Кабінет Міністрів України

Національний аграрний університет

ОРГАНІЗАЦІЯ ВИХОВНОЇ РОБОТИ НАСТАВНИКОМ АКАДЕМІЧНОЇ ГРУПИ В АГРАРНОМУ ВНЗ ІЗ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

Методичні рекомендації



Київ-2008

Організація виховної роботи наставником академічної групи в аграрному ВНЗ із формування лідерських якостей студентів. Методичні рекомендації / Укладач: Р.В.Сопівник. – Київ: «ЦП «Компринт», 2008. – 56 с.

**Рецензенти:** доктор педагогічних наук, професор **П.Г.Лузан**

кандидат педагогічних наук, доцент **Л.М.Маценко**

Рекомендовано до друку Вченою Радою Природничо-гуманітарного ННІ Національного аграрного університету (протокол №3 від 20.11.2008р.)

Методичні рекомендації містять: матеріали, що розкривають сутність понять «лідер» та «лідерство» у контексті потреб агропромислового комплексу; інформацію про еволюцію ідей відбору лідерських якостей студентів – майбутніх фахівців АПК; обґрунтування ролі та функцій наставника академічної групи як головного суб’єкта виховання лідерських якостей студентів; методики діагностики та виховання лідерських якостей студентів.

Адресовані науково-педагогічним працівникам та наставникам академічних груп аграрних ВНЗ

ЗМІСТ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Вступ | 4 |
| 1. | Сутність понять «лідер» та «лідерство» у контексті потреб агропромислового комплексу | 5-12 |
| 2. | Еволюція ідей відбору лідерських якостей | 12-17 |
| 3. | Наставник академічної групи як основний суб’єкт виховання лідерських якостей студентів | 17-22 |
| 4. | Методики діагностики лідерських якостей студентів | 22-29 |
| 5. | Форми виховання лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі | 29-34 |
| 6. | Методи формування лідерських якостей студентів аграрних ВНЗ | 34-40 |
| 7. | Тренінгові вправи та рольові ігри з розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців АПК | 40-53 |
|  | Рекомендована література | 53-56 |

ВСТУП

На сьогодні агропромисловий комплекс України переживає період становлення в нових реаліях багатоукладної ринкової економіки, відкритого громадянського суспільства. У радянський час культивувались командно-адміністративні методи управління сільським господарством. Тому для різних галузей економіки готувались управлінські кадри із визначеними якостями, які притаманні сучасним менеджерам. Лідер, як відомо, це вищий рівень управлінської майстерності. У ланцюгу послідовних керівних дій «плануй – організовуй – контролюй – координуй і мотивуй» менеджеру властиво забезпечувати перших три операції. Лідери є особами здатними вести за собою людей, діяти творчо, приймати нестандартні рішення, скеровувати зусилля багатьох на досягнення спільної мети, надихати послідовників на добровільну самовіддачу в інтересах справи тобто забезпечувати координацію і мотивацію.

Агропромисловий комплекс не позбавлений проблем, які під силу вирішувати лідерам. Тривале, інтенсивне техногенне навантаження на навколишнє середовище викликало докорінні зміни клімату, що супроводжується глобальним потеплінням, засухами, природними катаклізмами (буревії, град, повені) відхиленнями від погодних норм, характерних для визначених пір року. Як наслідок, погіршується врожайність сільськогосподарських культур. Забруднення атмосфери призводить до порушення балансу біогеоценозів та збільшення популяції шкідників і паразитів, хвороботворних вірусів і бактерій, що позначається на продуктивності рослинницької і тваринницької галузі, з тенденцією до посилення продовольчої кризи. В масштабах планети ця проблема поглиблюється стрімким ростом народонаселення в окремих регіонах. Сьогодні на планеті Земля проживає близько 7 мільярдів людей, з них майже 1 мільярд голодують. Їх забезпечення продуктами харчування можна вирішити застосовуючи сучасні технології, що передбачають використання агрохімікатів та генетично модифікованих організмів. Все це завдає шкоди природі та здоров’ю людини. У світлі такої реальності все більшої ваги набуватиме впровадження системи контролю за якістю продуктів харчування. Вирішення питань безпечного виробництва сільськогосподарської продукції, сталого розвитку АПК, чекають своїх лідерів із високим рівнем професійності, екологічної культури, розвиненими організаційними здібностями, інтуїцією, моральними і комунікативними якостями, творчістю, практичним мисленням, господарністю, здатністю передбачати мінливі природні фактори, турботливо відноситись до сільських територій.

**Сутність понять «лідер» та «лідерство» у контексті потреб агропромислового комплексу**

[](http://4.bp.blogspot.com/-G7Ml19Zjhik/TzA3BUzgS_I/AAAAAAAAANU/ErGIQ4QEPmI/s1600/%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE.jpg)На сьогодні поняття «лідер», «лідерство» увійшли у широкий вжиток та застосовуються у багатьох науках, внаслідок чого з’являються різноманітні його інтерпретації. Окрім того, слово «лідер» вживається як синонім терміну «керівник», «менеджер», а «лідерство» як першість чи успішність у певній справі. Тому, на нашу думку, існує необхідність здійснити аналіз і узагальнення понять «лідер» та «лідерство», уточнити їх у розрізі навчально-виховного процесу вищого навчального закладу та в контексті підготовки фахівців для АПК України.

