
**ОРГАНИЗАЦИЯ
ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ВУЗЕ
ПО ФОРМИРОВАНИЮ
ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Министерство образования и науки Российской Федерации

ГОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет»

**ОРГАНИЗАЦИЯ
ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ВУЗЕ
ПО ФОРМИРОВАНИЮ
ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Методические рекомендации



Тамбов
Издательство ТГТУ
2009

УДК Ч481.0я73
ББК 37.018
П909

Утверждено Редакционно-издательским советом университета

Рецензент

Доктор технических наук, профессор ТГТУ
Н.П. Жуков

Составители:

Н.П. Пучков, А.В. Авдеева

П90 Организация воспитательной работы в вузе по
9 формированию лидерских качеств обучающихся : ме-
тодические рекомендации / Н.П. Пучков, А.В. Авдеева.
– Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2009. – 28 с.

Данные методические рекомендации содержат основные понятия и подходы к формированию лидерских качеств, сведения по организации воспитательной работы в вузе, нацеленной на формирование профессионально-значимых лидерских качеств обучающихся. Рассмотрены особенности проявления лидерства у студентов на различных этапах профессионального становления. Предложена программа тренингов по формированию лидерских качеств.

Предназначены для преподавателей высших учебных заведений, осуществляющих организацию инновационного образовательного процесса. Могут быть полезны студентам, аспирантам, научным работникам с целью их ориентации на творческое саморазвитие конкурентоспособности.

УДК Ч481.0я73
ББК 37.018

© ГОУ ВПО «Тамбовский государственный
технический университет»
(ТГТУ), 2009

Учебное издание

**ОРГАНИЗАЦИЯ
ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ВУЗЕ
ПО ФОРМИРОВАНИЮ
ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Методические рекомендации

Составители:
ПУЧКОВ Николай Петрович,
АВДЕЕВА Анна Владимировна

Редактор Т.М. Глинкина
Инженер по компьютерному макетированию И.В. Евсеева

Подписано в печать 01.10.2009.
Формат 60 × 84 /16. 1,63 усл. печ. л.
Тираж 100 экз. Заказ № 397.

Издательско-полиграфический центр
Тамбовского государственного технического университета
392000, Тамбов, Советская, 106, к. 14

ВВЕДЕНИЕ

Одним из приоритетных направлений национального проекта «Образование» является направление «Конкурсное выявление и поддержка лидеров, успешно реализующих новые подходы на практике». В современных условиях выпускник вуза должен обладать не только профессиональными знаниями, умениями и навыками, но и определенным набором лидерских качеств, позволяющих ему успешно реализовать свой творческий потенциал в практической деятельности. Хотя вопросам формирования лидерских качеств в процессе обучения студента в вузе и уделяется должное внимание в педагогических исследованиях, но нельзя утверждать, что в массовой практике высшей школы в полной мере используются социально-воспитательные условия учебного процесса, которые могут содействовать формированию лидерских качеств в профессиональной деятельности студентов. В результате возникает необходимость в выявлении основных тенденций, принципов, психолого-педагогических условий и разработке технологий, содействующих формированию и развитию лидерских качеств личности в учебном процессе высшего учебного заведения. Более того, в основе развития системы образования должен присутствовать такой принцип проектной деятельности, как конкурсное выявление и поддержка лидеров, успешно реализующих новые подходы на практике.

Предлагаемый в данных методических рекомендациях учебный материал поможет профессорско-преподавательскому составу вуза и студентам найти наиболее общие подходы к проблеме лидерства, методике выявления и формирования лидерских качеств.

Включённые в методические рекомендации тренинги и упражнения помогут участникам тренинговых групп осознать свои способности и сильные стороны и опираться на них в дальнейшем профессиональном и личностном росте. Это позволит легче справляться как с трудностями социально-экономического характера, так и с различного рода проблемами и конфликтами.

Использование материалов методических рекомендаций обеспечит самостоятельную подготовку и проведение преподавателем тренингов по развитию лидерских качеств и организацию процесса мониторинга воспитывающего обучения с целью оценки его результатов.

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ

Существенным фактором исследований в области педагогики и социальной психологии является анализ лидерства в реальных социальных группах. При этом лидерство выступает как один из элементов групповой жизнедеятельности, которая сама включается в контекст более широких социальных явлений.

Наиболее интересными в плане разрешения проблем этих исследований являются работы А.С. Макаренко, Б.Д. Парыгина и А.А. Ершова, где значительное внимание уделяется постановке проблемы лидерства, а также выработке чёткого определения этого понятия.

Проблему лидерства А.С. Макаренко специально не анализировал, а рассматривал её в тесной связи с другими признаками коллектива – и прежде всего с целями его деятельности.

Благодаря такому целостному подходу А.С. Макаренко открыл ряд важных теоретических положений относительно лидерства в первичном коллективе, в частности, положение о сущности лидерских связей. Он обозначил те условия, при которых деловые отношения становятся наиболее эффективными. Важнейшее из этих условий – реальная возможность для каждого члена группы принять на себя ответственность.

Несмотря на в общем-то понятную сущность, имеют место несколько различные взгляды на лидерство.

Например, Б.Д. Парыгин трактует лидерство как один из процессов организации и управления малой социальной группой, который способствует достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным эффектом. Он считает [1], что существуют два фактора, взаимодействие которых определяет феномен лидерства:

- 1) объективный (интересы, цели, потребности, задачи группы в конкретной ситуации);
- 2) субъективный (личностные особенности индивида как организатора и инициатора групповой

деятельности»,

и на этой основе делает ряд выводов:

- Лидер не выдвигается группой, а спонтанно занимает лидерскую позицию с открытого или скрытого согласия группы;
- При выдвижении лидера с его личностью идентифицируется, в том числе специфический, официально не зафиксированный набор групповых норм и ценностей;
- Выдвижение лидера всегда связано и со значимой для жизнедеятельности группы ситуацией.

Несколько иначе интерпретирует понятие лидера А.А. Ершов. В социально-психологическом смысле лидер, или ведущий группы – это такой член группы, который обладает необходимыми организаторскими способностями, занимает центральное положение в структуре межличностных отношений членов группы и способствует своим примером, организацией и управлением группой достижению целей группы наилучшим образом.

Авторами разных теорий лидерства предложены и различные определения понятий лидерства и лидера.

Лидер – член группы, который идентифицирует с наиболее полным набором групповых ценностей, обладает наибольшим влиянием и выдвигается в ходе взаимодействий (Р.Л. Кричевский) [2] .

Лидер – член группы, за которым все остальные члены группы признают право принимать наиболее ответственные решения, затрагивающие интересы всей группы и определяющие направления деятельности всей группы (Л.И. Уманский).

