



**Теорія і методика професійної освіти**

УДК: 378.147: 371.311 : 316.46

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.17968827>

## **Соціально-психологічний тренінг як технологія активізації лідерського потенціалу майбутніх фахівців**

**Олійник Ірина Вікторівна**

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри психології та педагогіки

ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля»,

вул. Січеславська Набережна, 18, м. Дніпро, Україна, 49000

<https://orcid.org/0000-0002-1749-1518>

**Грушка Віктор Володимирович,**

кандидат географічних наук, доцент, доцент кафедри географії Дніпровського

національного університету імені Олеся Гончара, м. Дніпро, Україна, 49000

<https://orcid.org/0000-0002-1016-109X>.

**Радченко Олександр Вікторович,**

аспірант кафедри психології та педагогіки, ВНЗ «Університет імені Альфреда

Нобеля», вул. Січеславська Набережна, 18, м. Дніпро, Україна, 49000

<https://orcid.org/0009-0009-9037-7410>

**Прийнято: 02.12.2025 | Опубліковано: 17.12.2025**

*Анотація: У сучасних умовах динамічних суспільних змін, зростання конкуренції на ринку праці та високих вимог до професійної мобільності особливої значущості набуває формування лідерського потенціалу майбутніх*



фахівців. Лідерські якості перестали розглядатися як вроджені характеристики, нині вони постають як система особистісних і соціальних компетентностей, які можуть бути цілеспрямовано розвинуті в освітньому процесі.

Актуальність даної розвідки обумовлена необхідністю підготовки фахівців, здатних ефективно взаємодіяти, управляти груповими процесами, приймати рішення в умовах невизначеності, проявляти ініціативу та сприяти розвитку професійних спільнот.

У статті здійснено теоретичний та практичний аналіз проблеми розвитку лідерського потенціалу фахівців в умовах сучасного динамічного професійного середовища.

Узагальнено результати вітчизняних і зарубіжних досліджень, що підтверджують дієвість тренінгових програм у формуванні лідерських якостей.

Розкрито сутність поняття «лідерський потенціал» як інтегрального особистісного утворення, що поєднує індивідуально-психологічні, мотиваційні, ціннісні та поведінкові характеристики, необхідні для ефективного лідерства.

Обґрунтовано актуальність цілеспрямованого розвитку лідерських якостей з огляду на виклики сучасності – зростання складності соціальних процесів, потребу в управлінській ініціативі, готовності до змін і відповідального прийняття рішень.

Визначено, що однією з найбільш результативних технологій активізації лідерського потенціалу майбутніх фахівців є соціально-психологічний тренінг, що базується на принципах активного навчання, групової динаміки, рефлексії та досвіду моделювання нових форм поведінки.

Проаналізовано сутність, функції та принципи тренінгу як інтерактивної форми навчання, яка забезпечує інтеграцію знань, навичок і досвіду, створює умови для саморозвитку та рефлексії.



*Окреслено перспективи впровадження тренінгових технологій у навчальний процес як дієвого інструменту розвитку сучасного лідера.*

*Ключові слова: лідерство, лідерський потенціал, тренінгові технології, особистісний розвиток, професійна підготовка, професійна компетентність.*

## **Social and psychological training as a technology for activating the leadership potential of future specialists**

**Iryna Oliinyk**

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, Alfred Nobel University, 18 Sicheslavska Naberezhna Str., Dnipro, 49000, Ukraine

<https://orcid.org/0000-0002-1749-1518>

**Viktor Hrushka**

PhD in Geography, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Geography at Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro, 49000, Ukraine

<https://orcid.org/0000-0002-1016-109X>.

**Oleksandr Radchenko**

postgraduate student of the Department of Psychology and Pedagogy, Alfred Nobel University, 18 Sicheslavska Naberezhna Str., Dnipro, 49000, Ukraine

***Abstract:** In today's environment of dynamic social change, growing competition in the labor market, and high demands for professional mobility, the development of leadership potential in future specialists is becoming particularly important. Leadership qualities are no longer considered innate characteristics; today,*



*they are seen as a system of personal and social competencies that can be purposefully developed in the educational process.*

*The relevance of this research is determined by the need to train specialists who are able to interact effectively, manage group processes, make decisions in conditions of uncertainty, show initiative, and contribute to the development of professional communities.*

*The article provides a theoretical and practical analysis of the problem of developing the leadership potential of specialists in the conditions of today's dynamic professional environment.*

