

*Література*

1. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф. Б. Березин. – Ленинград : Наука, 1988. – 270 с.
2. Волков Г. Д. Адаптация и ее уровни / Г. Д. Волков, Н. Б. Оконская // Философия пограничных проблем науки: сб. науч. трудов. – Пермь, 1975. – Вып. 7. – С. 134–142.
3. Лурия А. Р. Письмо и речь. Нейролингвистические исследования / А. Р. Лурия. – М. : Академия, 2002. – 347 с.
4. Ушаков Г. К. Детская психиатрия / Г. К. Ушаков. – М. : Медицина, 1973. – 392 с.
5. Ковалев В. В. Психиатрия детского возраста / В. В. Ковалев. – М. : Медицина, 1979. – 607 с.
6. Ковалев В. В. Психический дизонтогенез как клиничко-патогенетическая проблема психиатрии детского возраста / В. В. Ковалев // Журнал невропатологии и психиатрии. – 1981. – Вып. 10. – С. 1505–1509.
7. Выготский Л. С. Психология развития человека / Л. С. Выготский. – М. : Эксмо, 2005. – 1136 с. – (Б-ка всемирной психологии).
8. Сухарева Г. Е. Лекции по психиатрии детского возраста / Г. Е. Сухарева. – М. : Медицина, 1998. – 400 с.
9. Лебединский В. В. Нарушения психического развития в детском возрасте / В. В. Лебединский. – М. : Речь, 2003. – 144 с.

© Мельник А. П.

**ПРОЦЕС СПІЛКУВАННЯ СТУДЕНТІВ ЯК СОЦІАЛЬНИЙ  
ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ АКАДЕМІЧНОЇ ГРУПИ**

*Г. Ю. Микитюк, м. Коломия*

На основі наявного наукового доробку конкретизуються психологічні характеристики лідерства в контексті спілкування як чинника розвитку академічної групи. Особлива увага приділяється підготовці студентської молоді до майбутньої педагогічної діяльності під кутом зору формування в неї лідерських рис. Обстоюється думка, що студентський лідер наділений цінним потенціалом, актуалізація якого значною мірою впливає на групове спілкування і становлення фахівця-педагога.

*Ключові слова:* студентська група, лідер, детермінанти актуалізації потенціалу студентського лідера, спілкування.

На основе имеющихся научных разработок конкретизируются психологические характеристики лидерства в контексте общения как фактора развития академической группы. Особое внимание уделяется процессу подготовки студенческой молодежи к предстоящей педагогической деятельности с точки зрения формирования у нее лидерских качеств. Отстаивается мнение, что студенческий лидер наделен ценным

потенціалом, актуалізація якого оказує значительное влияние на групповое общение и становление профессионала-педагога.

*Ключевые слова:* студенческая группа, лидер, детерминанты актуализации потенциала студенческого лидера, общение.

On the basis of available scientific research are specified psychological characteristics of leadership in the context of communication as a factor in the development of the academic group. Particular attention is paid to the process of preparing students for the profession of the future teacher as a leader. The regulations that the student leader is endowed with valuable potential actualization of which has a leading influence in group communication and the formation of the professional educator.

*Key words:* student group, leader, determinants of actualization potential student leader, communication.

*Проблема.* Сьогодні, на етапі активізації розвитку суспільства, особливо великого значення набуває проблема підготовки активних, ініціативних та обізнаних у професійному плані спеціалістів. Сучасне суспільство потребує високоосвічених і дієвих менеджерів, маркетинго-лів, рекламних агентів, бізнесменів різних форм управління. Звідси – особлива актуальність проблеми лідерства. Однак у психології, зокрема загальній, соціальній та віковій, цим питанням досі не приділяється належної уваги.

Сучасна психологічна наука є носієм ціннісних реалій щодо розвитку лідерських рис. Нас цікавлять з огляду на означену проблему малі студентські групи, що існують у середніх і вищих навчальних закладах. Динамічно розвиваючись, ці групи відображають психологічні і соціальні особливості самоствердження молоді в суспільстві. Проте сьогодні таким важливим питанням, як динаміка лідерства в малих соціальних студентських групах, розвиток психологічних особистісних утворень, які сприяють активізації в майбутнього фахівця лідерської позиції, приділяється недостатня увага. Завданням нашого дослідження стало виявлення рівня розвитку динаміки лідерства як ціннісного потенціалу в академічних групах. У розрізі завдань загальної, соціальної та вікової психології, з одного боку, спробуємо звернути увагу на механізми вивчення та обґрунтування знань студентів про те, як актуалізується, детермінується і вдосконалюється “групово динаміка” в навчальній діяльності, соціальних відносинах та спілкуванні; з другого – проаналізуємо доробок учених-психологів у вивченні процесу становлення лідера, його впливу на суспільне оточення та лідерства в малих соціальних групах, у тому числі студентських.