Лидер – член группы, который обладает необходимыми организаторскими способностями, занимает центральное положение в структуре межличностных отношений членов группы и способствует своим примером, организацией и управлением группой достижению целей группы наилучшим образом (А.А. Ершов).

На наш взгляд, *лидерство* – это степень ведущего влияния личности члена группы на группу в целом в направлении оптимизации решения общегрупповой задачи [7] .

Типология лидерства может быть различной в зависимости от основания, по которому разводится это понятие (см. табл. 1).

При организации воспитательной работы по формированию лидерских качеств у студентов вуза необходимо, на наш взгляд, исходить из следующих соображений. Как социально-психологический феномен лидерство выступает в качестве элемента организации совместной деятельности и управления в системе межличностных отношений. Феномен лидерства личности в условиях группы (коллектива) является результатом действия комплекса факторов как объективно-ситуационных (цели и задачи группы в конкретной ситуации), так и субъективных, личностных и социально-психологических (интересы и потребности, индивидуально-типологические особенности и ценностные ориентации контактной группы). Эти факторы объективно и субъективно обуславливают собой действия лидера как инициатора и организатора групповой деятельности и взаимодействия. Формирование лидерства – это процесс и результат развития структуры внутренней – психологической организации личности в единстве их проявления в персональной организаторской и коммуникативной её готовности к внешнему управлению общением и деятельностью членов группы и коллектива [6].

1. Типология лидерства

Лидер может быть	Основание для
<ul style="list-style-type: none">• формальный (официальный)• неформальный (обладает общепринятым авторитетом, но не занимает официальных лидерских позиций)• смешанный	Сфера взаимоотношений

<ul style="list-style-type: none"> • по определению путей к достижению групповой цели • по оптимальному решению технических задач • по установлению психологического климата • по содержанию групповой атмосферы 	Признак формирования межличностных отношений и распределение функций в группе
<ul style="list-style-type: none"> • инициатор • организатор (деловой лидер) • эрудит • генератор эмоционального настроения (эмоциональный лидер) • умелец 	Функции, реализуемые лидерами
<ul style="list-style-type: none"> • инструментальный (функциональный лидер) • эмоциональный • универсальный (сочетает оба типа в определенных пропорциях) 	Типы групповой деятельности: инструментальная и экспрессивная
<ul style="list-style-type: none"> • организатор (лидер-созидатель) • дезорганизатор (лидер-разрушитель) 	С позиции организованности
<ul style="list-style-type: none"> • ситуативный 	Характер деятельности
<ul style="list-style-type: none"> • авторитарный • демократический • смешанный 	По стилю руководства

2. ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ЛИДЕРСТВА У СТУДЕНТОВ ВУЗОВ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Лидерство личности в студенческом коллективе формируется на основе превосходства личностных качеств отдельных субъектов деятельности и взаимодействия в группе, при психологической готовности личности решить групповую задачу в практической сфере деятельности. Под лидером мы понимаем члена группы, который спонтанно выдвигается группой на роль неофициального руководителя в условиях определённой, специфической и, как правило, достаточно значимой ситуации, чтобы обеспечить организацию совместной внутриколлективной деятельности людей для наиболее быстрого и успешного достижения общей цели, стоящей перед данной группой.

Современный студент – лидер, среди прочих положительных качеств должен непременно обладать коммуникативными способностями, уметь работать в команде, адаптироваться к переменам; его лидерство можно определить как способность влиять на других студентов в направлении достижения определённой цели, делая их не «подчинёнными», а соисполнителями. Лидер, в основном, призван осуществлять регуляризацию межличностных отношений в группе, в условиях микросреды.

Признав саму возможность развития лидерства, нужно понять, какие лидерские качества необходимо развивать, как перестроить систему воспитания студентов, культуру образования в целом, чтобы вовремя выявлять будущих лидеров, воспитывать их, поддерживать и продвигать их лидерский потенциал; необходимо обеспечить возможность создания педагогических условий для формирования лидерских качеств у студентов в процессе их обучения в вузе.

Им (лидерам) предстоит научиться решать многие задачи, такие как умение анализировать характер ситуации, действовать адекватно существующим условиям, уметь убеждать других людей проявлять гибкость в ситуациях межличностного взаимодействия, рассматривать возможные пути разрешения конфликта, научиться пользоваться моделями планирования как инструментом эффективной деятельности; развивать способность видеть проблему в многообразии подходов, умение работать в группе сла-

женно над поставленной целью, концентрироваться на партнёре, распознавать внутренние конфликты в группе, препятствующие эффективной совместной деятельности; научиться выстраивать модель поведения в кризисной ситуации, в условиях неизвестности, научиться передавать и воспринимать информацию.

Вполне справедливо считать, что основу процесса становления лидерских качеств личности у современного студента составляют: во-первых, объективные макрофакторы социального порядка (общественные отношения и социально-экономическая среда); во-вторых, мезофакторы действия ближайшей среды (морально-психологическое единство руководителей и подчинённых, социальное и служебное положение, официальные функции руководящего состава и т.п.); в-третьих, микрофакторы (личностно-психологические условия, воздействующие на процесс становления лидерских качеств личности).

Основными критериями проявления лидерства являются: психологическая готовность личности к лидерству (внутренний критерий) и реальное проявление лидерских качеств личности в деятельности и взаимодействии с коллективом (внешний критерий). Эти критерии позволяют объективно увидеть результативность процесса становления лидерских качеств у студентов, сам феномен лидерства, как он реально проявляется в поведении будущего специалиста как лидера.

Следует отметить, что в связи с изменением в России социально-экономических условий в настоящее время активизировалась работа по формированию лидерских качеств у подрастающего поколения, в частности, по определению педагогических условий формирования, воспитания этих качеств. Разработаны различные тесты, тренинги, упражнения для развития лидерских качеств, повышения лидерского потенциала, начиная с дошкольников и заканчивая руководителями крупных предприятий. Такой процесс реален и актуален, так как дальнейшее развитие российского общества зависит от людей, обладающих нестандартным мышлением, творческим воображением, демократической культурой, способных взять на себя ответственность в решении насущных задач [11].

Анализ литературы, ГОС ВПО, квалификационных требований к выпускникам и специальных ведомственных положений позволяет выделить четыре группы лидерских качеств, которые можно трактовать как определённые компетенции:

1. Интеллектуально-творческие компетенции, проявляющиеся в готовности к выполнению профессиональных задач, в способности генерировать идеи и уйти от стандартных решений, в умениях практически оценивать ситуацию, обоснованно и целесообразно использовать информацию, обращать внимание на главное;

2. Организаторские компетенции, выражающиеся в способностях самостоятельно принимать решения, добровольно брать ответственность на себя за решение групповой задачи, управлять собой (умение организовать продуктивные личностные контакты, внутриколлективное общение), обладании психологической готовностью к работе в команде, умении нахождения индивидуального подхода к людям (учитывая индивидуальные особенности);

3. Исполнительские компетенции, включающие готовность к длительному выполнению работ с высокой эффективностью, способности находить нестандартное решение и адекватно оценивать достигнутые результаты, навыки рациональных действий в обращении с информацией; способность действовать целенаправленно, по чёткому алгоритму действий с упорным стремлением достичь поставленной цели; умение выдвигать идеи и намечать пути их воплощения;

4. Социально-коммуникативные компетенции, включающие способность вести людей за собой, умение гасить конфликты при разрешении групповой задачи и находить общий язык с разными людьми, чувствовать и понимать эмоции других; способность подмечать характерные и малозаметные особенности предметов и явлений.