*The results of domestic and foreign studies confirming the effectiveness of training programs in the formation of leadership qualities are summarized.*

*The essence of the concept of “leadership potential” as an integral personal formation that combines individual psychological, motivational, value, and behavioral characteristics necessary for effective leadership is revealed.*

*The relevance of targeted development of leadership qualities is justified in view of the challenges of modernity – the growing complexity of social processes, the need for managerial initiative, readiness for change, and responsible decision-making.*

*It has been determined that one of the most effective technologies for activating the leadership potential of future specialists is socio-psychological training based on the principles of active learning, group dynamics, reflection, and the experience of modeling new forms of behavior.*

*The essence, functions, and principles of training as an interactive form of learning that integrates knowledge, skills, and experience and creates conditions for self-development and reflection have been analyzed.*

*The prospects for introducing training technologies into the educational process as an effective tool for developing modern leaders have been outlined.*

*Keywords: leadership, leadership potential, training technologies, personal development, professional training, professional competence.*



**Постановка проблеми.** У сучасних умовах глобальних трансформацій, нестабільності та високої конкуренції на ринку праці зростає потреба у фахівцях, які здатні не лише ефективно виконувати професійні завдання, а й ініціювати зміни, брати на себе відповідальність, об'єднувати команди навколо спільної мети та впливати на середовище. Саме такі характеристики притаманні особистості з розвиненим лідерським потенціалом, формування якого є важливим чинником професійного зростання, організаційного успіху та соціального розвитку загалом.

З огляду на це, особливої значущості набуває пошук ефективних психолого-педагогічних засобів, що сприяють розвитку лідерських якостей. Одним із таких засобів, на наш погляд, є тренінгові технології, які поєднують елементи активного навчання, саморефлексії та взаємодії у груповому середовищі. Вони довели свою результативність у формуванні соціальних навичок, емоційної компетентності, впевненості в собі, що є фундаментальними компонентами лідерського потенціалу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У науковій літературі наявна досить вагома кількість досліджень, присвячених питанню формування лідерського потенціалу. Зокрема, особливий інтерес у контексті нашого дослідження становлять праці учених, які досліджували способи і методи діагностики і розкриття лідерського потенціалу студентів (Т. Гура, В. Михайличенко [6]; В. Ялліна, Д. Хіцан [14] та ін.), питання ролі тренінгових технологій у процесі формування лідерської компетентності (С. Нестуля [7], О. Похилюк [10] та ін.).

У психологічній науці лідерський потенціал трактується як сукупність індивідуальних особливостей, які забезпечують ефективне лідерське функціонування особистості в певному соціальному контексті. До таких складових зазвичай відносять: мотивацію до впливу, розвинений емоційний



інтелект, соціальні навички, стратегічне мислення, відповідальність та високий рівень самоусвідомлення [5].

Д. Гоулман [2] у своїх працях акцентує увагу на ключовій ролі емоційного інтелекту в успішному лідерстві, вказуючи на важливість таких характеристик, як саморегуляція, емпатія та соціальні навички у побудові довіри й ефективної взаємодії.

О. Похилюк [10] наголошує, що формування лідерських якостей є одним із сучасних напрямків активного соціально-психологічного навчання під час здобуття вищої освіти майбутніми фахівцями. Ученою проаналізовано можливості його використання в освітньому процесі з метою формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти.

У своїх науково-методичних працях О. Паламаренко виокремлює такі показники лідерства: стресостійкість, мотивація досягнення, комунікативність та саморегуляція [9, с. 506].

Окремий інтерес становлять праці, в яких розкрито потенціал тренінгових технологій як потужного інструмента розвитку професійних і особистісних компетентностей майбутніх фахівців.

Так, зокрема, дослідження А. Анохіної, О. Ігнатюк присвячено висвітленню основних аспектів розробленої тренінгової програми з розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців для розкриття лідерського потенціалу, розвитку лідерських якостей, розширенню багажу знань, розвитку комунікативних якостей студентів у процесі групової взаємодії, налагодження згуртованості колективу [1].

А. Жукова наголошує, 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 вмінь та застосувати ці навички і вміння як в освітній, так і в практичній діяльності. На думку дослідниці 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 вмінь, а також активізацію їхнього особистісного лідерського потенціалу [3].