Термін «лідер», за даними Оксфордського словника, з’явився приблизно у 1300 р. Однак, багато фахівців, серед яких Р.М.Стогділл, заявляють, що це поняття не могло з’явитися раніше 1800 р. Слово «лідер» – походить від англосаксонського слова «Laed», що означає «дорога», «шлях». Англосакси – племена, які населяли приморські та приокеанські території, пов’язували лідера із мореплавством. Лідер – це той, хто вказує напрям руху судна, локалізує у просторі плавзасіб чи цілу флотилію, стоїть на чолі, попереду і визначає курс, напрям просування вперед. В сучасному розумінні поняття «лідер» означає ведучого, першого, того хто йде попереду.

Як уже зазначалось для сучасного агропромислового комплексу потрібні управлінські кадри вищого рівня, які оволоділи відповідними лідерським стилем та розвинули певні якості. Тому, вважаємо за доцільне розглянути спільні та відмінні ознаки у поняттях «лідер», «керівник», «менеджер». Науковці визначають такі відмінності лідера і керівника: 1) лідер в основному покликаний здійснювати регулювання міжособистісних відносин в групі, в той час як керівник здійснює регуляцію офіційних відносин групи, як певної соціальної організації, 2) лідерство можна констатувати в умовах мікросередовища, керівництво – елемент макросередовища, 3) лідерство виникає стихійно, керівник кожної реальної соціальної групи або призначається, або обирається, але так чи інакше цей процес не є стихійним, а навпаки, цілеспрямованим, здійснюваним під контролем різних елементів соціальної структури, 4 ) явище лідерства менш стабільне, висування лідера у великій мірі залежить від настрою групи, в той час як керівництво – явище більш стабільне; 5) керівництво підлеглими на відміну від лідерства має визначену систему різних санкцій, яких в руках лідера немає; 6) процес прийняття рішення керівником значно складніший і опосередкований безліччю різних обставин і міркувань, які не обов'язково прийняті в даній групі, в той час як лідер приймає безпосередні рішення, що стосуються групової діяльності; 7) сфера діяльності лідера – в основному мала група, де він і є лідером, сфера дії керівника ширше, оскільки він представляє малу групу в ширшій соціальній системі.

Французькі дослідники пояснюють походження терміну «менеджер» від латинського «manus» – рука. Різницю між лідером і менеджером подають так: лідери зорієнтовані на майбутньому, менеджери концентруються на сьогоденні; лідери прагнуть перемін на краще, менеджери хочуть стабільності; лідери будують довготермінові плани, менеджери – короткотермінові; лідерів охоплюють видіння, а менеджери керуються інструкціями; лідери думають «навіщо?», а менеджери – «чому?»; лідери вміють делегувати владу, а менеджери схильні контролювати; лідери вміють спрощувати, а менеджерам подобається ускладнювати; лідери часто використовують інтуїцію, а менеджери покладаються на логіку; лідери володіють широким кругозором, що включає соціальні проблеми, а менеджери більше зайняті корпоративними інтересами; лідери творять, а менеджери наслідують; лідери наділені харизматичністю.

Окремі дослідники-практики підходять до визначення сутності лідера з точки зору економіки. Уточнюють поняття «менеджер», «бізнесмен» та «лідер». Менеджер, це той, хто управляє економічною сферою, оперує об’єктами, речами і ситуаціями, перетворюючи їх у гроші. Бізнесмен – це оператор економічних прибутків. При чому, бізнесмен, на відміну від менеджера, діє тільки і виключно заради прибутку. До визначення поняття «лідер» автори підходять поліаспектно, відзначаючи, що лідер – це: людина, яка задовольняючи власний егоїзм, реалізує суспільний інтерес; великий лідер, управляючи інтересами, розподіляючи блага та розвиваючи власну діяльність, забезпечує роботою сотні людей, стимулює прогрес у суспільстві, вносить пожвавлення, діалектику, які дають поштовх еволюції. Лідер – це особистість, яка поставивши перед собою мету, знаходить засоби і створює колектив, здатний її досягти. Він є економічним стратегом засобів досягнення цілі. Лідер за допомогою свого розуму здатен гарантувати функціональність для інших, не пригнічуючи, не руйнуючи. Лідер – це той, хто уміє служити, примусити функціонувати, здатен створити гармонію відносин між усіма, оскільки забезпечує найвищі досягнення як на матеріальному, так і на духовному рівні.

Дослідники також вважають, що сутність лідерства полягає в успішному ініціюванні змін. Лідерство – це результат цілеспрямованих змін викликаних впливом, який люди здійснюють одні на одних. Керівництво – це наполегливість в узгодженому напрямі. Лідерство – це доречна зміна напрямку. Управління – це конформізм. Лідерство – повинно розпочинатись з єресі. Лідерство це експериментаторство. У сутності лідерства виділяють три складові: 1) самоідентичність – те, ким лідер є насправді, його індивідуальна суть та реальні можливості; 2) зафіксована роль – формальні очікування і атрибути лідерства; 3) виникаючий процес – те, що насправді відбувається всередині спільноти і за її межами. Автор зазначає, що особа, яка займає високе становище вже приречена діяти відповідним чином (зафіксована роль). У цьому сенсі варто звернути увагу на той процес, який виникає навколо лідера в агропромисловому комплексі, оскільки це специфічна сфера предметно-практичної діяльності майбутніх фахівців. Агропромисловий комплекс ( далі АПК) – це сукупність взаємопов’язаних галузей народного господарства з виробництва, зберігання, заготівлі, транспортування, переробки і збуту с/г продукції, а також виробництва засобів виробництва для сільського господарства та його виробничого обслуговування. Агропромислові зв'язки на рівні виробничих підприємств і фірм у своєму розвитку спираються на більш значний економічний інтеграційний процес – формування структурного новоутворення в економіці в цілому.