Несмотря на свои различия, перечисленные качества, рассматриваемые в системе, имеют системообразующий элемент; на наш взгляд – это творческие способности (креативность) личности лидера.

3. ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ СПЕЦИАЛИСТА В ВУЗЕ

Отличительная черта специалистов инновационной сферы экономики – высокий уровень их лидерских качеств, который является результатом воспитывающего обучения, формирующего наряду со знаниями, умениями и навыками определённое мировоззрение, характер обучающихся, их личностные качества.

Организация процесса формирования лидерских качеств является весьма сложным мероприятием, так как в большей степени это формирование должно осуществляться в «естественных» условиях. По-

этому весьма продуктивными могут быть результаты педагогических измерений в процессе развития лидерских качеств в период обучения учащегося в старших классах школы и в вузе. Такое рассмотрение позволяет выделить несколько этапов с присущими им педагогическими задачами сопровождения процесса формирования лидерских качеств у студентов вуза и достигаемыми результатами [5].

Первый этап – последовательно-поэтапное ориентирование личности на ценностное осмысление лидерских компетенций (школа, младшие курсы в вузе). В процессе реализации этого этапа сначала делается упор на усвоение обучающимися таких тем, как: понятие о личности; социальное и биологическое в развитии личности; активность личности; мотивация как проявление потребностей личности; структура личности (темперамент (индивидуальный стиль деятельности), направленность (мировоззрение), характер (особенности управленческих решений), способности (раскрытие задатков в деятельности)).

Затем выявляются потребности и возможности, лежащие в основе лидерского потенциала обучающегося, необходимые лидерские качества, обсуждаются личностный смысл отношения к жизни, самому себе и необходимости формирования лидерских качеств.

Этот этап осуществляется во время специальных занятий в группах (классах) и сочетается с индивидуальными консультациями, в течение которых обучающиеся участвуют в проблемных диалогах, дискуссиях, беседах, предназначенных выполнять функции информации (сообщения знаний), стимулирования и мотивации, осознания (своих потенциальных возможностей); проходят различные тестирования по выявлению лидерского потенциала.

И наконец, организуются мероприятия, направленные на оценку отношения обучающегося к собственным лидерским потребностям и возможностям, выделение значимой области их проявления в процессе жизнедеятельности и совместный поиск конструктивных путей и средств активизации лидерского потенциала обучающегося в системе непрерывного профессионального образования.

С точки зрения педагогического сопровождения, данная стратегия предполагает реализацию методов, приёмов и средств ознакомительного и рекомендательного характера.

Реализация второго этапа – приобщение обучающихся к лидерским действиям в специально организованных познавательно-профессиональных ситуациях, предполагает организацию специальных познавательно-профессиональных ситуаций в деловых играх и тренингах, способствующих развёртыванию лидерского потенциала личности (последовательно на всех курсах вуза). Мы рассматриваем образовательную стратегию приобщения как сопряжение деятельностных компонентов педагогического обеспечения привлечения студентов к овладению ими способами выполнения совместной деятельности, с одной стороны, и освоения студентами собственных и целесообразных методов и средств взаимодействия, с другой стороны. В процессе приобщения студентов к лидерским действиям в специально организованных познавательно-профессиональных ситуациях наибольшие изменения происходят в организаторских и социально-коммуникативных качествах личности студента. В одной и той же ситуации не все люди действуют одинаково в силу своих индивидуальных различий; в сходных, но нетождественных ситуациях один человек действует однотипно, так как существует стабильность по отношению к ситуациям; при повторении ситуации человек ведёт себя так же, как раньше, что говорит о стабильности во времени. Следовательно, в процессе приобщения студентов к лидерским действиям в специально организованных ситуациях создаётся основа их поведения в будущем, рассматриваются возможные варианты, вырабатывается образец поведения.

Включение студентов в специально организуемые ситуации в познавательно-профессиональной деятельности должно идти последовательно, начиная с группы ситуаций типа «Я – Другой», затем «Я – Другие» до ситуаций типа «Я – среди Других». Данная последовательность ситуаций основывается на увеличении количества её субъектов, с которыми «Я» (студент как потенциальный лидер) вступает во взаимодействие и в отношениях с которыми он может проявить свои лидерские качества.

Работа над каждым типом ситуаций всегда заканчивалась обобщениями преподавателя, подведением итогов и высказываниями студентов о ситуации. Обсуждались такие вопросы, как: «Что дала Вам эта ситуация?», «Где может возникнуть подобная ситуация, когда?», «Согласны ли Вы с тем, что данная ситуация требует проявления Ваших лидерских качеств?» и т.д.

Создавая ситуации, основанные на взаимодействии с Другим или Другими, добиваются активного участия в них студентов так, чтобы они почувствовали свои потенциальные лидерские возможности и, попытавшись их реализовать, приобрели некоторый лидерский опыт.

Для достижения требуемого результата в вузе целесообразно использование активной творческой созидательной деятельности всех участников образовательного процесса (преподавателей и студентов) на основе интеграции их коллективной и соревновательной деятельности, направленной на достижение целей обучения (основной образовательной цели – подготовки конкурентоспособного специалиста, обладающего высоким уровнем готовности к творчеству). Такой деятельностью может стать одна из форм организации воспитывающего обучения – олимпиадное движение [12].

Третий этап – обогащение лидерского опыта обучающегося во внеучебной деятельности, самостоятельно (включая трудоустройство), рассматривается как стратегия, позволяющая активизировать лидерские возможности в процессе становления личности как лидера-профессионала и реализуется в элективных мини-курсах, помогающих обучающемуся правильно построить свое выступление перед аудиторией, выбрать оптимальное решение из альтернативно возможных, спрогнозировать результат деятельности в условиях ситуационной неопределённости, овладеть навыками самоорганизации познавательно-профессиональной деятельности и т.п. Целью таких мини-курсов является также преодоление пассивности обучающихся и их неуверенности в своих лидерских возможностях.