О. Чернякова О. Гришко, А. Палій, досліджуючи ефективність тренінгових технологій і коучингу у процесі формування лідерських якостей особистості, особливу увагу приділяють соціально-психологічному тренінгу (СПТ) як ефективному інструменту формування лідерських якостей. Авторами визначено, що тренінг є ефективним інструментом психологічного впливу, який не лише забезпечує отримання теоретичних знань, але й сприяє їх закріпленню через практичну діяльність, взаємодію в групах та рефлексію [13].

О. Тужилкіна, Л. Степанова важливим завданням професійної спеціалізації студентів вважають формування і розвиток у них комплексу умінь і навичок, необхідних для конкретної практичної діяльності. На думку дослідниць навчання в ЗВО має великі можливості для вирішення цих завдань, особливо під час семінарських занять, виробничої практики і спеціально організованих тренінгових програм. Учені переконані, що насамперед, при плануванні тренінгу слід врахувати моделювання професійних умінь майбутніх фахівців. Такі тренінги передбачають входження в практичну діяльність, вони можуть здійснюватися як в навчальному закладі, так і безпосередньо на підприємствах [12].

У науковій праці Т. Титаренко [11] доведено, що учасники тренінгових програм демонструють зростання рівня впевненості в собі, здатності до лідерської взаємодії та покращення навичок емоційної саморегуляції. Авторка підкреслює, що важливою умовою ефективності тренінгу є його контекстуальна відповідність професійному середовищу учасників, а також наявність чітко визначених очікувань і критеріїв успішності.



Досліджуючи тренінг та його особливості, дослідниця О. Павлюк [8] 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.

Зарубіжні науковці також підтверджують значущість тренінгових технологій у розвитку лідерських якостей. Наприклад, J. Burns [15] наголошував, що лідерство – це насамперед процес впливу, який потребує розвитку певних психологічних і поведінкових характеристик, що цілеспрямовано формуються через навчання і досвід. Практика провідних бізнес-шкіл світу демонструє системний підхід до лідерського тренінгу, що охоплює розвиток стратегічного мислення, гнучкості, адаптивності та міжособистісної ефективності.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** На науково-теоретичному рівні актуальність дослідження обумовлюється недостатньою розробленістю теоретичних засад використання соціально-психологічного тренінгу як технології активізації лідерського потенціалу майбутніх фахівців. Незважаючи на значну кількість наукових напрацювань і практичних рекомендацій щодо розвитку лідерських якостей, залишається невирішеним питання системної інтеграції різних методів активізації лідерського потенціалу майбутніх фахівців.

Часто окремі методи, спрямовані на активізацію лідерського потенціалу, застосовуються фрагментарно, без урахування індивідуальних особливостей студентів та специфіки професійної діяльності. Це створює ризик недостатньої ефективності формування комплексного лідерського потенціалу та обмежує можливості переносу набутого досвіду у реальні професійні ситуації.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Зазначене вище зумовлює необхідність поглибленого аналізу сутності лідерського потенціалу,



окреслення ефективних тренінгових методів і вивчення умов їхньої результативної реалізації в освітньому середовищі.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На сьогоднішньому етапі розвитку суспільства соціальне замовлення до якості підготовки фахівців визначається глобальними змінами в житті країни та навколишнього світу, крім того, сучасна вища освіта, поряд з формуванням професійно-функціональної готовності випускників до роботи, має сприяти становленню фахівців-лідерів, які керуються певними цінностями, мають необхідні знання, вміння та соціально значущі якості, що забезпечують активну громадянську позицію, соціально-відповідальну поведінку та толерантне спілкування з людьми. Сам же процес формування лідерських якостей у студентів, які навчаються в ЗВО, має розглядатися як спеціально сконструйована педагогічна діяльність, спрямована на набуття студентами знань, умінь та навичок лідерства.

Сучасне суспільство, що переживає динамічні трансформації в усіх сферах життєдіяльності, вимагає від фахівців не лише професійної підготовки, а й розвинених лідерських якостей. Здатність бути ініціативним, відповідальним, впливовим і адаптивним дедалі частіше розглядається як критично важлива складова професійної компетентності [4].

Зауважимо, що формування та розвиток лідерських якостей неможливий без вироблення певних комунікативних умінь та навичок, у зв'язку з цим особливої актуальності набуває використання технологій розвитку навичок спілкування, розвитку яких сприяють саме тренінгові заняття.

Розвиток лідерського потенціалу не є стихійним процесом, він потребує спеціального впливу, створення умов, у яких особистість матиме можливість актуалізувати власні ресурси, досліджувати зони розвитку та формувати нові моделі поведінки.