З огляду на зазначене, видно, що лідерство є багатогранним різноплановим процесом, залежить від особистих якостей індивіда, ситуацій у які він потрапляє, групи в якій діє, задач які вирішує, стилю (моделі) управління (поведінки) який обирає, спроможності ефективно досягати потрібних результатів, вміння переконувати, трансформувати мотиви послідовників, бути моральним авторитетом тощо. Лідер як центр групової взаємодії є складним явищем, але наближення до розуміння його сутності можливе за умов чіткого визначення напрямку та змісту діяльності

На сьогодні у науковій літературі існує велика кількість визначень понять «лідер» та «лідерство», в залежності від:

1. галузі застосування (психологія, педагогіка, політологія, економіка, менеджмент, соціологія)
2. підходів до трактування понять
3. ідей, які покладені в основу визначень

За такими 11 ідеями лідерство розуміють як: центр групових інтересів; прояв особистісних якостей; мистецтво досягнення згоди; дію і поведінку; інструмент досягнення мети або результату; взаємодію; уміння переконувати; реалізацію впливу; відносини влади; диференціацію ролей; ініціацію або конструювання структури групи.

Російські дослідники узагальнивши основні сучасні підходи подають такі визначення поняття «лідер», вважаючи , що це особистість, яка:

* знаходиться в центрі групової активності;
* здатна привести групу до наміченої цілі;
* названа лідером самою групою;
* здійснює вплив на групові характеристики, змінюючи їх;
* має формальний статус лідера і управляє груповою діяльністю;
* виробила характерні лідерські моделі поведінки;
* користується підтримкою членів групи і спроможна впливати на їх поведінку не застосовуючи зовнішню силу і владу.

Б.Д. Паригін розглядає *лідерство* як процес організації і управління малою соціальною групою, що сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни і з найбільшим ефектом, обумовлений пануючими в суспільстві соціальними відносинами. *Лідер* – це член групи, який спонтанно висувається на роль неофіційного керівника в умовах визначеної, специфічної, достатньо значимої ситуації, щоб забезпечити організацію спільної колективної діяльності людей для найшвидшого успішного досягнення цілі.

*Лідерство* визначають також як один із компонентів блоку загальних якостей структури групи, що природно виникає з розвитком групи як колективу, феномен, який відображає ступінь диференціації членів групи в залежності від впливу на групу в цілому. Лідер – член групи, який в найбільшій мірі впливає на формування групових інтересів та виділився в результаті внутрішньо-групової взаємодії, в процесі рольової диференціації, реалізує власні потенційні можливості в організації діяльності і спілкування.

Основні ознаки, які характеризують лідера:

1. Лідер – член групи (він всередині, а не над групою);
2. Має високий статус у групі, користується авторитетом;
3. Ціннісні орієнтації лідера і групи збігаються;
4. Лідер впливає на свідомість і поведінку інших членів групи;
5. Джерело висунення лідера в групі (система особистих взаємовідносин, у яких появляється лідер групи).

Існує думка про те, що лідерство – одне із основних групових явищ – без нього немає групи. Воно випливає із психології сучасної людини і базується на принципі переважання (лідер неодмінно повинен перевершувати інших членів групи: розумово, морально, в силі, владності, професійності). Лідерство – розглядається як процес впливу на членів групи, в основі якого лежать відносини домінування-підлеглості. Воно передбачає ієрархію позицій індивідів в залежності від потенціалів і вкладів у життєдіяльність групи чи роботу з досягнення організаційних цілей. Під впливом розуміють будь-яку поведінку індивіда, яка вносить зміни в поведінку, думки, установки, відношення іншого індивіда. Лідерство це процес соціальний. Тобто є якості і риси членів групи затребувані певними ситуаціями і послідовниками. Таким чином, агропромисловий комплекс, його сучасний стан, слід розглядати як специфічну реальність, своєрідну ситуацію у якій ефективна діяльність групи, організації чи в цілому галузі можлива якщо знайдуться кваліфіковані фахівці, які виконуючи конкретні виробничі завдання, виступатимуть у ролі керівників-організаторів із статусних позицій лідерства та володітимуть відповідним набором якостей.

У довідкових виданнях, лідер розглядається як член малої групи, який має вплив на інших індивідів при виконанні ними спільної діяльності (виробничої, навчальної, творчої, спортивної). Лідер – неофіційний керівник, який стихійно висунутий на цю роль, на відміну від призначеного, офіційного керівника. У деяких випадках, коли лідер і керівник різні люди, між ними, як правило, є взаєморозуміння і згода, але інколи можуть виникати непорозуміння і протиріччя. Лідер не підміняє керівника, а тільки його доповнює або допомагає йому у вирішенні групових задач. Лідерство інтерпретується як вплив одного індивіда на інших в умовах спільної життєдіяльності. Тому важливо, щоб в агропромисловому комплексі на чолі виробничих процесів стояли керівники, які одночасно наділені офіційними повноваженнями влади над іншими та мають високий неформальний статус, як лідери. Такі керівники краще виконуватимуть управлінські функції бо контролюватимуть формальні і неформальні системи взаємовідносин із членами організації чи галузі.

