

**Чернякова О. В.**

*кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри філософії та психології  
Київського університету інтелектуальної власності та права  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

**Гришко О. Д.**

*кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри філософії та психології  
Київського університету інтелектуальної власності та права  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

**Палій А. М.**

*кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри філософії та психології  
Київського університету інтелектуальної власності та права  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

## КОУЧИНГ І ТРЕНІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

### COACHING AND TRAINING AS TOOLS FOR DEVELOPING LEADERSHIP QUALITIES

У статті досліджено ефективність тренінгових технологій і коучингу у процесі формування лідерських якостей особистості. Проведено теоретичний аналіз ключових понять, зокрема лідерства, лідерських якостей та методів їх розвитку в освітньому середовищі. Визначено, що лідерство є важливим чинником професійного становлення особистості, а розвиток лідерських компетенцій сприяє підвищенню рівня відповідальності, стратегічного мислення, комунікативних здібностей і адаптивності майбутніх фахівців до викликів сучасності.

Особливу увагу приділено соціально-психологічному тренінгу (СПТ) як ефективному інструменту формування лідерських якостей. 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. Наголошено, що успішність впровадження тренінгу залежить від низки факторів, зокрема від рівня підготовки тренера, правильного формування комплексу вправ і своєчасного використання останніх. Помилкове або невчасне застосування тренінгових методик може призвести до зниження ефективності занять, підвищення рівня напруженості серед учасників або зниження їхньої мотивації.

Крім того, у статті розглянуто коучинг як метод особистісного розвитку, що передбачає розкриття внутрішнього потенціалу особистості, посилення її мотивації та формування навичок саморозвитку. Визначено, що коучингова методика сприяє формуванню самостійності у прийнятті рішень, розвитку емоційного інтелекту та підвищенню відповідальності за результати діяльності.

З метою емпіричної перевірки ефективності впровадження коучингу та тренінгу нами було проведено експериментальне дослідження. Загалом, результати, отримані в процесі емпіричного дослідження узгоджуються з результатами теоретичного огляду наукової літератури. Ми зробили висновок, що коучинг та тренінг є ефективними інструментами розвитку лідерських якостей особистості, зокрема студентів.

Окреслено перспективи подальших досліджень, що включають емпіричний аналіз впливу тренінгових методик на рівень лідерських компетенцій студентів, визначення оптимальних умов для їхнього ефективного застосування у навчальному процесі, а також розробку комплексних програм розвитку лідерства, що поєднують тренінгові, коучингові та менторські підходи.

**Ключові слова:** лідерство, лідерські компетенції, тренінгові технології, коучинг, соціально-психологічний тренінг.

The article examines the importance of training technologies and coaching in the process of forming students' leadership competencies. A theoretical analysis of key concepts, in particular leadership, leadership qualities and methods of their development in the educational environment, is conducted. It is determined that leadership is an important factor in the professional development of an individual, and the development of leadership competencies contributes to increasing the level of responsibility, strategic thinking, communication skills and adaptability of future specialists to modern challenges.

Particular attention is paid to socio-psychological training (SPT) as an effective tool for forming leadership qualities. It is determined that the training methodology ensures not only the acquisition of knowledge, but also contributes to its consolidation through practical activities, interaction in groups and reflection. It is emphasized that the success of implementing training in the educational process depends on a number of factors, in particular, on the level of training of the trainer, the correct selection of exercises and their timely use. Incorrect or untimely application of training methods can lead to a decrease in the effectiveness of classes, an increase in the level of tension among participants or a decrease in their motivation.

In addition, the article considers coaching as a method of personal development, which involves the disclosure of students' internal potential, strengthening their motivation to study and the formation of self-development skills. It is

determined that the coaching method contributes to the formation of independence in decision-making, the development of emotional intelligence and increased responsibility for the results of activities.

In order to empirically verify the effectiveness of the implementation of coaching and training, we conducted an experimental study. In general, the results obtained in the process of empirical research are consistent with the results of a theoretical review of the scientific literature. We concluded that coaching and training are effective tools for developing the leadership qualities of a person, in particular, of students.