Провідними педагогічними засобами формування лідерських якостей повинні виступати різні типи проблемних ситуацій, а саме: індивідуально



лідерські (спрямовані на розвиток здібностей використання природних задатків лідера, презентації себе, вміння реалізувати чи мобілізувати свій лідерський потенціал); управлінсько-лідерські (орієнтовані на розвиток здатності впливу на інших людей, удосконалення умінь ставити цілі та визначати шляхи їх реалізації); комунікативно-прогностичні (спрямовані на розвиток здібностей побудови продуктивних ділових та емоційних взаємин).

Лідер стоїть перед особливими завданнями та викликами, що вимагають наявності певних компетенцій. Ці компетенції визначаються як сукупність знань, навичок та здібностей, які необхідні для ефективного здійснення професійної діяльності:

1) уміння працювати у команді (лідерство часто потребує координації зусиль багатьох фахівців, ефективна взаємодія та керування командою є ключовими навичками, які дозволяють досягати корпоративних цілей);

2) стратегічне мислення (у швидкому світі виробництва лідери повинні вміти бачити довгострокову перспективу, виявляти потенційні ризики та можливості для зростання, стратегічне мислення допомагає формувати майбутнє компанії та визначати шляхи її розвитку);

3) проблемно-орієнтоване мислення (у виробничому середовищі часто виникають складні та багатогранні проблеми, лідеру потрібне вміння швидко визначати причини проблем, розробляти та впроваджувати ефективні рішення);

4) ефективна комунікація (виступає ключем до управління командою, проведення переговорів партнерами та клієнтами, а також представлення інтересів компанії перед зовнішніми стейкхолдерами, лідер повинен бути здатний чітко та переконливо викладати свої думки, а також слухати та враховувати думку інших);

5) уміння адаптуватися до змін (в умовах постійних змін на ринку та впровадження нових технологій, гнучкість і здатність адаптуватися до нових умов стають одними з ключових якостей успішного лідера).



Найбільш дієвим інструментом розвитку лідерського потенціалу виступає соціально-психологічний тренінг.

Тренінг як ефективний засіб особистісних змін відомий ще з часів К. Левіна, який використовував перші тренінгові групи (Т-групи) для підвищення компетентності у спілкуванні управлінського персоналу. Основною його ідеєю було створення ситуацій, в яких учасники Т-групи могли виявити і змінити свої установки, виробити нові форми поведінки.

Особливістю тренінгу є поєднання гри та навчально-діагностичного процесу. У тренінгу, як у грі, учасники програють різні ситуації, можливі моделі міжособистісного спілкування. У навчально-діагностичному процесі учасники здобувають знання про самих себе, об'єктивну інформацію про свою роль і місце у групі, навчаються керувати власним емоційним станом [8, с. 27].

Соціально-психологічний тренінг створює передумови для розвитку здібностей, що забезпечують самопізнання, самореалізацію, готовність до свідомого вибору й прийняття рішень, відповідальність за власні дії.

На основі вищевикладеного виділимо ряд факторів і особливостей, при дотриманні яких розвиток лідерських якостей майбутніх фахівців видається нам найбільш ефективним.

По-перше, груповий соціально-психологічний тренінг цілком може виступати в ролі ефективного засобу розвитку лідерських якостей. Набуття майбутніми фахівцями успішного лідерського досвіду в тренінгових ситуаціях, що моделюються, може сприяти комплексному розвитку лідерського потенціалу, підвищувати мотивацію до лідерства, формувати лідерський образ і авторитет в очах групи, які в подальшому можуть переноситися на реальні життєві та професійні ситуації. По-друге, важливими факторами, що забезпечують успішність розвитку лідерських якостей, є: опора на наявні наукові розробки теорії лідерства, а також на професійну реальність фахівця; відбір кандидатів на відповідну посаду з урахуванням їхнього лідерського потенціалу;



створення соціально-психологічних умов, що стимулюють прояв лідерських якостей у майбутніх фахівців. По-третє, важливою умовою, що забезпечує стійкість досягнутих у процесі тренінгу результатів та успішність їх перенесення у професійну реальність, є психологічний супровід учасників у посттренінговий період.

Запропонована нами програма соціально-психологічного тренінгу активізації лідерського потенціалу майбутніх фахівців складається з 14 занять тривалістю одна академічна година, що проводяться один раз на тиждень.