Виходячи із синтезу психолого-педагогічних і управлінських підходів окремі вчені виводить поняття «управлінського лідера». Це індивід, який гармонійно поєднує у собі лідерські і менеджерські якості. Як менеджер, управлінський лідер реалізує свої законні повноваження і статусну владу для ефективного вирішення організаційних задач, а як лідер, він використовує силу особистого впливу на підопічних. Отже, управлінське лідерство є процесом управління спілкуванням і діяльністю членів групи, який реалізується керівником, як представником легітимної влади на основі правових відносин і його особистого впливу. Автор вважає, що управлінський лідер має більше можливостей ефективно управляти організацією, ніж просто менеджер чи неформальний лідер, який не має статусної влади. Він контролює формальні канали інформації та володіє владними повноваженнями. Усі неформальні канали та ієрархізовані взаємовідносини це сфера лідерства. Подібну точку зору на лідерство висловлюють дослідники менеджменту. Вони відзначають, що лідерство є істотним компонентом діяльності менеджера, найвищим рівнем управлінської майстерності, який проявляється у здатності індивіда впливати на інших людей навіть без використання легітимних повноважень. Тому важливим є досягнення поєднання в одній особі і формального і неформального лідера. Це у першу чергу зумовлюється авторитетом особистості, її якостями такими як професіоналізм, результативність і ефективність діяльності, міра вкладу у предметно-практичну діяльність членів певної спільноти тощо. Зазначене підтверджується визначенням поняття «лідер», що подається у енциклопедії освіти. На думку авторів видання – сучасний лідер повинен володіти певними особистісними, соціальними і пізнавальними навичками. Показником сформованості лідера вважається успішність організації, яку він очолює. Основу ефективності організації забезпечує тріада чинників – ідеї, інформація та взаємодія (партнерство).

Психологи розглядають лідерство як групове явище, оскільки лідер немислимий на одинці, він завжди даний як елемент групової структури, а лідерство є система відносин у цій структурі. Тому, лідер висувається в конкретній ситуації, приймаючи на себе певні функції. Решта членів групи приймають лідерство, тобто будують з лідером такі відносини, які припускають, що він буде вести, а вони будуть йти за ним.

Політологи дають таке визначення поняття «лідер», зауважуючи, що це будь-який учасник суспільно-політичного, духовно-культурного, соціально-економічного, іншого галузевого процесу, який активно впливає на цей процес і стимулює соціальну групу чи в цілому суспільство на досягнення спільної мети. Дослідники-політологи, розглядаючи сутність лідерства, наводить думку італійського лікаря Ч. Ламброзо («Геніальність і божевілля») про те, що лідерство це патологія, психічна аномалія, а лідерами стають одержимі люди.

Лідер – це керівник групи чи організації, який взяв на себе право, або наділений членами групи правом проявляти ініціативу, накладати санкції і який володіє достатньою для цього владою, здійснює заходи направлені на збереження групової структури, знаходиться у центрі групи забезпечуючи її згуртованість. Лідер – це особа, яка дбає про ідеологічне, фізичне і ефективне виживання групи. В умовах сучасного агропромислового комплексу, коли жорстка конкурентна боротьба між учасниками економічних відносин на ринку загострюється і може переростати у незаконні форми (рейдерство, доведення до банкрутства, блокування ринків і їх монополізація) лідери, якраз і повинні зберегти доцільну структуру організації, галузі на усіх рівнях, посилюючи її ефективність. Крім того, лідери мають брати до уваги не тільки економічні показники, а, у першу чергу, потреби людини, суспільства і середовища їх життєдіяльності – природи. Тому лідер – це той, хто сповідує ідеї ноосферогенезу.

Цікавими в плані визначення сутності феномену лідерства є думки вчених, які зауважують, що суть лідерства полягає у наявності послідовників.

Більшість дослідників менеджменту, розглядаючи лідерство, загострюючи увагу на тому, що воно пов’язане значною мірою із впливом і владою. Проте, лідерство інтегрує міжособистісні фактори організації і орієнтує їх на досягнення спільної мети. Лідерство треба визначати як соціально-психологічне явище в рамках задач конкретної спільноти, групи, організації, підприємства, господарства тощо. Тому, ціль яку ставить лідер і надихає своїх послідовників на її досягнення, повинна узгоджуватись із соціальним контекстом, історичним моментом, економічною доцільністю і людськими потребами та головними задачами охорони навколишнього середовища, збереження живої природи.

Важливим питанням є з’ясування міри співвідношення, зв’язку біологічного і соціального в структурі особистості лідера. Більшість дослідників, як у сфері менеджменту, психології, педагогіки, політології так і керівники-практики вважають, що лідерство завдячує своєю появою не лише природнім біологічним, фізіологічним, фізичним чи психологічним особливостям індивіда, лідерами не тільки народжуються, а й стають, завдяки набутому соціальному досвіду, середовищу в якому живе і розвивається особистість. Людина народжується на світ індивідом неповторним, самобутнім із унікальним набором задатків, розумовим і фізичним потенціалом. Вона від природи отримує певні схильності до тих чи інших видів діяльності. Цілеспрямоване формування особистості забезпечується в процесі навчання і виховання. Тому при вирішенні дилеми «Лідерами народжуються чи стають?» у аграрній освіті слід притримуватись принципу єдності біологічного і соціального у розвитку особистості. Розвиток це складний діалектичний процес якісних змін, рушієм якого буде єдність і боротьба протилежностей. Людина бачить приклади, які її оточують, сприймає собі подібних, спостерігає за їх діяльністю, творчістю та намагається наслідувати. Виникає суперечність між тим, що людина бачить і тим, що вона може зробити у даний момент. Це суперечність суспільства і людини спонукає до самовдосконалення. Тому вихованця слід розглядати не лише як об’єкт, а й активного учасника навчально-виховного процесу. Таким чином у формуванні людини взаємодіють три головні фактори: виховання, соціальне середовище і спадкові задатки. Виховання є ведучим, воно відбувається в сім’ї, дитячому садку, школі, вищому навчальному закладі, трудових колективах, громадських організаціях і спрямоване на організацію життя, діяльності і спілкування.