Работу по обогащению лидерского опыта студентов можно осуществлять по двум направлениям: организация и проведение групповых, факультетских и вузовских мероприятий и участие в студенческих научно-практических конференциях – публичная самопрезентация. При этом стратегия обогащения лидерского опыта рассматривается как витагенная стратегия (термин А.С. Белкина), позволяющая активизировать лидерские возможности в процессе становления личности, удовлетворить лидерские потребности в достижении, самоактуализации, признании не только в различных познавательно-профессиональных ситуациях, но и жизненных, требующих проявления всех личностных потенциалов, в том числе и лидерского [9].

Стратегию обогащения можно рассматривать с двух сторон: со стороны педагога, задача которого состоит в том, чтобы создать условия и обогатить жизненный опыт студента, научить ценить опыт других и относиться к нему уважительно; со стороны студента как потенциального лидера – выработать собственные средства, методы приобретения лидерского опыта, обеспечивающие ему жизнеспособность в современных условиях.

Организуя воспитательную работу, надо иметь в виду, что перед современным специалистом стоит задача организации своей профессиональной деятельности в изменяющихся и усложняющихся условиях и требуется постоянное доказательство жизнеспособности своих профессиональных знаний и умений. В этом ему нужно помочь, используя его потенциальные возможности в процессе образования, ориентируя на формирование различных форм лидерского опыта, которые станут основой его жизнедеятельности в будущем. Опираясь на витагенный (лидерский) опыт, студент как бы «вживается» в свою будущую специальность. Полученный лидерский опыт способствует выживанию, приспособлению к меняющимся социально-экономическим ситуациям.

Предлагаемая технология нацелена на достижение функционального результата, заключающегося в создании педагогически эффективных условий для выхода обучающегося на креативный уровень интеллектуальной активности на основе проектирования личностной траектории развития, и как следствие формирование лидерских качеств конкурентоспособного специалиста.

Эффективность реализации рассмотренных этапов формирования лидерских качеств можно оценивать на основе следующих двух критериев развития лидерских качеств.

1. Критерий внутренней готовности, который включает:

- мотивационную составляющую (внутреннюю готовность к принятию желания выполнять функции лидера, интерес к деятельности лидера, стремление действовать);
- познавательную составляющую (понимание поставленных задач, знание алгоритмов организаторской деятельности, знание правил эффективного общения в различных ситуациях).

2. Критерий практически-действенный (критерий внешней реализации), который включает:

- деятельностную составляющую (умение использовать лидера на практике, результативность деятельности);
- личностно-позиционную составляющую (восприятие лидера группой, восприятие группы лидером).

В процессе организации воспитательной работы надо учитывать некоторые особенности, осложняющие формирование лидерских компетенций, это:

- доминирование личных отношений над профессиональными;
- неумение работать в команде;
- чрезмерный контроль и нечёткое распределение обязанностей.

Эти позиции заслуживают первостепенного внимания при проектировании процесса формирования лидерских компетенций в каждом конкретном вузе [10].

Ниже, в п. 3.1 – 3.3, рассмотрены некоторые практикоориентированные мероприятия, соответствующие каждому из обозначенных выше этапов формирования лидерских качеств.

3.1. Выявление лидерского потенциала у абитуриентов и первокурсников

Решение задачи формирования профессионально-значимых лидерских качеств у студентов вузов относится к категории педагогических исследований, имеющих не только (и не столько) теоретический, прогнозирующий, но и прикладной характер, поэтому его выводы должны проверяться экспериментально, хотя и сделать это далеко не просто.

Учитывая специфические особенности лидерства, как качества, нуждающегося в коллективном признании, необходимо сформулировать такие критерии и показатели лидерства, которые имели бы «сходную, согласованную» оценку со стороны всех участников образовательного процесса, в первую очередь у студентов и преподавателей. Это позволит выделить системообразующие лидерские качества и выбрать методы их формирования. Планирование же процесса формирования профессионально-значимых лидерских качеств неизменно должно включать в себя решение такой задачи, как определение условий (психологических, педагогических, организационных), наиболее оптимальных для достижения поставленной цели. Поэтому работу по выявлению лидерского потенциала у абитуриентов и первокурсников необходимо начинать с экспериментального изучения мнений по этому вопросу (например, в форме тестирования или анкетирования) как обучаемых так и обучающихся в плане выявления согласованности среди студентов, учителей и преподавателей в оценке лидерских качеств, их приоритетности; выявления оптимальных условий воспитания лидера; обнаружения стремления студентов к приобретению лидерских качеств; получения подтверждения необходимости воспитания лидерских качеств в условиях проведения специальных мероприятий.

В соответствии с этим решаются следующие задачи:

- установить основные представления студентов о личности лидера в вузе, их отношение к проявлению лидерства в различных сферах жизнедеятельности в образовательной среде вуза, значимости и приоритетности лидерских качеств;
- влияние профиля деятельности на представления о лидерстве;
- кого как лидера признают студенты, преподаватели;
- в какой области деятельности студента можно наиболее эффективно изучать, формировать лидерство.

Как показывает опыт воспитательной работы в вузе, основными объектами, где возможно проявление лидерских качеств, являются:

- учебно-организационная работа на уровне группы, курса, факультета, вуза (творческие конкурсы, неформальные объединения, студенческое самоуправление и т.д.);
- учебно-научная деятельность (олимпиады, курсовые и дипломные проекты, деловые игры);
- внеучебная деятельность (культурные мероприятия, КВН, отдых, спорт, студенческая весна, стройотряды).

С учётом этого обстоятельства основой для получения первичной информации может явиться анкета, представленная в прил.

При обработке результатов анкетирования целесообразно использовать математические методы, чтобы количественно оценить степень приоритетности лидерских качеств и степень согласованности результатов анкетирования различных групп респондентов. Так, уровень приоритетности лидерских качеств определяется с помощью таких показателей, как усреднённое (средневзвешенное) значение приоритетного места, подсчитанное на основе приоритетов всех участников, входящих в экспериментальную группу, и дисперсии этих индивидуальных приоритетов относительно усреднённого. При форму-

лировке выводов предпочтение отдаётся тем лидерским качествам, которые имеют более согласованное признание (минимальную дисперсию оценочных значений).

При сравнении результатов отдельных экспериментальных групп по одним и тем же вопросам (преподавателей, студентов различных вузов, студентов различных специальностей одного вуза, преподавателей и студентов и т.п.) можно использовать критерий χ^2 (хи-квадрат) и соответствующие таблицы его значимости.

Алгоритм такой математической обработки можно отследить на следующем примере, который является результатом реальных педагогических измерений, проведённых в Тамбовском государственном техническом университете (ТГТУ) и Елецком государственном университете им. И.А. Бунина (ЕГУ).

В эксперименте участвовало 27 студентов ТГТУ и 29 студентов ЕГУ. Необходимо было выделить приоритетные интеллектуальные качества лидера. Результаты приведены в табл. 2, где отмечено, что два респондента ТГТУ и три респондента ЕГУ выделяли в качестве приоритетного качество «способность генерировать идеи» и т.д.