*Мета статті:* з'ясувати, як процес спілкування впливає на розвиток академічної групи, та проаналізувати еволюцію поглядів дослідників на феномен лідерства.

Американська соціальна психологія включила проблему лідерства в перелік своїх дослідницьких пріоритетів у 30-ті роки ХХ ст. Відтак означилися різні точки зору щодо природи цього феномена. Утім, усі одностайні в думці, що лідерство – явище соціальне і тісно пов'язане із системою групових, міжособистісних взаємин. До того ж лідерство – це феномен, що змінюється в часі, а тому залежить від загального, поетапного розвитку групи, динаміки найважливіших сфер її життєдіяльності. Лідер (від англ. *leader* – провідник, керівник, ведучий) – індивід, який наділений найбільшим ціннісним потенціалом і який має провідний вплив у групі. Характеризуючи поняття “лідер”, практично всі дослідники підкреслюють, що це в першу чергу соціальна роль людини [1–3].

Традиція розуміння лідерства, започаткована представниками психоаналітичного підходу, бере початок з учення З. Фрейда про трирівневу структуру особистості і базується на його концепції ідентифікації. Відповідно до цієї теорії взаємовідносини людей завжди стосуються усвідомлення ними “Его-ідеалу”, і завдяки цьому вони ідентифікують себе з іншими. Отож психоаналітики розглядають лідерство як явище емоційного підпорядкування однієї людини іншій в результаті ідентифікації “Я-ідеалу” з об'єктом потягу, симпатії, любові тощо. Лідер – центральна особистість, яка керує груповими емоціями. В основі цього процесу лежить здатність лідера притягувати до себе, викликати в оточення почуття захоплення. Поява лідера зумовлює “кристалізацію” групи, тобто оформлення її чіткої структури. Лідер як центральна особистість є фокусом емоційних взаємовідносин, ядром групоутворення.

Залежно від того, на якому рівні особистості відбувається процес ідентифікації, виділяють *туди лідерів*. Перший рівень – Суперего, коли оточуючі асоціюють себе з центральною особистістю на рівні Суперего. Другий рівень – Его; центральна особистість виступає в ролі “его-підтримки”, зразка для формування Я-концепції, засобу емоційного захисту свого Его. І, нарешті, третій рівень – Воно; при цьому лідер є об'єктом неусвідомлених явищ [2].

Сучасні психологи відносять лідерство до числа найважливіших способів інтеграції і диференціації групової, колективно-масової діяльності і спілкування людей [4–7]. Зокрема, А. В. Петровський і Л. І. Уманський переконані, що знання особливостей групової динаміки дає змогу педагогічній спільноті оптимально скоординувати

взаємозв'язки в студентській групі на рівні конструктивних міжособистісних взаємин і досягти таким чином позитивної динаміки групового розвитку (див. [8]).

“Групову динаміку” в межах теорії малих груп досліджував К. Левін. Він довів, що кожний член групи визнає свою залежність від інших її членів. Харизматику цієї тематики підхопили М. Робер і Ф. Тільман. Дослідники зазначали, що процес “групової динаміки” створює атмосферу дипломатії, розуміння і взаємодії між конкретними індивідами. Такого ж змісту дослідження проводив і Л. Десев, який констатував, що “групова динаміка” означає зміни у взаємодії між членами групи, а також перебудови в ній, що відбуваються за рахунок активованих дійових осіб. Дослідник зосередив увагу на сутності “групової динаміки” – як вона виникає і за яких умов модифікується, які наслідки її дії [9].

В. П. Іванов визначив цінність групової діяльності для особистості. Перш за все вона пов'язана з можливістю соціального самовизначення і використання своїх здібностей. Суб'єкт, який має творчий потенціал, може реалізувати його лише в межах групової діяльності. Групова діяльність для суб'єкта вибудовується в смислову низку ідей, в ієрархію цінностей і в соціальному просторі актуалізує його життєвий світ, який, до речі, фіксує неповторність долі цього суб'єкта. Можливість самовизначитися в спільній діяльності, у професійних досягненнях є фундаментальною потребою особистості як суб'єкта групових, міжособистісних взаємодій [10].