Цілі соціально-психологічного тренінгу полягають у тому, щоб сформувати в учасників здатність бачити соціально-психологічну природу міжособистісної взаємодії, оволодіти необхідними для лідера навичками ефективного спілкування. В межах групової роботи учасники опановують різні стратегії та тактики поведінки у процесі взаємодії, навчаються усвідомлено, а не імпульсивно, обирати адекватні форми реагування у тій чи іншій ситуації.

Структура тренінгу має поетапний характер і слідує логіці формування певних здібностей: розвиток комунікативних та організаторських навичок; становлення лідерських якостей; формування орієнтації на успіх; активізація творчого потенціалу; зміцнення впевненості у собі.

Тренінг виступає технологією цілеспрямованої активізації та розвитку лідерського потенціалу. Під час моделювання тренінгових занять використовуємо блочну логіку «інформація-інтерація-рефлексія», що дозволяє сформувати в майбутніх фахівців уміння знаходити своє місце в групі, брати на себе лідируючу роль у разі потреби, адекватно оцінювати ситуацію, надавати підтримку іншим і приймати допомогу.

У процесі соціально-психологічного тренінгу здійснюється розвиток лідерських якостей особистості шляхом формування умінь та навичок конструктивної взаємодії у міжособистісному спілкуванні. Завдяки тренінговій роботі вирішується завдання становлення активної позиції майбутнього фахівця,



формування його ціннісних орієнтацій, мотиваційної структури та установок, властивих лідеру.

Основним методичним принципом виступає створення атмосфери довіри й співпраці у групі, яка функціонує як своєрідна система «дзеркал», що дозволяє кожному побачити себе з боку та відрефлексувати власну поведінку.

У ході соціально-психологічного тренінгу передбачено розв'язання трьох взаємопов'язаних завдань:

1. Зміна базових установок на взаємодію. Учасники навчаються переходити від егоцентричної позиції (коли інші сприймаються як засіб для досягнення власних цілей) до децентрованої, що ґрунтується на врахуванні потреб і інтересів співрозмовника. Це створює спільне «поле проблем», які вирішуються колективно.

2. Формування знань про соціальну взаємодію. Йдеться про розуміння особливостей людини, групових процесів і соціальних ситуацій. Знання охоплюють уявлення про фактори, які впливають на сприйняття інших (зовнішні дані, експресивна поведінка, контекст, інформація від інших осіб), а також про групові структури, рольові взаємини, феномени групового тиску, емоційного зараження, формування норм і цінностей.

3. Опанування навичок поведінки у різних соціальних ситуаціях. Це передбачає розвиток умінь публічного виступу, організації групових дискусій, ведення ділових переговорів та здатності застосовувати комунікативні техніки у практичній діяльності.

Під час соціально-психологічного тренінгу майбутні фахівці мають оволодіти ключовими лідерськими компетентностями, серед яких: уміння давати конструктивний зворотний зв'язок, створювати атмосферу співробітництва, об'єктивно оцінювати діяльність, аргументовано презентувати власні ідеї та пропозиції, налагоджувати ефективну комунікацію, організовувати групову роботу тощо.



Таким чином формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців вимагає комплексного підходу та постійного розвитку відповідних навичок та компетенцій. Лідер має бути готовий до навчання та самовдосконалення для відповідності новим викликам та можливостям.

Зупинимося на основних методах формування та розвитку лідерського потенціалу:

1) Групова дискусія, під час якої учасники обговорюють актуальні соціальні проблеми, а тренер виступає не лише модератором, але й наставником. Таким чином, тренінг стає одночасно і майданчиком для здобуття знань та відпрацювання практичних навичок.

2) Оцінка «360-градусів». Цей метод передбачає отримання зворотного зв'язку про лідерські якості співробітника від колег, підлеглих, керівників і навіть клієнтів. Подібний комплексний аналіз дозволяє виявити сильні сторони лідера та області для подальшого розвитку.

3) Кейс-метод. Аналіз реальних ситуацій із практики бізнесу дозволяє учасникам розвивати аналітичне мислення, засвоювати досвід прийняття рішень у складних умовах та формувати стратегічний погляд на ситуацію.

4) Практичні вправи та рольові моделювання, які створюють умови для відпрацювання комунікативних стратегій і тактик, а також забезпечують перехід від знань до реальних поведінкових умінь.

5) Коучинг та менторство. Через персональну взаємодію з тренером учасники отримують зворотний зв'язок, інсайти та рекомендації щодо покращення своїх лідерських навичок. Менторство може надати цінні уроки з реальної практики, а коучинг допомагає виявити та розробити індивідуальні потенційні можливості.