The prospects for further research are outlined, including an empirical analysis of the impact of training methods on the level of students' leadership competencies, determining the optimal conditions for their effective application in the educational process, as well as the development of comprehensive leadership development programs that combine training, coaching and mentoring approaches.

**Key words:** leadership, leadership competencies, training technologies, coaching, social and psychological training.

**Постановка проблеми.** У сучасному суспільстві, що характеризується швидкими змінами, зростаючою конкуренцією та необхідністю прийняття ефективних управлінських рішень, питання розвитку лідерських якостей набуває особливої актуальності. Високий рівень лідерських компетенцій є ключовим фактором успішної професійної діяльності, особливо в умовах динамічного соціально-економічного середовища. Одним із найефективніших підходів до формування лідерських навичок є використання коучингу та тренінгових технологій, які спрямовані на стимулювання особистісного та професійного зростання, розвиток емоційного інтелекту, стратегічного мислення та комунікативної компетентності. Водночас недостатня розробленість науково-методичних засад інтеграції коучингу і тренінгу у процес розвитку лідерських якостей потребує подальших досліджень. Актуальним є також питання визначення ефективних підходів до використання цих технологій у різних сферах діяльності, а також оцінки їх впливу на професійне становлення особистості. Таким чином, дослідження ролі коучингу та тренінгів у розвитку лідерських якостей є важливим для обґрунтування інноваційних підходів до підготовки керівників, управлінців і фахівців різних галузей.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Явище лідерства, як суспільного феномену, завжди привертало увагу дослідників, оскільки природа досліджуваного поняття викликала численні дискусії та неоднозначні трактування. У вітчизняній психологічній науці питання лідерства почали активно вивчати ще у 1920–1930-х роках, і ця проблема стала предметом досліджень таких науковців, як Г. М. Андрєєва, В. М. Анисімова, І. П. Волков, В. Д. Гончаров, Ю. А. Замошкін, Н. І. Ільїна, І. С. Кон, Е. С. Кузьмін, І. Г. Лукманова, А. Н. Немчина, Б. Д. Паригін, А. В. Петровський, І. С. Полонський, А. Г. Сорокова, Л. І. Уманський та інших. Значний внесок у дослідження цієї проблематики зробили також зарубіжні вчені, зокрема К. Берд, Е. Богардус, М. Вебер, Л. Картер, Р. Лорд, Р. Стогділл, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Фідлер, Д. Філліпс, Г. Хоуманс та інші [9, с. 51], Дж. Антонакис, У. Бенніс, Р. Бирнбаум, К. Бланшар, Р. Блейк, Е. Богардус, Ф. Массарик, Д. МакГрегор, Б. Митчел, Дж. Нефф, Р. Стенберг, Р. Стокділл, П. Херсі, Р. Хаус, Дж. Хемфілл та ін. [11, с. 1194]

Феномен лідерства є однією з ключових категорій соціальної психології, оскільки він не лише пов'язаний з інтеграцією групової діяльності, а й безпосередньо характеризує особистість, яка здійснює

цей процес. У зв'язку з цим важливим завданням є уточнення змісту понять «лідер» та «лідерство», що дозволяє глибше зрозуміти механізми їхнього формування та функціонування в соціальному середовищі.

**Метою статті** є теоретичний аналіз ефективності використання коучингових та тренінгових технологій в процесі розвитку лідерських якостей особистості.

**Виклад основного матеріалу.** Динамічний розвиток технологій, економічні трансформації та соціальні зміни створюють нестабільні й мінливі умови функціонування суб'єктів ринкової економіки, зокрема підприємств. В умовах високої турбулентності зовнішнього середовища зростає потреба в ефективному управлінні, яке передбачає здатність підприємства адаптувати свою організаційну культуру до нових викликів. Ключову роль у цьому процесі відіграє компетентний керівник, оскільки саме він формує корпоративну культуру. Чим нестабільнішою є ринкова ситуація, тим вища потреба підприємства у лідері, здатному забезпечити ефективне управління. Попри численні дослідження феномену лідерства, досі не існує універсального переліку характеристик, які б однозначно визначали ефективного лідера. Водночас беззаперечним є факт, що саме лідери відіграють ключову роль у координації діяльності груп, організацій та суспільств, сприяючи досягненню їхніх стратегічних цілей [2, с. 184].