Проблеми групової динаміки висвітлено в працях С. В. Руденського і П. М. Шихірева. Дослідники обґрунтували механізми перебігу групової динаміки, зокрема подолання внутрішньогрупових суперечностей, “ідіосинкразичний кредит” і психологічний обмін. Згідно з теорією групової динаміки конфлікт “виконує” роль інтегратора нових групових структур, а розв'язання конфлікту дає змогу провести організаційну перебудову, наприклад, змінити плани і цілі діяльній перебудови в групі. У результаті змінюються структура групи, лідери групи, а також ті її члени, погляди яких відрізняються від поглядів лідерів цієї групи і які “заважають” цим досягненню групової мети та якихось спільних завдань.

Регуляція взаємин членів групи відповідає особливим потребам кожної особистості в процесі організації спільної діяльності (а не тільки особистісним мотивам), тому такого великого значення надають сучасні дослідники *діловим іграм*. (Останнім часом вони набули значного поширення та популярності). Отже, завдяки врахуванню потреб кожної людини в групових взаєминах розвиток особистості триває постійно, а тому в неї з'являються нові соціально-психологічні мотивації.

Прагнення нових досягнень спонукає особистість до участі в регуляції взаємин із суб'єктами групи. А це породжує новий “мотив” групової діяльності – мотив управління іншими людьми. Результатом такого мотиву стає реалізація мети особистості. (Прагнення до влади, утім, не завжди спирається на відповідні цьому прагненню особистісні риси). Управління іншими людьми потрібне для реалізації мети, якої хоче досягти група, причому шляхом оптимальної організації взаємодій. Тому управління іншими не завжди є простим бажанням особистості мати владу. Скоріше це її суб'єктивна потреба – потреба в цілісній, суспільній, груповій організації, у вираженні особистої, індивідуальної діяльності, якою вона хоче оволодіти [11].

Механізм психологічного обміну в групі, зокрема обміну цінностями між її членами, досліджували Р. Л. Кричевський та О. М. Дубовська. Беручи до уваги взаємодію особистостей у малій соціальній групі, вони зауважили, що цінності можуть виокремлюватися у вигляді будь-яких важливих характеристик. Для членів малої групи ціннісні характеристики стосуються якостей особистості; вони реалізуються членами групи в ході вирішення завдань, які стоять перед групою, і є корисними як для окремих партнерів, так і групи в цілому (див. [12]).

Поряд з рівнем ціннісного обміну в малій соціальній групі означається і “поле” його реалізації – це дві найважливіші сфери життєдіяльності групи, що відповідають активності експериментального і експресивного типів. Саме тому в цьому “просторі” групового функціонування складаються фундаментальні контури статусної ієрархії лідерів, а це ключова ланка структуроутворення групи. Якщо застосувати вищесказане до лідера групи, то це означатиме розвиток головних ознак статусної ієрархії, що охоплює дві основні ланки одного ланцюга – ділового та емоційного лідерства [1, с. 13].

Відтак розгляньмо динаміку розвитку і характеристику мотивів навчальної діяльності студентів, яка впливає на якість професійної підготовки та професійне і особистісне самовизначення молоді. Зазначимо найважливіші детермінанти цієї динаміки: прагнення до пізнання, професійної досконалості; мотиви творчого досягнення; більш широкі соціальні мотиви – мотив особистісного престижу, мотив збереження і підвищення особистісного статусу, мотив самореалізації, самоствердження і матеріального забезпечення.

Нагадаємо, що потреба в досягненні мети визнається людиною як прагнення до успіху. Вона уявляє собі різницю між рівнем прагнень у минулому і тепер, що нагадує їй змагання із самою собою за успіх. Завдяки такому “змаганню” людина усвідомлює мету – досягти найкращих результатів у тій чи іншій справі, за яку вона береться.