2. Интеллектуальные качества

Качества	Студенты 1 курса		Студенты 5 курса	
	ТГТУ	ЕГУ	ТГТУ	ЕГУ
Способность генерировать идеи	2	3	3	2
Гибкость и творчество ума	9	14	6	11
Способность практически оценивать ситуацию	9	7	4	5
Рациональность в обращении с информацией	2	1	1	2
Наличие профессиональных знаний	5	4	0	5

Чтобы оценить степень согласованности результатов анкетирования студентов двух вузов, используем критерий χ^2 . Статистика критерия рассчитывается по формуле:

$$T = \frac{1}{n_1 n_2} \sum_{i=1}^k \frac{(n_1 Q_{2i} - n_2 Q_{1i})^2}{Q_{1i} + Q_{2i}},$$

где n_1 и n_2 – объём выборок в группах испытуемых, в данном эксперименте $n_1 = 27$, $n_2 = 29$; Q_{1i} , Q_{2i} – наибольшие частоты (число респондентов, указавших в качестве приоритетного данный, исследуемый признак). В данном эксперименте $Q_{11} = 2$; $Q_{12} = 9$; $Q_{13} = 9$; $Q_{14} = 2$; $Q_{15} = 5$; $Q_{21} = 3$; $Q_{22} = 14$; $Q_{23} = 7$; $Q_{24} = 1$; $Q_{25} = 4$; k – число категорий, на которые распределяются результаты измерения состояния изучаемого свойства (интеллектуальные качества). Здесь $k = 5$.

Таким образом:

$$\begin{aligned} T &= \frac{1}{27 \cdot 29} \left(\frac{(27 \cdot 3 - 29 \cdot 2)^2}{2 + 3} + \frac{(27 \cdot 14 - 29 \cdot 9)^2}{14 + 9} + \frac{(27 \cdot 7 - 29 \cdot 9)^2}{7 + 9} + \right. \\ &\quad \left. + \frac{(27 \cdot 1 - 29 \cdot 2)^2}{1 + 2} + \frac{(27 \cdot 4 - 29 \cdot 5)^2}{4 + 5} \right) = \frac{1}{27 \cdot 29} \left(\frac{23^2}{5} + \frac{117^2}{23} + \frac{72^2}{16} + \right. \\ &\quad \left. + \frac{31^2}{3} + \frac{37^2}{9} \right) \cong \frac{1}{783} (104 + 595 + 324 + 320 + 152) \approx 1,84. \end{aligned}$$

Для оценки нулевой гипотезы о сходстве используем таблицу χ^2 -распределения при числе степеней свободы $k - 1 = 4$. Критическое значение χ^2 равно 9,49. Так как полученное значение $T = 1,84 \ll 9,49$, то можно утверждать, что мнения студентов двух вузов не отличаются.

Во втором эксперименте участвовало 48 человек. Ставилась задача проранжировать по степени значимости обозначенное интеллектуальное качество, обозначив его место среди пяти перечисленных (табл. 3) (1-е место – самое важное), и оценить дисперсию указанных мест относительно среднего.

С этой целью первоначально подсчитывается «средневзвешенное» значение полученного качеством места по формуле:

$$m = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^k q_i,$$

где n – число участников эксперимента (респондентов); q_i – частота появления исследуемого признака; k – имеет то же значение, что и в предыдущем эксперименте, $k = 5$.

3. Интеллектуальные качества, проранжированные по степени значимости (1 место – самый важный)

Качества	Количество чел.	Места					Средневзвешенное	Дисперсия	Результат (место)
		1	2	3	4	5			
Способность генерировать идеи	18	1	5	6	4	2	3,05	1,6	III
Гибкость и творчество ума	19	8	5	2	3	1	2,15	1,6	I
Способность практически оценивать ситуацию	21	8	3	2	5	3	2,61	2,3 3	II
Рациональность в обращении с информацией	18	0	4	4	2	8	3,77	1,5	V
Наличие профессиональных знаний	18	4	2	4	4	4	3,11	2,0 9	IV

Так, например, лидерскому качеству «способность генерировать идеи» первое место отдал один респондент, второе – 5, третье – 6, четвертое – 4, пятое – 2; такие же значения имеют и соответствующие частоты появления исследуемого признака – занятого места:

$$q_1 = 1; \quad q_2 = 5; \quad q_3 = 6; \quad q_4 = 4; \quad q_5 = 2.$$

Таким образом, «средневзвешенное» место исследуемого качества равно:

$$m = \frac{1}{18} (1 \cdot 1 + 2 \cdot 5 + 3 \cdot 6 + 4 \cdot 4 + 2 \cdot 5) = \frac{55}{18} \approx 3,1 \text{ (округляем до десятых долей).}$$

Разброс (дисперсия) завоёванных в этом эксперименте мест относительно среднего рассчитывается по формуле:

$$D = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^k q_i (i - m)^2.$$

Анализируя результаты, отмеченные в табл. 3, можно заключить, что рассматриваемые лидерские качества имеют распределение по приоритетности, указанное в графе «Результат (место)», дисперсия – в соответствующей графе. Из представленных в графе данных видно, что наиболее приоритетным является качество «Гибкость и творчество ума», «завоевавшее» средневзвешенное место, близкое к 2, наименее приоритетным – качество «Рациональность обращения с информацией», имеющее рейтинговую оценку 3,77; одновременно оценка этого качества имеет наименьшую дисперсию (1,5), т.е. в этой оценке больше «единодушия» респондентов.

3.2. Рекомендации по проведению тренингов

Одним из важнейших содержательных компонентов второго этапа формирования в вузе лидерских качеств являются различные лидерские тренинги, которые дают возможность «обкатки» исходной ситуации на практике. Они делают лидерское поведение зримым и конкретным в искусственно созданных ситуациях, которые порой банальнее, чем жизнь, а иногда – гораздо запутаннее, чем реальность. Тренинговые упражнения создают ощущение безопасности (всегда можно переиграть!) лидерства; с другой стороны, они обнажают личностные качества руководителя, делают наглядными его отношения с другими членами группы, подвергают испытаниям на прочность его отношения с организационными, социальными, естественными и искусственно созданными структурами.

Как уже было сказано выше – лидер может быть неформальным (член коллектива, не наделённый должностными полномочиями) и формальным (руководитель), но для работы любой организации гораздо полезнее, если эти понятия являются синонимами. Для того, чтобы стать лидером, необходимо не только представлять себе законы существования и развития группы, но и обладать специальными знаниями о себе самом, необходима самостоятельная работа человека по развитию его профессиональных и личностных качеств.

Наиболее эффективно формирование лидерских качеств может происходить при использовании в воспитывающем обучении следующих тренингов, достаточно подробно представленных в книгах М. Кипниса [3] и Э. Кристофера [4].