6) Робота у командних проєктах. Залучення до командних проєктів дає можливість реального застосування лідерських навичок, участі в колективному прийнятті рішень та розвитку навичок управління ресурсами та часом.



7) Відеотренінг професійного спілкування, який вимагає від учасників емоційної й інтелектуальної залученості та орієнтований не тільки на засвоєння знань, а й на корекцію поведінкових патернів, розвиток нових комунікативних навичок та форм взаємодії з людьми. Особливістю такої роботи є високий рівень включеності учасників, адже матеріалом для аналізу слугує реальна або змодельована поведінка групи.

**Висновки.** Розвиток лідерського потенціалу майбутніх фахівців є складним багатокomпонентним процесом, що потребує поєднання психолого-педагогічного супроводу, індивідуального підходу до учасників та активних методів навчання. Успішність формування лідерських якостей визначається не лише професійною підготовкою, а й психологічними та функціональними станами особистості.

Інтеграція різних методичних підходів у єдину систему навчання дозволяє не лише формувати лідерські якості, а й забезпечує стійкість отриманих результатів, готовність до саморозвитку та ефективного управління командною діяльністю в майбутній професійній сфері.

Подальші дослідження будуть спрямовані на розробку адаптивних та індивідуалізованих тренінгових програм, а також на довгостроковий моніторинг ефективності формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців.

### Список використаних джерел

1. Анохіна А.О., Ігнатюк О.А. Соціально-психологічний тренінг з розвитку лідерських якостей студентів-психологів. *Лідери XXI століття. Погляд у майбутнє: Матеріали VII Міжнародної науковопрактичної конференції 26-27 жовтня 2023 р.* / За заг. ред. Романовського О. Г. Х. : НТУ «ХП», 2023. 149 с.
2. Гоулман Д. Емоційний інтелект: чому він може бути важливішим за IQ / пер. з англ. К.: Основи, 2019.



3. Жукова А. Тренінг як засіб формування лідерської компетенції у студентів коледжу. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського = Scientific bulletin of South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky : наук. журнал.* Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2022. № 1 (138). С. 17-24.
4. Захарова С.А. Тренінгові методики у розвитку soft skills майбутніх лідерів. *Освітній дискурс.* 2020. №3. С. 55–61.
5. Кузьміна Н.В. Психологічні аспекти розвитку лідерського потенціалу особистості. *Психологія і суспільство.* 2017. №2. С. 87–92.
6. Михайличенко В., Гура Т. Способи і методи діагностики і розкриття лідерського потенціалу студентів. *Теорія і практика управління соціальними системами.* 019. №2. С. 15–21.
7. 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.
8. Павлюк О.Д. Тренінг як метод розвитку лідерських якостей здобувачів освіти професійно (професійно-технічних) навчальних закладів. *Science Review.* 2019. 5 (22). С. 26-32.
9. Паламаренко І. В. Виховання лідерських якостей майбутніх економістів. *Молодий вчений.* № 10 (50) жовтень, 2017. С. 505–508.
10. Похилюк О. Особливості тренінгових технологій виховання лідерських якостей майбутніх спеціалістів освітньої галузі // *Молодий вчений.* 2023. №1.1 (113.1). С. 85–89.
11. Титаренко Т.О. Тренінгові технології у формуванні лідерських компетентностей фахівців. *Педагогічна освіта: теорія і практика.* 2021. №1. С. 113–117.



12. Тужилкіна О.В., Степанова Л.В. Тренінг як засіб формування професійних компетенцій майбутніх фахівців з управління персоналом [Текст]. Якість вищої освіти: компетентнісний підхід у підготовці сучасного фахівця [Текст]: *матеріали XLIII Міжнародної науково-методичної конференції (м. Полтава, 14 - 15 листопада 2018 року)*. ПУЕТ, 2019. С. 259–262.

13. Чернякова О.В., Гришко О.Д., Палій А.М. Коучинг і тренінг як інструменти розвитку лідерських якостей. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія: Психологія* / редкол.: У.Б. Михайлишин (голов. ред.), О. Т. Смуk, В. М. Корольчук та ін. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2025. Вип. 1. С. 106–111. URL <http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/389/456>

14. Ялліна В., Хіцан Д. Роль освіти в розвитку лідерського потенціалу молоді. *Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи*. 2023. С. 47–50.

15. Burns J. Leadership. Harper & Row, 1978.