Наука про закони спадковості – генетика – вивчає наявність у людей різних задатків від абсолютного слуху, виключної зорової пам’яті, хорошої реакції до рідкісної математичної чи художньої обдарованості. Але самі по собі задатки ще не забезпечують високих результатів діяльності. Їх слід розвивати і цим повинні у першу чергу займатись педагоги-наставники.

Лідерство не є чимось недосяжним, неповторним в своєму роді явищем. Усі люди від народження прагнуть самовираження, реалізації творчого потенціалу, тому майже кожному із нас притаманне бажання лідирувати у тій чи іншій сфері діяльності.

Таким чином лідерство є багатогранним різноплановим процесом, залежить від особистих якостей індивіда, ситуацій – у які він потрапляє, групи – в якій діє, задач – які вирішує, стилю управління – який обирає, спроможності ефективно досягати потрібних результатів, вміння переконувати, трансформувати мотиви послідовників, бути моральним авторитетом тощо. Лідер, як центр групової взаємодії є складним явищем, але наближення до розуміння його багатоаспектної сутності можливе за умов чіткого визначення напрямку та змісту діяльності. «Лідер» і «лідерство» в контексті агропромислового комплексу мають свій специфічний прояв і вираження, оскільки передбачають діяльність успішної людини в реаліях конкретної галузі із своїми особливостями, етапністю, послідовністю виконання агротехнологічних процесів (виробництво, переробка, зберігання, реалізація продукції). Лідер – наслідок розвитку організації. Там де люди об’єднуються у спільноти, гуртуються в колективи, неодмінно ієрархізуються взаємини та зароджується феномен лідерства.

Отже, *лідерство в АПК**–* це процес соціально-психологічної взаємодії членів групи чи колективу агропромислової галузі, коли у значимій для неї виробничій ситуації, розподіляються ролі, ієрархізуються стосунки та виникають відносини домінування-підлеглості, при яких окремий індивід, визнаний групою, як найбільш компетентний, авторитетний та впливовий її член направляє групові зусилля на досягнення високих показників виробничої продуктивності.

*Лідер АПК* – це найбільш авторитетний член групи, або іншої спільноти, працюючої в агропромисловій галузі, який завдяки своїм розвиненим соціально-психологічним, професійним та індивідуальним якостям, виділився в результаті міжособистісних взаємовідносин на роль неофіційного або формального керівника, здійснює суттєвий вплив на групову активність, відображає її інтереси та забезпечує організацію спілкування і виробничої діяльності членів групи, стимулюючи їх на досягнення високої продуктивності з мінімальними затратами ресурсів та максимальним ефектом не завдаючи шкоди навколишньому природному середовищу.

**Еволюція ідей відбору лідерських якостей**

На різних етапах розвитку цивілізації змінювались суспільні потреби, а відповідно і погляди педагогів на те, які лідерські якості, у першу чергу, необхідно виховувати у майбутнього лідера. Російська дослідниця Т.Бендас, яка проводить паралелі між тваринним світом і людською спільнотою, відзначає, що основними характеристиками вожака є:

1. Бійцівські (розміри, вага тіла, агресивність, спритність, схильність до боротьби, фізична відвага, впевненість, напористість, досвідченість, швидка реакція на небезпеку, пильність, фізична сила і витривалість, велика рухлива активність).
2. Сексуальні (справляється з декількома самками щоденно, сексуальна привабливість і продуктивний успіх).
3. Властивості, що забезпечують вожаку успіх у взаємовідносинах з іншими членами спільноти (вожак – старожил, вміє переманювати на свою сторону інших особин, він ініціатор усіх групових дій).

У період родоплемінного ладу та військової демократії особистість, яка стала лідером, повинна володіти фізичною силою, у добу античності – знаннями та досвідом, у середньовіччі важливою була аристократична приналежність. У Новий час найтиповішими явищем був вождизм (Франко, Салазар, Фульхенсіо Батіста, Фідель Кастро) чи легальне лідерство (М. Тетчер, Гельмут Коль, Шарль де Голь).

До початку XX ст. різні вчені виділили 51 якість, що найчастіше сформовані у лідера. Основними є такі вісім: 1) патологія психіки; 2) розум (видатний або обмежений); 3) привабливість; 4) рішучість; 5) сміливість; 6) самобутність; 7) красномовність і вміння переконувати; 8) переслідування особистої вигоди.

На початку XX століття американський соціолог Е. Богардус перерахував десятки якостей, якими повинен володіти лідер, – почуття гумору, такт, вміння передбачати, здатність привертати до себе увагу, вміння подобатися людям, готовність брати на себе відповідальність і т.д. Він вважав, що лідером стає людина у якої виховані насамперед такі якості, як розум, енергія, характер.

Його співвітчизник Р. Стогділл в 1948 році, узагальнивши дані багатьох досліджень, назвав вже 124 риси лідера. Він намагався довести, що той хто веде повинен володіти більшим інтелектом, ніж люди, які йдуть за ним.