Упражнение 1. Харизматическая личность.

Цель: рассмотреть признаки харизматического поведения (качества лидера).

Ход упражнения. Группе предлагается обсудить понятие «харизматическая личность». После того как участники придут к решению, что харизма – это способность человека притягивать и удерживать внимание других людей, излучать энергию, которая способствует принятию такого человека, ощущению лёгкости и желательности его присутствия, приходим к выводу, что харизматический лидер наделён неуловимым шармом, который обеспечивает ему возможность влияния на людей. Харизматический человек уверен в себе, но не самоуверен, он приветлив, но не «сладок» и не льстив, общение с ним приятно, к словам его хочется прислушиваться.

Что же надо сделать, чтобы быть харизматическим? Во-первых, попытаться проанализировать, как выглядит и как ведёт себя харизматическая личность. Во-вторых, попытаться "настроиться на волну" харизматического лидера, поискать подсказки в стиле его поведения, в его жестах, мимике, манере вести разговор, держаться с другими людьми.

Участникам предлагается разделить на группы по три-четыре человека. Первое задание для каждой группы: поделиться своими впечатлениями о встречах с харизматической личностью. Кто она, эта личность? В чём проявляется её

харизма? Чему бы вы хотели и могли научиться у неё?

Через 10 – 15 минут предлагается перейти к следующему этапу работы: выстроить на базе рассказов живую скульптуру, отражающую смысл услышанных историй. Даём каждой группе возможность пока-

зять свою композицию другим группам. Обсуждаем, как в бессловесной статической композиции проявляется харизматичность личности. Какие элементы качеств характера лидера мы можем определить визуально? Просим участников тренинга дать яркое и ёмкое название скульптуре товарищей.

Вопросы для обсуждения:

- Нужно ли лидеру быть харизматичным?
- Как шла работа в подгруппах?
- Какие из историй, рассказанных товарищами, Вам запомнились?
- Что Вы могли бы сделать, чтобы стать харизматической личностью?
- Как можно научиться этому?

На проведение такого тренинга достаточно 30 – 40 минут.

Упражнение 2. Стили лидерства.

Цель: отработать на практике различия, присущие лидерам различных стилей в решении задачи, исполнении своих лидерских функций, а также влиянии позиции лидера на результат групповой деятельности.

Ход упражнения.

1 этап. Участникам предлагается сесть поудобнее, сосредоточиться и представить себе, как бы они продолжили предложение «Когда я думаю о лидере, то я представляю себе...».

Вопросы группе:

- Кого рисует память?
- Чья личность приходит на ум?
- Каковы наиболее яркие черты личностей этих лидеров, образы которых Вы представили себе?
- Кто такой лидер? Считаете ли Вы правильным следующее определение: «Лидер — тот, кто стоит во главе группы, кто определяет основные направления её деятельности и влияет на поведение её членов»? Что бы Вы могли добавить/изменить в предложенной формулировке?
 - Ваш лидер относится к категории формальных или неформальных?
 - Лидеры могут быть двух типов: ориентированный на задачу и ориентированный на человеческие отношения. К какому из двух типов (или – к смешанному) относится личность, загаданная Вами?
 - Каков стиль лидерства у личностей, о которых Вы рассказали, – демократический, авторитарный, попустительский?

2 этап. Делим группу на три подгруппы, в каждой просим выбрать одного представителя на роль руководителя группы. После того как выборы завершены, соглашаемся с кандидатом первой подгруппы и определяем для него роль лидера, работающего в демократическом стиле. Соглашаемся также с кандидатурой лидера второй группы. У него стиль лидерства определяем как попустительский. А решение третьей подгруппы не утверждаем. Тренер сам назначает подгруппе лидера-автократа, склонного к авторитарному, диктаторскому стилю руководства.

Затем объявляем групповое задание (одинаковое для всех групп-участниц): например, связать как можно более длинную цепочку из шнурков от обуви участников подгруппы. На эту работу группам даётся пять минут.

Обсуждение: Прежде всего, проверяем, какая группа лучше других справилась с задачей, какая – на втором, а какая – на третьем месте?

Вопросы для обсуждения:

- Как группа реагировала на демократического/ попустительствующего/ авторитарного лидера?
- Как и в чём проявлялась роль лидера подгруппы?
- Какой тип и стиль лидерства предпочтительнее, на Ваш взгляд?

Упражнение 3. Smart, spin, swot и др.

Цель: научить пользоваться моделями планирования как инструментом эффективной деятельности; развивать способность видеть проблему в многообразии подходов.

Количество участников: без ограничений.

Материалы и оборудование: флип-чарт или листы ватмана, маркеры.

Ход работы. Исходим из предположения, что человек творческий — личность целеустремлённая, работающая продуктивно. Это требует тренировки дополнительных мыслительных навыков: планирования и постановки целей.

В НЛП (нейро-лингвистическом программировании) и других методах психологической работы и коррекции успешно применяются несколько моделей, часть из которых для удобства и простоты запоминания названы мнемоническими аббревиатурами – сокращениями, каждая буква которых является напоминанием о базовом принципе, идее.

1. Классической и одной из наиболее известных моделей постановки целей, прогнозирования изменений и планирования является модель SMART: S (specific) – конкретный; M (measurable) – измеримый; A (attainable) – достижимый; R (realistic) – реалистичный; T (timebound) – определенный по времени.

Проверьте свои планы по этой модели, и вы избежите многих ошибок, промахов и проблем, таких, как невнятность и неконкретность планов, невозможность определить успешность выполненных действий, спланировать количество материальных ресурсов, рабочих рук, необходимых для осуществления планов.

Знать, что ваше планирование реально и цели достижимы, – это значит иметь мощную эмоциональную поддержку, которая обеспечит вам целостность восприятия и готовность стойко перенести трудности и кризисы на пути к решению поставленной задачи.

Определяя время реализации всего проекта и каждого из его этапов, мы структурируем задачу, делаем возможной коррекцию и проверку успешности на каждом из этапов.

2. Другая техника – «Закон десяти W». Почему десять «и»? Потому что именно с этой буквы в английском языке начинаются вопросы «зачем?» и «почему?» Решая какую-то проблему, запишем в два столбика 10 ответов на вопрос «зачем?» и 10 – на вопрос «почему?» Формулировка ответов на поставленные вопросы займёт ваш мозг концентрированным обдумыванием разнообразных (вот почему не один ответ, а целых 10!) подходов к проблеме.

3. Модель SWOT- техника анализа проблемы. В этой аббревиатуре тоже заложены слова-коды, определяющие ход размышления и разработки процесса: S (strong) — сильные стороны; W (weak) – слабости; O (opportunity) – возможности; T (threat) – угрозы.