Прагнення юнацтва до успіху виявляється в процесі досягнення мети діяльності, у подоланні перешкод, які трапляються на цьому шляху, та в проблемних ситуаціях. Отже, потреба в досягненнях діє як стимулятор. Ідеться про пошук студентами таких ситуацій, у яких вони могли б відчувати задоволення від досягнення успіху. Навчальна діяльність студентів (звичайні заняття, заліки, іспити тощо) багата на різні спонтанні ситуації, а тому можна припустити, що студент з високим рівнем потреб у досягненнях для досягнення найвищого інтелектуального статусного рівня обирає складні інтелектуальні завдання, щоб отримати більше задоволення від навчання. Вкладання більших зусиль у навчальний процес націлює на вищий рівень результатів у навчальній діяльності. Ті ж студенти, які прагнуть насамперед уникнути невдач, зазвичай мають низький рівень потреб щодо інтелектуального збагачення і покращення результатів; вони найчастіше видають перевагу стандартним варіантам вирішення життєвих і навчальних проблем, відчують страх перед новим, уникають творчості.

Особливе значення для групової динаміки має *спілкування* студентів, адже навчальна діяльність, міжособистісні контакти, перш за все аудиторні заняття, проходять у групі, в колі однокурсників. У зв'язку із цим Ю. М. Орлов і Н. Д. Творогова звернули увагу на мотив афіліації, тобто бажання людини спілкуватися із членами своєї групи. Дослідники довели, що в студентських групах простежується прагнення до створення, збереження та відновлення позитивних емоційних взаємин з іншими людьми. Вивчення мотивів афіліації в середовищі студентів педагогічних ВНЗ показало, що існує динаміка цих мотивів і що вони істотно впливають на результати навчання студентів групи. З'ясувалося, що навчатися “на відмінно” другокурсникам з високим рівнем афіліації набагато складніше, ніж тим, у кого він низький, оскільки спілкування, особливо інтенсивне, знижує особисту енергетику і потребує часу. Однак на четвертому курсі навчатися на “відмінно” студентам з високим рівнем афіліації легше, ніж тим, у кого він низький, тому що старшокурсники вже опанували навички техніки спілкування. До того ж активізація процесу не заважає, а допомагає навчанню. У разі уявних або ж реальних перешкод у задоволенні потреб щодо афіліації, попереджують дослідники, у студентів може зростати психоемоційне напруження, тривожність – аж до виникнення стану фрустрації, депресії тощо. Отже, потреба у спілкуванні, мотиви афіліації значною мірою впливають на показники навчальної діяльності студентської молоді та її соціальні можливості, зокрема посідання лідерських позицій у студентській групі [7].

Беручи до уваги результати згаданих вище досліджень, можемо узагальнити таким чином: лідерство – це процес міжособистісного

впливу, що зумовлює реалізацію цінностей, якими наділені члени групи. Лідерство в малих студентських групах спрямоване на досягнення мети, до якої “прямує” група, а лідер, як наділений найбільшим творчим потенціалом член цієї групи, посідає в ній провідне, “впливове” становище.

На нашу думку, коли йдеться про структуру групового процесу, феномен лідерства слід розглядати як чинник його перебігу.

Прихильники *теорії рис*, або *харизматичної теорії* (М. Вебер, Е. Кац, Е. Богардус, Л. Бернард, В. Бінхам, К. Берд), вважали, що людину роблять лідером певні психологічні властивості і риси. М. Вебер зазначав, зокрема, що поняттям “харизма” послуговуються для позначення певної особистісної властивості індивіда, завдяки якій він відрізняється від звичайних людей і сприймається як людина, що має надприродні, надлюдські або виняткові здібності. У межах теорії рис особу лідера розглядають крізь призму низки чинників: “здібності”, “досягнення”, “відповідальність”, “статус”, “ситуативні риси” [там само]. Риси лідерства вважають при цьому спадковими, отож лідерство визнають не результатом соціальних відносин у групі, а природженим стереотипом поведінки [2].

Значну частину психологічних рис детермінує культура. Давні єгиптяни приписували, наприклад, своєму імператорові такі “божественні” риси: “владне виказування в устах”, “розуміння в серці”, “язик його – усипальниця справедливості”. Гомерівська “Іліада” означила необхідні, на думку давніх греків, риси лідера: справедливість (Агамемнон), мудрість (Нестор), хитрість (Одіссей). Однак моделі поведінки лідерів і “склад” лідерських рис неодноразово змінювалися [13].

К. Берд виділяє 79 лідерських рис, але вони не становлять єдиний універсальний комплекс, оскільки дві третини цього переліку рис під час опитування названі були лише один раз, п’ята частина – двічі, а двадцята частина – чотири рази (див. [11, с. 11]). Дослідник робить висновок, що рідко вдається знайти схожість, збіг “рис” у лідерів від ситуації до ситуації.