Дослідники теорії рис виділяють такі блоки якостей лідера:

1. *Індивідуальні якості* (вік, зріст, вага, тіло будова, фізична сила, здоров’я, красива зовнішність, домінантність, владність, бажання нав’язувати свою волю).
2. *Інтелектуальні властивості* лідера (розсудливість, ерудиція, інтуїція, проникливість, адаптивність). Інтелект у лідера на відміну від послідовників повинен бути вищий, але не значно.
3. *Мовні характеристики лідера* (здатність бути цікавим співрозмовником, яскравість і оригінальність мовної експресії, володіння приємним голосом).
4. *Комунікативні якості лідера* (дипломатичність, такт, товариськість, ввічливість).
5. *Енергетичний потенціал лідера* (оптимізм, почуття гумору, емоційний самоконтроль, сила духу, стійкість перед труднощами, наполегливість у їх подоланні, сила переконань і вміння відстоювати свою думку, впевненість у собі, активність, схильність до ризику). Характеризує емоційно-вольову сферу, розвиток сили «Я».
6. *Мотиваційні характеристики лідерства* (що спонукає людину до першості) (прагнення популярності, честолюбство, переважати інших, виділятися серед них).

Часто дослідники зазначають, що важливе значення для лідера мають фізичні якості, до яких відносять зріст людини, її вагу, тілобудову, зовнішній вигляд, енергійність рухів та стан здоров’я. Проте такі думки спростовуються аналізом фізичних даних окремо взятих лідерів. Наприклад, такі відомі політичні лідери як Наполеон, В. Ленін були низького зросту, Й Сталін, Ф. Рузвельт – мали фізичні вади.

Дослідники зазначають, що у майбутнього лідера необхідно виховувати такі особистісні якості, як ініціативність, активність, досвід, навички організаційної діяльності, зацікавленість в досягненні групових цілей, інформованість стосовно справ групи, комунікабельність, особиста привабливість, високий рівень престижу і авторитету в групі.

На думку окремих дослідників важливими характерологічними якостями особистості справжнього лідера повинні бути такі:

* вольовий, здатний долати перешкоди на шляху досягнення мети;
* наполегливий, уміє розумно ризикувати. Терпеливий, готовий довго і добре виконувати одноманітну, нецікаву роботу;
* ініціативний і хоче працювати без дріб’язкової опіки
* незалежний
* психічно стійкий і не ведеться на нереальні пропозиції;
* добре пристосовується до нових умов і вимог;
* самокритичний, об’єктивно оцінює не тільки свої успіхи, але і невдачі;
* вимогливий до себе та інших, уміє прийняти звіт за доручену роботу;
* критичний, здатний бачити у привабливих пропозиціях слабкі сторони;
* надійний, дотримує слова, покладистий;
* витривалий, може працювати навіть в умовах значних навантажень;
* здатний сприймати нове, здатний вирішувати нетрадиційні завдання оригінальними методами;
* стресостійкий, не втрачає самовладання і працездатності в екстремальних ситуаціях;
* оптимістичний, ставиться до труднощів як до неминучих і таких що можна подолати;
* рішучий, здатний самостійно і своєчасно приймати рішення, у критичних ситуаціях брати на себе відповідальність;
* здатний змінювати стиль поведінки в залежності від умов, може як вимагати, так і підбадьорити.

Е.І.Рогов узагальнюючи дослідження науковців, приходить до висновку, що лідер повинен володіти такими якостями: інтелігентність, активність, соціальна участь, уміння орієнтуватися в умовах, які змінюються, проникливість, врівноваженість, розсудливість, зрілість, сила «Я», високий поріг тривожності, сприйнятливість, інтуїція, емпатія, багата уява, здатність уникати рефлексії, бажання допомогти людям, терпимість до фрустрації і невизначеності.

Російські дослідники-практики пропонують 21 якість, яка дозволить людині стати справжнім лідером, зокрема: 1) бути лідером у своєму житті; 2) перспективне бачення; 3) відкритість; 4) мужність; 5) рішучість; 6) енергійність; 7) позитивний погляд на речі; 8) уміння слухати інших; 9) уважність і критична налаштованість; 10) впевненість і спокій; 11) гнучкість і чутливість; 12) орієнтованість на результат; 13) уміння визнавати свої помилки; 14) здатність постійно вчитися; 15) об’єктивна самооцінка; 16) пристрасть до роботи; 17) вміє запалювати людей; 18) харизматичність; 19) сконцентрованість; 20) компетентність; 21) щедрість.

Виділяють також 3 групи якостей:

1. *Інтелектуальні* (розум і логіка, розсудливість, проникливість оригінальність, знання справи, мовний розвиток, жага знань)

2. *Психологічні* (ініціативність, гнучкість, пильність, творчість, чесність, особистісна цілісність, сміливість, самовпевненість, врівноваженість, незалежність, самостійність, амбіційність, потреба у досягненнях, наполегливість і впертість, енергійність, владність, працездатність, агресивність, прагнення до першості, обов’язковість).

3. *Емоційні риси характеру*, особистісно-ділові (вміння заручатися підтримкою, вміння кооперуватись, вміння завойовувати популярність, такт і дипломатичність, вміння брати на себе ризик і відповідальність, вміння організовувати, вміння переконувати, вміння змінювати себе, вміння бути надійним, вміння жартувати і розуміти гумор, вміння розбиратись у людях)

Американські дослідники виділяють 21 обов’язкову якість лідера: характер твердий, як скеля; харизма; відданість справі; уміння спілкуватися; компетентність; мужність; проникливість; сфокусованість; щедрість; ініціативність; уміння слухати; пристрасть; позитивна установка; вміння вирішувати проблеми; вміння будувати взаємовідносини; відповідальність; впевненість; самодисципліна; готовність служити іншим; здатність до навчання; перспективне бачення.