Проанализируйте свою проблему в этой модели и вы получите ответы на вопросы, что является сильными сторонами вашего проекта, каковы его слабости и как минимизировать ущерб или устранить его, какие новые возможности откроет перед вами успешная реализация идеи, чего вы лишитесь, если процесс решения задачи окажется неудачным.

4. Еще одна модель, являющаяся эффективной техникой планирования и анализа проблем, модель СПИН заключается в творческом обдумывании следующих элементов плана/идеи:

С – ситуация. Какова она? Максимально реалистичное описание исходных позиций.

П – проблема. В чём заключается проблема? Где нарушен баланс сил, равновесие? Что не устраивает нас в нынешней ситуации? Каких изменений мы хотим добиться?

И – инструменты, которыми мы располагаем или должны располагать для эффективного решения проблемы (материальная, финансовая, интеллектуальная базы, методический инструментарий).

Н – новая реальность. Формулировка новой ситуации, которая должна сложиться в результате решения проблемы, успешно реализованного плана.

В ходе работы ведущий знакомит группу с каждой техникой. Предлагает рассмотреть в групповом взаимодействии актуальные задачи команды, идеи и проекты, пользуясь одной из моделей или всеми способами творческого анализа и планирования.

В завершение – обсуждение, насколько данные модели анализа и планирования оказались успешными в групповой и индивидуальной работе.

3.3. Мини-курс учебных занятий как пример обогащения лидерского опыта студентов

Другим важным компонентом воспитывающего обучения является проведение циклов мини-курсов учебных занятий по обогащению лидерского опыта.

С целью обогащения лидерского опыта студентов можно использовать мини-курс лекционных и практических занятий (6 – 8 часов) по теме «Как построить своё выступление». Необходимость данного курса была вызвана тем, что деятельность лидера всегда происходит во взаимодействии с другими. Любому субъекту, выполняющему роль лидера, необходимо умение построить своё выступление, даже если публика состоит из одного человека. От его умения занять нужную позицию, правильно построить речь, говорить убедительно и аргументированно, умения слушать и отвечать на возникающие вопросы, самопрезентовать себя зависит успех его деятельности как лидера.

На занятиях со студентами в рамках курса необходимо показать, как нужно строить своё выступление, из каких частей оно должно состоять и почему, какие лексические и стилистические средства можно применять для построения грамотной, аргументированной и убедительной речи, каковы могут быть жесты говорящего, его поза, мимика.

Данный курс проводился в Сибирском государственном технологическом университете, факультативно, в удобное для студентов время, и все желающие могли присутствовать на нём. Подробности можно узнать из публикаций В.И. Андреева [8].

Тема 1. Саморазвитие культуры делового общения.

Общие правила делового общения. Как подготовить своё выступление, как вести телефонные разговоры. Учитесь давать интервью. О чувстве юмора и остроумии. Тест «Проверьте, обладаете ли вы чувством юмора?». Тренинговые упражнения, творческие задания, игры.

Тема 2. Саморазвитие ораторского мастерства.

Работа над содержанием публичного выступления. Логика речи. Приёмы стимулирования внимания и интереса. Культура речи. Этика публичного выступления. Об эмоциональности, голосе и жестах. Тест «Определите, к какому типу оратора вы отнесете себя?». Тренинговые упражнения, творческие задания.

Тема 3. Саморазвитие полемического мастерства.

Спор, его цели и стратегии. Типы и особенности участников спора. Принципы и правила ведения спора. Как вести споры, дискуссии. Искусство ставить вопросы, делать замечания, реплики. Контрприёмы против некорректного ведения спора. Эвристическая игра «Искусство побеждать в споре».

Данный факультативный курс имеет не только теоретический характер, но и практическую реализацию, которую целесообразно осуществлять, например, в ходе подготовки к ежегодным студенческим научно-практическим конференциям.

И наконец, предлагаем для использования «Карту самооценки готовности к профессиональной деятельности», которая позволит проследить динамику формирования и развития лидерских качеств студента на протяжении всего срока обучения в вузе.

Карта самооценки готовности к профессиональной деятельности (составляющая – лидерские качества)

Оцените меру развитости у себя указанных качеств, необходимых для успешной работы в условиях инновационной экономики.

«5» – качество проявляется всегда или почти всегда;

«4» – качество проявляется в большинстве случаев;

«3» – качество в одинаковой степени может проявляться, а может и не проявляться;

«2» – качество проявляется очень редко;

«1» – качество не проявляется совсем.

1. Мотивационный компонент:
 - Осознание личной и общественной значимости инновационной деятельности;
 - Чувство долга и ответственности;
 - Уверенность в своих силах;
 - Стремление получить общественное признание своей деятельности.

2. Нравственно-волевой компонент:
 - Самостоятельность;
 - Целеустремленность;
 - Трудоспособность;
 - Умение доводить начатое до конца;
 - Самокритичность.

3. Способность к самоуправлению:
 - Способность к самоанализу и рефлексии;
 - Самоконтроль;
 - Способность к саморазвитию.

4. Интеллектуально-творческий компонент:
 - Умение ставить и решать творческие задачи;
 - Гибкость и оперативность мышления;
 - Способность к анализу профессиональной деятельности;
 - Креативность и её проявления в профессиональной деятельности;
 - Независимость суждений;
 - Способность отказаться от устоявшихся идей;
 - Умение видеть противоречия и проблемы;
 - Умение переносить знания в новые производственные ситуации.

5. Организационный компонент:
 - Умение планировать свою работу;
 - Умение действовать в условиях ограничения времени и ресурсов;
 - Умение действовать в условиях повышенной ответственности за результат;
 - Умение организовывать работу коллектива.

6. Социально-коммуникативный компонент:
 - Способность аккумулировать и использовать опыт творческой профессиональной деятельности коллег;
 - Способность к сотрудничеству;
 - Способность организовывать творческую деятельности других;
 - Способность убеждать других в выдвинутых идеях;
 - Способность избегать конфликтов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Организуя воспитательную работу по формированию лидерских качеств, следует придерживаться следующих положений. Проблемы лидерства являются ключевыми для достижения организационной эффективности. С одной стороны, лидерство рассматривается как наличие определённого набора качеств, приписываемых тем, кто успешно оказывает влияние или воздействует на других, с другой, лидерство – это процесс преимущественно не силового воздействия в направлении достижения группой или организацией своих целей. Лидерство представляет собой специфический тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей.

Становление личности студента следует рассматривать как непрерывный процесс накопления и проявления личностных потенциалов, в том числе лидерского. Лидерский потенциал личности студента сочетает основные характеристики других потенциалов и характеризуется через активность, коммуникативность, компетентность, ответственность и может быть активизирован через реализацию совокупности педагогических условий.