Лідерство є соціально-психологічним феноменом, що виникає та реалізується виключно в межах соціального середовища. Воно є невід'ємною складовою будь-якої групової взаємодії, оскільки в кожному колективі природним чином формується лідер. Дослідження цього явища є одним із ключових напрямів соціальної психології, оскільки воно не лише пов'язане з координацією групової діяльності, а й відображає особистісні характеристики суб'єкта, який здійснює цю інтеграцію. Відтак важливим аспектом є уточнення дефініцій понять «лідер» та «лідерство». Термін «лідер» походить від англійського leader і означає особу, яка очолює групу, спрямовує її діяльність і виконує керівні функції. Відповідно, поняття «лідерство» (leadership) визначається як статус, рольова функція або діяльність лідера, що передбачає вплив на інших членів групи та спрямування їхніх дій у певному напрямку [14, с. 51].

Варто також акцентувати увагу на тому, що термін «лідер» трактується по-різному залежно від галузі наукового знання, що зумовлено специфікою кожної дисципліни. У філософії поняття лідерства розглядається доволі рідко та, як правило, однобічно. Лідером

завичай вважають найавторитетнішого члена організації або соціальної групи, чий особистісний вплив відіграє вирішальну роль у політичних, моральних і соціальних процесах. При цьому його авторитет завичай має неформальний характер і формується стихійно. Соціологічний та економічний підходи визначають лідера як особу, що користується значним авторитетом у колективі, здатна об'єднати групу навколо спільної мети та здійснювати суттєвий вплив на її членів завдяки своїм особистим якостям. З точки зору політології, лідер – це людина, яка очолює політичну партію або іншу суспільно-політичну організацію, відіграючи ключову роль у процесах прийняття рішень і стратегічного управління. У психолого-педагогічній сфері поняття лідерства є багатограним. Лідером вважається той член групи, який у важливих ситуаціях здатний впливати на поведінку інших учасників, має найвищий статус та правомірно ухвалює рішення, що є значущими для всієї групи. Також лідер визначається як ініціативна особа, яка завдяки своїм особистим рисам здатна координувати спільну діяльність і регулювати взаємодію між членами соціальної групи [10, с. 244].

У ході наукових досліджень феномену лідерства було запропоновано чимало визначень цього поняття. Наведемо деякі з них. Зокрема, О. Г. Романовський та Н. В. Серета трактують лідерство як здатність особи впливати на окремих індивідів чи групу людей, мотивуючи їх до спільної діяльності задля досягнення визначених цілей. Т. Кочубей і А. Семенов розглядають лідерство як результат взаємодії членів малої групи у певний період часу, що зумовлюється як особистісними якостями її учасників, так і особливостями ситуації, у якій вони функціонують. Водночас лідерство є динамічним процесом, оскільки передбачає взаємовплив між характеристиками особистості та зовнішніми умовами. На думку С. Р. Філоновича, лідерство проявляється як процеси внутрішньої самоорганізації та самоуправління колективу, що виникають на основі ініціативності його членів та їхньої здатності впливати на загальний вектор розвитку групи [12, с. 65].

Важливим феноменом в рамках нашого аналітичного дослідження є також поняття лідерських якостей. Аналіз наукових джерел свідчить про те, що серед українських дослідників поширеним є підхід, згідно з яким лідерські якості розглядаються як комплекс індивідуально-особистісних і соціально-психологічних характеристик особистості. Водночас таке визначення містить певні суперечності. По-перше, термін «особистісний» у науково-довідковій літературі визначається як такий, що стосується особи як індивіда, що дає підстави вважати соціально-психологічні характеристики частиною особистісних рис. По-друге, індивідуальні особливості особистості завичай пояснюються через соціально-психологічні чинники, оскільки саме соціальне середовище значною мірою формує унікальні риси людини. Таким чином, взаємозв'язок між індивідуальними та соціально-психологічними характеристиками особистості є настільки тісним, що їх поділ у межах визна-

чення лідерських якостей потребує додаткового уточнення [3, с. 28-29].