Французькі дослідники лідерства у менеджменті виокремлюють наступні навички ефективного керівника: особисті навички (мотивація, впевненість у собі, енергія і особиста ефективність); соціальні навички (вплив, політична обізнаність, співчуття); пізнавальні навички (концептуальне мислення і масштабне бачення). До особистих рис ефективно лідера дослідник відносить: динамізм, комунікабельність, сприйнятливість, готовність погоджуватись, надійність, аналітичний інтелект, емоційний потенціал.

Цікавим є погляди італійського підприємця А.Менегетті, який відзначає, що лідер повинен володіти високим рівнем культурної освіти, яка включає: загальну культуру, професійну культуру, досвід дипломатичних відносин. Автор виділяє сім головних якостей лідера-бізнесмена: лідер виявляє прагнення до першості і досягає її всупереч усім канонам реалізуючи свій природній потенціал; розвиток лідера повинен узгоджуватись з його задатками; амбіційність; повинен любити справу, якою він займається, бути прагматичним; професіонал високого класу; трансцендентність (відстороненість, перебування над проблемою, здатність оцінювати події і явища не занурюючись у них, безпристрасний підхід); повинен володіти інтуїцією.

Американськими дослідниками здійснено аналіз характеристик керівників провідних американських компаній, внаслідок чого виділено 4 блоки характеристик лідера:

1. розвинуті особливості мислення (здатність до екстраполяції, здатність до розробки декількох проблем одночасно, стійкість в ситуації невизначеності, розуміння або інтуїція);
2. виховані уміння справлятися із агресією (здатність брати управління на себе, наполегливість, здатність до співпраці, ініціативність, енергійність);
3. здатність управляти емоціями (здатність робити ставку на інших, сенситивність, ідентифікація себе із справою, співчуття, зацікавленість в розвитку організації, а не у власній кар’єрі, незалежність або принциповість);
4. сформований особистісний ідеал (гнучкість, стресостійкість, наявність мети, почуття гумору, цілісність ідеалу).

Визначають також наступні характеристики хорошого лідера: орієнтований на людей; любить працювати із людьми; ніколи спеціально нікого не ображає, навіть якщо людина заслуговує бути звільненою; завжди рівновіддалений від усіх і не зриває зло на інших; хвалить не тільки за хорошу роботу, але й за докладені зусилля; не сидить весь час за своїм столом; обходить підприємство, обмінюється думками із людьми, підбадьорює їх; цінує людей, як головне надбання компанії без якої вона не може існувати; заохочує творчість; цікавиться думкою працівників; умотивовує, а не примушує погрожуючи; частіше рекомендує, а ніж вимагає; поводить себе так, що поряд із ним приємно знаходитися; стійкий до запаморочення від успіхів або власної важливості; хороший вчитель, доступний і терплячий; добре розуміє себе, що дозволяє розуміти і інших; не втрачає внутрішню рівновагу і не проявляє свого обурення стосовно інших; застосовує здорові методи боротьби із стресом: ходьбу, біг, спорт, хобі тощо; розглядає різні точки зору перед прийняттям рішення; надає перевагу заохоченню, а не покаранню, допомагає людям рухатися вперед у досягненні цілі компанії, не цурається покарань, коли це виправдано; за необхідності не соромиться використовувати владу; ввічливий; не допускає проблем в особистому житті, які б відобразилися у бізнесі; відданий духовним цінностям настільки, що не лише проголошує їх, але й культивує у житті; має хороші манери; завжди готовий допомогти підлеглому, ніколи не буває для цього занадто зайнятим.

Отже, як свідчить аналіз, дослідники виділяють різні якості, які притаманні лідерам, їх нараховується більше двох сотень. На основі методу науково-педагогічного дослідження – класифікації структуровано якості, які необхідно виховувати в студентів як майбутніх лідерів виробництва.

**Таблиця 1. Структура якостей лідера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Підструктура | Якості |
| 1. | Біологічна | Зріст, вага, тілобудова, фізична сила, здоров’я, красива зовнішність, енергійність і краса рухів, володіння приємним голосом, привабливість, витривалість, патологія психіки. |
| 2. | Індивідуальні  психологічні  особливості | Концептуальне та логічне мислення, розвинена увага, багата уява, харизматичність, психічна стійкість, об’єктивна самооцінка, особистісна цілісність, високий поріг тривожності, самобутність, творчість, терплячість, спокій, пильність, гнучкість, чутливість, сприйнятливість, емпатія, здатність уникати рефлексії, енергія, шарм, агресивність, твердий характер, пристрасть, нарцисизм, домінантність, владність, активність, прагматичність, трансцедентність, врівноваженість, поміркованість, оптимізм, стресостійкість, перспективне бачення, аналітичні здібності, інтелігентність, інтуїція, ентузіазм, проникливість, адаптивність, оригінальність. |
| 3. | Соціального  Досвіду | *Інтелектуальні якості*: інтелект, знання справи, ерудованість, розсудливість  критичність, самокритичність, жага знань, зацікавленість, здатність постійно вчитися, компетентність.  *Комунікативні якості*: комунікабельність, красномовність, дипломатичність, діловитість, тактовність, товариськість, відкритість, здатність бути цікавим співрозмовником, яскравість і оригінальність мовної експресії, почуття гумору.  *Уміння*: розбиратися у людях, «запалювати» людей, концентруватися, слухати інших, відстояти свою думку, переконувати, змінювати себе, організовувати, завойовувати популярність, кооперуватися, заручатися підтримкою, робити довгострокові прогнози, врегульовувати конфліктні ситуації, йти на компроміс.  *Навички*: організаторської роботи.  *Здатність:* вирішувати нетрадиційні завдання. |
| 4. | Спрямованості | *Моральні якості*, які проявляються у ставленні до: а) до праці: працелюбність, повага до праці, старанність, дисциплінованість, організованість; б) до себе: відповідальність, вимогливість, гідність, скромність, мужність, обов’язковість, духовність, позитивність; в) до інших людей: чесність, справедливість, ввічливість, вимогливість, надійність, турботливість, уважність до інших, щедрість, бажання допомогти людям; г) до природи і речей: патріотизм, дбайливість, охайність, ощадливість,бережливість, дбайливе ставлення до природи.  *Вольові якості*: первинні або базальні: наполегливість, терплячість, завзятість, сміливість, рішучість, витримка, жорсткість, впертість, принциповість. Вторинні або системні: ініціативність, незалежність, самостійність, волелюбність, дисциплінованість, цілеспрямованість, ініціативність, організованість, сила «Я», сила переконань, стійкість перед труднощами, впевненість у собі, схильність до ризику, самодисципліна, самовдосконалення, самовладання, самоконтроль.  *Мотиваційні особливості*: прагнення популярності, честолюбність, амбітність, потреба у досягненнях, нав’язування своєї волі, бажання перемагати, бажання виділитися серед інших. |