В качестве первого условия выступает последовательно-поэтапное ориентирование студентов на ценностное осмысление лидерских компетенций, которое целесообразно осуществлять методом погружения студентов в обозначенную проблему посредством организации специальных занятий в рамках предмета «Психология и педагогика».

В качестве второго условия выделено приобщение обучающихся к лидерским действиям в специально организованных познавательно-профессиональных ситуациях.

Третьим условием является обогащение лидерского опыта студентов во внеучебной деятельности посредством развёртывания лидерского потенциала через подготовку и проведение мероприятий разного уровня (от групповых до вневузовских) и участие в студенческих научно-практических конференциях.

Результаты работы по формированию лидерских качеств могут быть использованы в процессе трудоустройства выпускника, в частности при написании характеристик-рекомендаций со стороны руководства вуза и заполнении анкеты-резюме для трудоустройства.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Парыгин, Б.Д. Лидерство как инструмент интеграции общности / Б.Д. Парыгин // Социальная психология в трудах отечественных психологов / сост. А.Л. Свенцицкий. – СПб. : Издательство «Питер», 2000. – 512 с.
2. Кричевский, Р.Л. Психология лидерства / Р.Л. Кричевский. – М. : Статус, 2007. – 542 с.
3. Кипнис, М. Тренинг лидерства / М. Кипнис. – М. : Ось-89, 2005.
4. Кристофер, Э. Тренинг лидерства / Э. Кристофер. – СПб. : Питер, 2001.
5. Дрыгина, И.В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза / И.В. Дрыгина, О.А. Шушерина, В.В. Игнатова. – Красноярск : СибГТУ, 2006. – 154 с.
6. Кретов, Б.И. Типология лидерства / Б.И. Кретов // Соц-гуманистические знания. – 2000. – № 3. – С. 73 – 78.
7. Кузякин, А.П. Что такое лидер и лидерство? / А.П. Кузякин // Образование. – 2000. – № 4. – С. 89 – 99.
8. Андреев, В.И. Конкурентология. Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности / В.И. Андреев. – Казань : Центр инновационных технологий, 2004. – 468 с.
9. Вербицкая, Н.О. Образование взрослых на основе их жизненного (витагенного) опыта / Н.О. Вербицкая // Педагогика. – 2002. – № 6. – С. 96 – 110.
10. Пучков, Н.П. Формирование лидерских компетенций в процессе профессионального становления специалиста / Н.П. Пучков, А.И. Попов, А.В. Авдеева // Российский научный журнал. – 2009. – №

3(10). – С. 100 – 112.

11. Пучков, Н.П. К вопросу планирования воспитательной работы по формированию лидерских качеств у студентов вузов / Н.П. Пучков, А.В. Авдеева // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2009. – С. 73 – 81.

12. Пучков, Н.П. К вопросу проектирования образовательной среды вуза, ориентированной на формирование творческих компетенций выпускников / Н.П. Пучков, А.И. Попов // Вестник Тамбовского государственного технического университета. – Тамбов, 2008. – Т. 14, № 4. – С. 988 – 1001.

Приложение

АНКЕТА

1. Укажите некоторые сведения о себе. (студенты указывают курс, преподаватели – педагогический стаж).

2. На Ваш взгляд, где в вузе можно проявить свои лидерские качества? Проранжируйте по десяти-балльной шкале степень их «признания» в коллективе.

	a) стать старостой группы
	b) участвовать в олимпиадах
	c) заниматься научной работой
	d) стать отличником
	e) коммерческая деятельность
	f) профессиональные кружки
	g) курсовое и дипломное проектирование
	h) в условиях неформального лидерства

3. Какими интеллектуальными качествами, на Ваш взгляд, должен обладать лидер? Проранжируйте по степени значимости (1 место – самый важный).

	a) способность генерировать идеи
	b) гибкость и творчество ума
	c) способность практически оценивать ситуацию
	d) рациональность в обращении с информацией
	e) наличие профессиональных знаний
	f)

4. Какими исполнительскими качествами, на Ваш взгляд, должен обладать лидер? Проранжируйте по степени значимости (1 место – самый важный).

	a) способность находить нестандартное решение
	b) работоспособность
	c) адекватная оценка достигнутых результатов
	d) рациональность в обращении с информацией
	e) способность действовать целенаправленно, по четкому алгоритму действий
	f) настойчивость
	g) инициативность
	h) умение добиваться целей
	i)

5. Какими организаторскими качествами, на Ваш взгляд, должен обладать лидер? Проранжируйте по степени значимости (1 место – самый важный).

	a) способность самостоятельно принимать решения
	b) желание брать ответственность на себя за решение групповой задачи
	c) организованность
	d) умение работать в команде
	e) индивидуальный подход к людям
	f)

6. Какими социально-коммуникативными качествами, на Ваш взгляд, должен обладать лидер? Проранжируйте по степени значимости (1 место – самый важный).

	a) способность вести людей за собой
	b) способность гасить конфликты при разрешении групповой задачи
	c) гибкость стилей общения
	d) умение быть терпимым, толерантным к другим
	e) наблюдательность
	f) честность
	g) наличие чувства юмора
	h)

7. Какие из лидерских качеств Вы считаете для себя приоритетными?

	a) интеллектуальные
	b) исполнительские
	c) организаторские
	d) социально-коммуникативные

8. На Ваш взгляд, лидерские качества даны человеку:

	a) от природы
	b) в большей степени в процессе жизнедеятельности
	c) в равной степени
	d) затрудняюсь ответить

9. Как Вы считаете, имеет ли смысл уделять специальное внимание формированию лидерских качеств в процессе обучения в университете?

	a) несомненно
	b) частично, на уровне ознакомления
	c) нет
	d)

10. Хотели бы Вы участвовать в различных тренингах и деловых играх по формированию лидерских качеств (считаете ли Вы их для себя полезными)?

	a) да
	b) нет
	c) затрудняюсь ответить

11. Есть ли лидеры в Вашей группе?

	а) один
	б) несколько
	в) нет

12. Оцените свой уровень сформированности лидерских качеств по 5-балльной шкале? (Преподаватели оценивают уровень сформированности лидерских качеств у учащихся.)

	а) интеллектуальные
	б) исполнительские
	в) организаторские
	г) социально-коммуникативные

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
.....	
1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ	4
.....	
2. ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ЛИДЕРСТВА У СТУДЕНТОВ ВУЗОВ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ	6
.....	
3. ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ СПЕЦИАЛИСТА В ВУЗЕ	9
.....	
3.1. Выявление лидерского потенциала у абитуриентов и первокурсников	13
.....	
3.2. Рекомендации по проведению тренингов	17
.....	
3.3. Мини-курс учебных занятий как пример по обогащению лидерского опыта студентов	21
.....	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	24
.....	
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	25
.....	
ПРИЛОЖЕНИЕ	26
.....	