Одним із ефективних підходів, спрямованих на розвиток лідерських компетенцій, є використання сучасних технологій навчання та особистісного розвитку, зокрема коучингу. Саме тому доцільним є подальший аналіз поняття коучингу, його сутності та особливостей застосування в контексті формування лідерських якостей.

Сьогодні розвиток коучингу характеризується багатогранністю та широким спектром підходів до його розуміння. Незважаючи на різноманіття трактувань, методики та інструменти коучингу є універсальними й не залежать від географічного чи культурного контексту. У найзагальнішому значенні коучинг можна визначити як процес, спрямований на розкриття внутрішнього потенціалу людини та підвищення її ефективності.

На думку Чернишової Л. І. та Жовтої Д. В., розвиток коучингу в Україні відбувається недостатньо швидкими темпами. Це зумовлено, на думку дослідниць, низькою обізнаністю потенційних клієнтів щодо сутності цього підходу. Попри значний попит на методики особистісного та професійного розвитку, коучинг досі часто ототожнюють із такими інструментами, як тренінги, консалтинг чи психологічне консультування. Відсутність чіткого розуміння переваг коучингу призводить до того, що значна частина керівників та менеджерів не розглядає його як ефективний інструмент розвитку, оскільки очікує миттєвих та об'єктивних результатів. Український бізнес здебільшого орієнтований на практичні навички та безпосередню матеріальну вигоду, тоді як особистісний розвиток не завжди сприймається як важливий чинник успіху. Така ситуація має історичне підґрунтя, адже пострадянський підхід до ведення бізнесу спрямований передусім на отримання швидкого прибутку, а не на довгострокові інвестиції у розвиток людського капіталу [13, с. 164-165].

Основна концепція коучингу полягає не в прямому навчанні, а у сприянні самостійному здобуттю знань і розвитку особистості. Відомий дослідник коучингу Дж. Вітмор, один із провідних бізнес-тренерів Великої Британії та автор популярної моделі GROW, наголошував, що ця методика є потужним інструментом як для особистісного, так і для професійного зростання. Серед ключових переваг коучингу він виокремлює [9, с. 20]:

- підвищення продуктивності діяльності як головної мету його застосування;
- можливість ефективного навчання без відриву від основної роботи, що робить процес не лише корисним, а й приємним;
- поліпшення міжособистісних стосунків у колективі;
- позитивний вплив на якість життя завдяки гармонізації робочого середовища;
- виявлення прихованих талантів і внутрішніх ресурсів особистості;
- зростання особистої ефективності та прискорення досягнення поставлених цілей;

– високу адаптивність до змін, що робить коучинг ефективним інструментом у сучасних динамічних умовах.

А. Р. Жукова, досліджуючи коучинг у педагогічній діяльності для формування лідерських компетентностей, робить висновок що досліджуваний метод є ефективним у досягненні поставленої цілі. Авторка вважає, що коучинг сприяє формуванню глибинного усвідомлення життєвих цілей, розкриттю лідерського потенціалу та розвитку лідерських якостей у викладачів і здобувачів освіти. Викладач, виконуючи роль коуча, демонструє лідерську поведінку, реалізує відповідні методики та володіє необхідними особистісними характеристиками, включаючи систему цінностей, установок і морально-етичних принципів. Як лідер, викладач не лише самостійно втілює лідерські якості, а й сприяє їхньому розвитку у студентів. Він активізує навчально-пізнавальну діяльність здобувачів освіти, посилює їхню мотивацію, формує навички самовиховання та саморозвитку, а також підвищує рівень відповідальності за власне навчання та професійне становлення [6, с. 34]. Таким чином, коучинг є універсальною методикою, яка сприяє розвитку як окремих індивідів, так і організацій у цілому.