Теорія рис не зазначала тієї важливої обставини, що лідерство, виконання функцій лідера формують або сприяють формуванню необхідних рис у суб’єкта лідерських процесів, і, якщо людина тривалий час виконує цю роль, вона засвоює її нормативні вимоги, що веде до закріплення певних особистісних рис та сприяє ефективному виконанню даної ролі. Наприклад, впевненість у собі, наполегливість, які проявляє лідер у процесі керування людьми, формують і закріплюють ці риси в нього, і те, що було раніше його соціальною роллю, стає частиною його Я.

Криза теорії рис зумовлює сьогодні перенесення уваги на інші чинники, які сприяють лідерським процесам у групі та детермінують їх. Зокрема, Р. Стогдил висунув гіпотезу, що лідером стає людина не через свої риси, а з огляду на ситуацію (див. [12, с. 8]). Так виникла *ситуаційна теорія лідерства*. Прихильники ситуаційного підходу (Ф. Фідлер, Т. Мітчел, Р. Хаус, К. Бланшар) вважають, що ефективність лідерства визначається відповідністю рис лідера та особливостями його поведінки в певній ситуації [1].

На думку Ф. Фідлера, лідери бувають двох типів: орієнтовані на завдання і орієнтовані на взаємовідносини. Наріжним каменем ситуаційної теорії Фідлера є твердження, що жоден із цих двох типів лідерів не може бути більш ефективним, ніж інший поза обставинами. Усе залежить від характеру ситуації, а саме від того, якими є ступінь контролю лідера і ступінь його впливу в групі. У ситуації “високого контролю” лідера в нього чудові міжособистісні відносини з членами групи, його становище в групі однозначно сприймається як впливове і панівне, а робота, яку виконує група, добре структурована і чітко визначена. У ситуації “низького контролю” спостерігається протилежне: у лідера погані відносини з підлеглими і робота, яку повинна виконувати група, визначена нечітко.

Лідери, орієнтовані на завдання, найбільш ефективні в ситуаціях або з дуже високим, або з дуже низьким контролем. У випадку дуже високого контролю лідер звертає увагу тільки на вирішення завдання й досягає найкращих результатів. Коли контроль ситуації низький, лідерові, орієнтованому на завдання, краще вдається організувати ситуацію і внести хоча б якийсь порядок у заплутану і невизначену робочу обстановку. Однак у ситуаціях середнього ступеня контролю найбільш ефективними є лідери, орієнтовані на взаємовідносини.

Є. Хартлі запропонував чотири “моделі”, які дають можливість особливим чином інтерпретувати той факт, що не тільки ситуація визначає існування лідерів: не виключена можливість, що людина, яка стала лідером у певній ситуації, може стати таким і в іншій; унаслідок взаємодії стереотипів у певній ситуації група іноді розглядає лідерів як лідерів “узагалі”; людина, яка стала лідером у певній ситуації, набуває авторитету, і цей авторитет працює на те, що цю людину оберуть лідером в інший раз; деяким людям властиво “шукати” посади, унаслідок чого вони поведуться саме таким чином, що їм “надають посади” [14].

Одночасно з теорією ситуаційного лідерства виникає новий напрям у розробленні проблеми лідерства – *лідерство як функція групи*. Представники цієї теорії (Р. Крачфілд, Д. Креч, Т. Ньюком) вважають, що лідерство є результатом внутрішньогрупового розвитку і вся група



бере участь у цьому процесі, а лідер – це особа, яка має в групі найвищий статус і найкраще дотримується її норм [15].

На думку С. М. Казе, ідеї якого поєднують теорію рис і ситуаційну теорію, лідерство генерується трьома чинниками: особистістними рисами, групою послідовників і подією.

С. М. Шартл запропонував описувати лідерство через такі поняття, як “статус”, “взаємодія”, “свідомість” і “поведінка” індивідів щодо інших членів організаційної групи, тобто розглядати лідерство як систему відносин людей, а не як характеристику ізольованого індивіда (див. [13]).

