие. СПб.; М.: Речь: Смысл, 2002. 80 с.

Калінько І. В. *Форми та методи позааудиторної роботи студентів у вищих навчальних закладах*: матер. І Міжнародн. науково-практичн. конф. «Конкурентоспроможність вищої освіти України в умовах інформаційного суспільства», Чернівці, 2018. С. 436-438.

Карманенко В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів. <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/11633/1/Karmanenko.pdf> (дата звернення: 20.12.2021).

Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посіб. Драгобич: Львівський державний університет внутрішніх справ (ЛьвДУВС). Львів, Просвіт. 2015. 78 с.

Котенко Т. М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. Серія: Економічні науки. 2009. Вип. 16 (2). С. 143-147.

Максименко С. Д., Прокоф'єва О. О., Царькова О. В., Кочкурова О. В. Практикум із групової психокорекції: підручник. Мелітополь: Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.

Маралов В. Основы самопознания и саморазвития: учебное пособие. Москва: Изд. Центр «Академия», 2002. 256 с.

Нестуля С. І. Провайдинг тренінгових технологій як дидактична умова формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*: зб. наук. пр. Запоріжжя: КПУ. 2018. № 60. Т. 2. С. 129-133.

Нестуля С. І., Нестуля О. О., Карманенко В. В. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посіб. Київ: Знання, 2013. 358 с.

*Освітнє лідерство: від теорії до практики*: монографія / авт. кол.; за наук. ред. В. Р. Міляєвої; Київський університет імені Бориса Грінченка. Київ; Кривий Ріг: Вид. Р. А. Козлов, 2021. 296 с.

Павлюк О. Д. Тренінг як метод розвитку лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічних) навчальних закладів. *Science Review*. 2019. 5 (22). С. 26-32.

Петровская Л. *Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга*. Москва: Изд-во Моск. ун-та., 1982. 223 с.

*Психогимнастика в тренинге* / под ред. Н. Ю. Хряцовой. СПб.: Ювента: Институт Тренинга, 1999. 256 с.

*Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін*: навч. посіб. / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін. Київ: КНЕУ, 2006. 320 с.

Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. Київ: «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.

## **Training as a means to develop the college students' leadership competency**

**Zhukova Anna<sup>2</sup>**

*Lviv College of Transport Infrastructure,  
Ivan Franko National University of Lviv, Lviv, Ukraine*

---

*The article is devoted to the consideration of training as a means to develop the college students' leadership competency. The definitions of "leader", "competency", "student's leadership competency" have been given. Different approaches to the definition and understanding of the concept "training" have been noted and it is determined that training is an effective and active way to obtain new theoretical and practical*

---

<sup>2</sup> Deputy Director for Educational Work of the Lviv College of Transport Infrastructure, Postgraduate Student of the Faculty of Pedagogy of Ivan Franko National University of Lviv

knowledge, new information, which allows timely and comprehensive testing skills acquired during training activities and skills, and abilities to use these skills both in educational and practical activities.

The peculiarities of the training have been singled out and analysed, namely group work, interactivity, questions – search for answers, informal atmosphere, the principle of "here and now", individual style, the principle of gradualness, synergistic effect. The main functions of the training have been defined and characterised, which are aimed at the development of students' leadership competency: educational, motivational, educational, developmental, communicative-compensatory relaxation, etc.

It has been found out, that in order to ensure the effectiveness of the use of training for the development of the college students' leadership competency, it is necessary to provide appropriate psychological and pedagogical conditions, create a favourable environment for personal and leadership development in the college, and create a Leadership School, which will prepare, develop, organise and conduct trainings for students, which will be aimed at forming students' leadership competency, and for teachers who will learn to work effectively with student leaders during the trainings as well as to use the principles of creating a favourable psychological climate in the institution and principles of interaction with students on the basis of personality-oriented approach, etc.

**Keywords:** leadership, leadership skills, leadership competency, training, training technologies.

### References

Afanasieva, N.Ie., & Pereyhina L.A. (2016). *Teoretyko-metodolohichni osnovy sotsialno-psykhologichnoho treninhu [Theoretical and methodological foundations of socio-psychological training]*. Kyiv [in Ukrainian].

Fedorchuk, V.M. (2014). *Treninh osobystisnoho zrostannia [Personal growth training]*. Kyiv: «Tsentr uchbovoi literatury» [in Ukrainian].