Досліджуючи інструменти розвитку лідерських якостей особистості варто також згадати соціально-психологічний тренінг, як ефективний метод досягнення цієї мети. На сучасному етапі розвитку психологічних практик термін «соціально-психологічний тренінг» (СПТ) є одним із найпоширеніших для позначення групових методів роботи з людьми. Визначення цього поняття в науковій літературі має певні варіації. Так, Ю. Н. Ємельянов розглядає СПТ як систему методів, що спрямовані на розвиток здатності до навчання та оволодіння складними видами діяльності. Водночас Л. А. Петровська визначає його як специфічну форму психологічного впливу в умовах інтенсивного групового навчання, що передбачає як засвоєння нових знань та навичок у сфері комунікації, так і їхню корекцію. Різноманіття завдань, які вирішуються в межах СПТ, обумовлює існування різних його форм. Усі вони можуть бути згруповані у два основні класи [1, с. 12]:

– Тренінги, спрямовані на розвиток спеціальних навичок, які допомагають учасникам оволодіти конкретними вміннями, необхідними для ефективної діяльності.

– Тренінги, орієнтовані на вдосконалення навичок аналізу комунікативних ситуацій, що сприяють підвищенню здатності до саморефлексії, розуміння особливостей поведінки партнера по спілкуванню та оцінки групової динаміки.

Данчук Ю. П. наголошує, що визначення тренінгу як виключно методу навчання є дещо обмеженим, оскільки процес тренінгу не зводиться лише до набуття знань, умінь і навичок. Він також передбачає зміни в установках, міжособистісних відносинах і мотиваційних структурах особистості. Використання критерію активності для характеристики тренінгу є дискусійним, адже активність є радше влас-

тивністю суб'єкта, ніж самого методу. Найчастіше тренінг розглядається через поняття «психологічного впливу», який передбачає застосування виключно психологічних засобів у міжособистісній взаємодії. Його основна мета – вплив на стан, думки, емоції та поведінку іншої особи, а також цілеспрямоване передавання інформації між учасниками взаємодії. Поняття психологічного впливу тісно пов'язане з категорією «впливу», що передбачає цілеспрямовану зміну поведінки чи установок об'єкта впливу. У цьому контексті розрізняють прямий і непрямий вплив: у першому випадку суб'єкт ставить перед собою конкретне завдання щодо досягнення певного результату, тоді як у другому – зміни можуть відбуватися без явного наміру викликати конкретну реакцію в іншій особі [4, с. 204-205].

В. І. Ковальова та Д. С. Бутенко за результатами емпіричного дослідження дійшли висновку, що тренінг можна вважати ефективним методом формування та розвитку лідерських якостей серед студентів. Його застосування в освітньому процесі набуває дедалі більшої актуальності, оскільки ця методика не лише сприяє засвоєнню знань, а й підвищує мотивацію учасників завдяки їхній активній залученості. Водночас, дослідники наголошують, що ефективність тренінгу як освітнього інструменту значною мірою залежить від професіоналізму тренера. Успішна реалізація тренінгової методики передбачає ретельний добір вправ і їх своєчасне використання. Невдалий вибір або неправильний момент для впровадження тих чи інших технік може спричинити зростання напруженості серед учасників, викликати відчуття дискомфорту та знизити їхню залученість у процес [7, с. 299]. А. Жукова за результатами проведеного емпіричного дослідження серед студентів коледжу висловлює схожу думку. Авторка вважає, що тренінг є дієвим інструментом для формування лідерської компетентності у студентів, оскільки сприяє розкриттю їхнього потенціалу, наданню необхідних знань про лідерство та їхньому безпосередньому застосуванню на практиці. Однак ефективно впровадження тренінгових технологій у закладах фахової передвищої освіти, на думку дослідниці, вимагає дотримання низки психолого-педагогічних умов, створення сприятливого освітнього середовища для особистісного та лідерського розвитку студентів [8, с. 21].

Таким чином, теоретичний аналіз наукових джерел дає нам підстави зробити висновок, що соціально-психологічний тренінг є ефективним методом розвитку лідерських якостей, оскільки дозволяє не лише формувати ключові комунікативні навички, а й підвищувати рівень самосвідомості, стратегічного мислення та емоційного інтелекту, що є важливими компонентами успішного лідерства.