Недоліки попередніх теорій усуває *системна теорія лідерства*, яка базується значною мірою на системних принципах. Згідно із цією теорією лідер групи виходить з її групового завдання і намагається досягти ефективності в діяльності шляхом організації в групі сприятливих міжособистісних стосунків. При цьому лідер має бути наділений організаторськими здібностями, бути компетентним у розв’язуванні проблем, відрізнятись від інших членів групи вищим рівнем психологічного впливу [11]. Представник системної теорії Дж. Хоманс визначає лідера як людину, що найбільш повно відображає групові цінності, і вважає, що соціальна група – це група “ведених”, яким потрібен лідер. Така група обирає лідера, що здатний задовольнити її потреби, поставити перед нею мету, вирішити завдання [2]. М. Еванс стверджує, що ефективність лідерства суттєво детермінована здатністю лідера впливати на “ведених” і на їхню мотивацію (див. [12, с. 9]).

Певний інтерес становлять ті напрямки теоретичного осмислення проблеми, що є спробою динамічного аналізу лідерства як процесу під кутом зору інтеракціоністського і трансактного підходів.

*Висновки.* Феномен лідерства визначається взаємодією низки змінних, основними серед яких є психологічні характеристики особистості самого лідера, соціально-психологічні характеристики членів малої групи, характер вирішуваних завдань та особливості ситуації, в якій перебуває група.

Отже, в лідерстві відображено субординацію особистісних позицій членів групи залежно від їхнього ціннісного потенціалу. З огляду на вищезазначене можемо припустити, що динаміку лідерства слід розглядати як елемент розвитку групового процесу. Вважаємо, що лідерство як психологічний феномен розгортається всередині групової динаміки. У зв’язку із цим важливо розширювати знання групової динаміки, досліджувати складні групові процеси, які віддзеркалюють увесь цикл життєдіяльності студентської групи на всіх етапах професійно-педагогічної освіти.

*Література*

1. *Козляковський П. А.* Соціальна психологія: Курс лекцій. Практикум : хрестоматія / П. А. Козляковський, А. П. Козляковський. – Миколаїв : Дизайн і поліграфія, 2005. – 424 с.
2. *Почебут Л. Г.* Организационная социальная психология : учеб. пособ. / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2002. – 298 с.
3. *Гамезо М. В.* Возрастная и педагогическая психология / М. В. Гамезо, Е. А. Петрова, Л. М. Орлова. – М. : Пед. об-во России, 2004. – 509 с.
4. *Алифанов С. А.* Основные направления анализа лидерства / С. А. Алифанов // Социальная психология : хрестоматія. – М., 1999. – С. 257–268.
5. *Москаленко В. В.* Соціальна психологія : навч. посіб. / В. В. Москаленко. – К. : Центр навч. л-ри, 2006. – 328 с.
6. *Основи практичної психології : підручник / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева [та ін.].* – К. : Либідь, 1999. – 536 с.
7. *Киричук В. О.* Психолого-педагогічні умови стимулювання соціально-комунікативної активності старшокласників : дис. ... канд. пед. наук : 13.00 01 / В. О. Киричук. – К., 1997. – 198 с.
8. *Немов Р. С.* Социальная психология : учеб. пособ. / Р. С. Немов, И. Р. Алтунина. – СПб. : Питер, 2008. – 432 с.
9. *Десев Л.* Психология малых групп / Л. Десев. – М. : Прогресс, 1979. – 208 с.
10. *Битянова М. Р.* Социальная психология: наука, практика и образ мыслей : учеб. пособ. / М. Р. Битянова. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2001. – 576 с. – (Серия “Кафедра психологии”).
11. *Циба В. Т.* Системна соціальна психологія : навч. посіб. / В. Т. Циба. – К. : Центр навч. л-ри, 2006. – 328 с.
12. *Ложкин Г.* Лидерство: история и современность / Г. Ложкин [и др.] // Персонал. – 2001. – № 2. – С. 44–49.
13. *Шалагинова Л. В.* Психология лидерства / Л. В. Шалагинова. – СПб. : Речь, 2007. – 464 с.
14. *Андреева Г. М.* Социальная психология : учеб. для вузов / Г. М. Андреева. – М. : Аспект-Пресс, 1999. – 375 с.
15. *Психологічна енциклопедія / авт.-упоряд. О. М. Степанов.* – К. : Академ-видав, 2006. – 424 с.

© **Микитюк Г. Ю.**

**ОСОБЛИВОСТІ СКЛАДОВИХ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ**

*О. М. Низовець, м. Чернігів*

Розглянуто структурні компоненти соціально-психологічної компетентності (СПК). За результатами пілотного дослідження визначено особливості складових соціально-психологічної компетентності учнівської молоді.

*Ключові слова:* соціально-психологічна компетентність, курсант, учень ліцею, комунікативні вміння, емоції.