Kalinko, I.V. (2018). *Formy ta metody pozaaudytornoj roboty studentiv u vyshchych navchalnykh zakladakh [Forms and methods of extracurricular work of students in higher educational institutions]. Konkurentospromozhnist vyshchoi osvity Ukrainy v umovakh informatsiinoho suspilstva –Competitiveness of higher education in Ukraine in an information society: Proceedings of the I International. scientific and practical conf. (pp. 436-438). Chernihiv [in Ukrainian].*

Karmanenko, V. *Pedahohichni umovy formuvannia liderskykh yakosteï u studentiv ekonomichnykh universytetiv [Pedagogical conditions for the formation of leadership qualities in students of economic universities]*. (n.d.). Retrieved from <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/11633/1/Karmanenko.pdf> [in Ukrainian].

Karpenko, Ye. (2015). *Osnovy psykhotreninhu [Basics of psychotraining]* Lviv, Prosvit [in Ukrainian].

Kotenko, T.M. (2009). *Treninh yak zasib aktyvizatsii navchannia u vyshchii shkoli [Training as a means of intensifying learning in higher education]*. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu – Scientific works of Kirovograd National Technical University*, 16 (2), 143-147 [in Ukrainian].

Kovalchuk, H.O. & Butenko, N.Iu., Artiushyna, M.V. (2006). *Treninhovi tekhnolohii navchannia z ekonomichnykh dystsyplin [Training technologies of training in economic disciplines]*. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].

Kyivskiy universytet imeni Borysa Hrinchenka (2021). *Osvitnie liderstvo: vid teorii do praktyky [Educational leadership: from theory to practice]*. Kyiv; Kryvyi Rih: Vyd. R. A. Kozlov [in Ukrainian].

Maksymenko, S.D., Prokofieva, O.O., Tsarkova, O.V., & Kochkurova, O.V. (2015). *Praktykum iz hrupovoi psykhokorektsii [Workshop on group psychocorrection]*. Melitopol: Vydavnycho-polihrafichnyi tsentr «Liuks» 147 [in Ukrainian].

Maralov, V. (2002). *Osnovu samopoznanyia y samorazvytyia [The basis of self-knowledge and self-development]*. Moskva: Yzd. Tsentr «Akademyia» [in Russian].

Nestulia, S.I. (2018). *Providynh treninhovykh tekhnolohii yak dydaktychna umova formuvannia liderskoi kompetentnosti maibutnykh bakalavriv z menedzhmentu [Provision of training technologies as a didactic condition for the formation of leadership competence of future bachelors in management]. Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh – Pedagogy of creative personality formation in higher and secondary schools*, 60, 129-133 [in Ukrainian].

Nestulia, S.I., & Nestulia, O.O., Karmanenko, V.V. (2013). *Treninh liderskykh yakosteï ta praktychnykh navychok menedzhera [Training of leadership qualities and practical skills of a manager]*. Kyiv: Znannia [in Ukrainian].

Pavliuk, O.D. (2019). Treninh yak metod rozvytku liderskykh yakostei zdobuvachiv osvity profesiino (profesiino-tekhnichnykh) navchalnykh zakladiv [Training as a method of developing leadership qualities of students of vocational (vocational) educational institutions]. *Science Review*, 5 (22), 26-32 [in Ukrainian].

Petrovskaia, L. (1982). *Teoretycheskye y metodolohycheskye problemu sotsyalno-psykhologhycheskoho trenynha* [Theoretical and methodological problem of socio-psychological training]. Moskva: Yzd-vo Mosk. un-ta. [in Russian].

*Psychoymnastics in training* / pod red. N. Yu. Khriashchevoi. (1999). SPb.: Yuventa: Ynstytut Trenynha [in Russian].

Yevdokimova, N.O., & Shvalb, Yu. M. (2011). *Navchalnyi treninh yak tekhnolohiia pidhotovky fakhivtsia u vyshchomu navchalnomu zakladi* [Educational training as a technology of specialist training in a higher educational institution]. (T.2. Vyp. 7). Mykolaiv: MNU imeni V.O. Sukhomlynskoho [in Ukrainian].

Zhukov, Yu. (2003). Trenynh kak metod sovershenstvovaniia kommunykativnoi kompetentnosti [Training as a method of improving communicative competence]. *Extended abstract of Doctor's thesis*. Moskva [in Russian].

Zaitseva, T.V. (2002). *Teoriia psykhologhycheskoho trenynha: psykhologhycheskyi trenynh kak ynstrumentalnoe deistvye* [Theory of psychological training: psychological training as an instrumental action]. SPb.; M.: Rech: Smysl [in Russian].

Zhukova A.R., Deputy Director for Educational Work, Lviv College of Transport Infrastructure, graduate student of the Faculty of Pedagogy Ivan Franko National University of Lviv, Lviv, Ukraine, [annetta000@gmail.com](mailto:annetta000@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-7292-1605>

Accepted: January 17, 2022