З метою емпіричної перевірки ефективності впровадження коучингу та тренінгу нами було проведено експериментальне дослідження. Вибірка досліджуваних складає 30 респондентів, що є студентами ЗВО. Вік досліджуваної групи від 18 – до 22 років.

Експериментальне дослідження складалося з трьох етапів. На першому етапі дослідження нами було підбрано психодіагностичний інструментарій, сформовано вибірку та реалізовано первинну психодіагностику лідерських якостей респондентів. Другий етап був присвячений плануванню, організації та проведенню психологічного втручання, що поєднувало принципи коучингу та тренінгу. На третьому етапі експериментального дослідження нами було проведено вторинну діагностику рівня розвитку лідерських якостей респондентів з метою визначення ефективності проведеного заходу і впливу останнього на рівень лідерських якостей респондентів.

Для вимірювання лідерських якостей студентів нами було використано Методику діагностики лідерських якостей Є. Жарікова, Є. Крушельницького.

Узагальнені результати діагностики рівня лідерських якостей студентів на констатувальному та формуальному етапах емпіричного дослідження представлено в табл. 1.

Таблиця 1

#### Динаміка рівня лідерських якостей студентів до та після участі у заході

Шкала	До впливу		Після впливу	
	К-ть	%	К-ть	%
Якості лідера виражені слабо	11	36.67%	7	23.33%
Якості лідера виражені помірно	12	40%	9	30%
Лідерські якості виражені сильно	5	16.67%	13	43.33%
Людина як лідер схильна до диктату	2	6.67%	1	3.33%

Аналіз отриманих даних свідчить про позитивну динаміку розвитку лідерських якостей.

Зокрема, кількість студентів із слабо вираженими лідерськими якостями зменшилася з 36.67% до 23.33%, а кількість осіб із помірно вираженими лідерськими якостями знизилася з 40% до 30%. Водночас відбулося суттєве зростання частки студентів із сильно вираженими лідерськими характеристиками – з 16.67% до 43.33%. Дещо зменшилася частка студентів, схильних до диктату (з 6.67% до 3.33%), що може свідчити про формування більш гармонійного стилю лідерства.

Отримані результати, на нашу думку, можна пояснити через дію декількох психологічних механізмів. Тренінгова складова сприяла розвитку соціальних навичок, підвищенню впевненості в собі та усвідомленню особистих сильних сторін, що є критично важливими для становлення та розвитку лідерства. Коучинг, у свою чергу, забезпечив персоналізований підхід, орієнтований на саморефлексію та самовдосконалення, що допомогло студентам краще усвідомити свої лідерські можливості та розвинути відповідні поведінкові моделі.

Зменшення частки респондентів із низьким рівнем лідерських якостей та зростання кількості осіб із високим рівнем прояву лідерства може свідчити

про ефективність інтегрованого підходу в розвитку цих характеристик. Додатково, зниження рівня схильності до диктату вказує на те, що студенти не лише розвинули впевненість у власних лідерських навичках, а й навчилися більш ефективно застосовувати їх у соціальній взаємодії без надмірного авторитаризму.

Загалом, результати власного емпіричного дослідження узгоджуються із даними, отриманими в процесі аналізу наукових джерел. Отримані дані підтверджують ефективність методики, що поєднує принципи тренінгу та коучингу, у розвитку лідерських якостей студентів. Виявлено, що застосування такого підходу сприяє не лише підвищенню рівня лідерських характеристик, а й гармонізації стилю лідерства, знижуючи його диктаторські прояви. Це свідчить про необхідність інтеграції подібних методик в освітній процес з метою формування лідерських якостей майбутніх фахівців різних галузей.

**Висновки.** Результати теоретичного дослідження надають нам підстави вважати, що тренінгові технології та коучинг є ефективними засобами розвитку лідерських якостей і компетенцій особистості. Тренінг як активний метод навчання сприяє не лише засвоєнню теоретичних знань про лідерство, але й забезпечує їхнє практичне застосування, що є необхідною умовою формування та розвитку лідерської поведінки. Використання коучингового підходу у процесі навчання дозволяє глибше розкрити особистісний потенціал здобувачів освіти, підвищити їхню мотивацію та сприяти саморозвитку. Важливим аспектом ефективного впровадження тренінгових технологій є створення відповідного психолого-педагогічного середовища, що передбачає підготовку кваліфікованих тренерів, розробку навчальних програм та інтеграцію тренінгів у систему професійної підготовки студентів.

За результатами власного емпіричного дослідження ми дійшли висновку, що коучинг та тренінг є ефективними інструментами розвитку лідерських якостей студентів. Виявлено, що застосування підходу, що поєднує принципи коучингу та тренінгу, сприяє не лише підвищенню рівня лідерських характеристик, а й гармонізації стилю лідерства, знижуючи його диктаторські прояви. Це свідчить про необхідність інтеграції подібних методик в освітній процес з метою формування лідерських якостей майбутніх фахівців різних галузей. Загалом, результати власного емпіричного дослідження узгоджуються із даними, отриманими в процесі аналізу наукових джерел.

Подальші дослідження у цій сфері можуть бути спрямовані на емпіричне вивчення впливу різних тренінгових методик на формування лідерських компетенцій, визначення оптимальних умов для їх реалізації у закладах освіти, а також розробку комплексних програм розвитку лідерства, які поєднують тренінгові, коучингові та менторські підходи. Перспективним напрямом є також аналіз впливу тренінгових технологій на довгострокові результати професійної діяльності випускників, що дозволить оцінити ефективність їх застосування у практичному контексті.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч.-метод. посібник. Харків : НУЦЗУ, 2015. 251 с.
2. Бальцежик Р., Матерак Я., Голубник О. Теоретичні аспекти дослідження лідерства. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2019. Вип. 42. С. 174-185.
3. Гриньова М. В. Поняття «лідерські якості» у сучасному дискурсі лідерології. Педагогічна наука і освіта у сучасному вимірі: проблеми та перспективи розвитку : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, 17 травня 2024 р. Одеса, 2024. С. 28 - 31.
4. Данчук Ю. П. Теоретико-методологічні засади психологічного тренінгу. *Наукові праці Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка* : збірник за підсумками звітної наукової конференції викладачів, докторантів і аспірантів. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2022. Вип. 21. С. 204-205.
5. Жукова А. Р. Коучинг у педагогічній діяльності для формування лідерських компетентностей. *Плекаємо особистість* : наук.-метод. альманах. Полтава, Лубни: Держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка», 2024. Вип. 7. С. 31-35.
6. Жукова А. Тренінг як засіб формування лідерської компетенції у студентів коледжу. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2022. № 1 (138). С. 17-24.
7. Зеленев Є. А. Формування лідерських якостей як завдання планетарного виховання студентської молоді. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2017. № 5 (80). С. 70-78.
8. Ковальова В. І. Розвиток лідерських якостей студентів через тренінгові форми навчання. Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця: зб. матер. міжнар. наук.-практ. конф., 31 травня – 1 червня 2018 р. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. С. 298-299.
9. Нежинська О. О. Основи коучингу : навчальний посібник. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
10. Слюсаренко О. О. Поняття «лідер» і «лідерство» в сучасній науковій літературі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород : Говерла, 2016. Вип. 2 (39). С. 244-246.
11. Стрельбицька С. М. Формування лідерських якостей здобувачів освіти засобами коучинг-технологій. *Вісник науки та освіти*. 2024. № 2 (20). С. 1191-1205.
12. Філатова Л. С., Новохацька Л. В. Теоретичні аспекти теорій лідерства крізь призму ефективного лідерства. *Економіка: реалії часу*. 2014. № 3 (13). С. 64-69.
13. Чернишова Л. І., Жовта Д. В. Тенденції розвитку коучингу в Україні. *Сучасний менеджмент економічних систем в координатах парадигми сталого розвитку* : Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. Дніпро: Середняк Т. К., 2020. С. 164-166.
14. Штанько Н. А. Лідерство як соціально-психологічний феномен. *Юридична психологія та педагогіка*. 2013. № 2. С. 50-61.