**Наставник академічної групи як основний суб’єкт**

**виховання лідерських якостей студентів**

В умовах інтеграції вітчизняної системи вищої освіти у європейський освітній простір суттєво зростає роль наставника студентської групи, як основного суб’єкта організаційно-виховної роботи із студентською молоддю. На сьогодні саме наставник академічної групи має забезпечувати координацію індивідуальних програм навчання та самовиховання студентської молоді, створювати сприятливі умови для розвитку колективу студентської групи.

Наставник академічної групи виконує такі функції:

1. *Організаторська.* Куратор – завжди організатор взаємодії у студентській групі. Він сприяє створенню системи взаємодіяльності вихованців, що спрямована на взаємопідтримку, взаємодопомогу, взаємотворчість, взаємоконтроль, взаємоповагу, толерантність тощо. Куратор групи – організатор різних виховних програм, зміст яких залежить від особливостей студентської молоді.

Організаторська функція полягає в умінні залучати студентів групи до різних видів виховної діяльності: пізнавальної, що збагачує уявлення студентів про навколишню дійсність; суспільно корисної, спрямованої на загальне благо; ціннісно-орієнтаційної, яка допомагає студентам збагачувати власну систему духовних та соціально значущих цінностей, що визначають їх поведінку; художньо-творчої, що дає студентам можливість реалізувати індивідуальні творчі задатки та здібності; комунікативної, пов’язаної з формуванням навичок культурного спілкування та організацією студентського дозвілля;

2. *Дослідно-аналітична.* Пов’язана з педагогічно-дослідницькою потребою діагностування рівнів вихованості особистості, вивчення мотивів, інтересів та потреб навчальної і пізнавальної діяльності студентів, соціально-побутових умов життя, стану здоров’я, рівня успішності тощо; вивчення внутрішнього світу і можливостей вихованців, складання програм їхнього випереджального розвитку;

3. *Інформаційна.* Куратор групи повинен акумулювати знання з теорії і методики виховного процесу, бути для студентів гарним вихователем, взірцем педагогічного досвіду, авторитетним порадником в процесі пошуку різноманітної інформації і наставником з будь-яких проблемних питань;

4. *Соціальна.* Передбачає вивчення вихователем об'єктивних і суб'єктивних чинників, які впливають на розвиток особистості; кореляцію навичок соціальної поведінки, спрямованої на успішне входження юнацтва в структуру сучасного життя і виробництва;

5. *Спрямовувальна.* Націлює студента на правильний життєвий вибір згідно з моральними і правовими нормами, допомагає створенню гуманних взаємостосунків в середовищі студентів, збагачує їх досвід історичними та життєвими прикладами, що варті наслідування. Одночасно куратор виступає і в ролі консультанта, який надає, при необхідності, допомогу в саморозвитку кожній молодій людині, спрямовує її діяльність, опираючись на природні дані вихованця, пробуджує його задатки, здібності;

6. *Стимулювальна.* Спрямована на створення атмосфери психолого-педагогічної підтримки в групі, що сприяє самоутвердженню молодої людини, реалізації її потенційних можливостей. Стимулювання передбачає також різноманітні форми заохочення студентських ініціатив, досягнень, корисних дій і вчинків;

7. *Координаційна.* Полягає у спрямуванні куратором групи виховних зусиль усіх педагогів, батьків і представників громадськості на позитивні результати у вихованні студентів. Куратор групи передусім домагається, щоб педагоги, які працюють зі студентами групи, керувались єдиними вимогами до них, здійснювали індивідуальний підхід. Куратор вивчає особливості навчально-виховної роботи викладачів, ознайомлюється з їх вимогами та стосунками із студентами, обмінюється з ними думками щодо поведінки окремих студентів, методів впливу на них;

8. *Комунікативна.* Спрямовується, перш за все, на створення доброзичливого мікроклімату в групі, забезпечення позитивних змін в міжособистісних стосунках. В основі управління виховною роботою лежить творча взаємодія наставника з кожним окремим студентом та групою в цілому.

Таким чином, на основі зазначеного можна підсумовуючи виділити десять головних функцій, які повинен виконувати наставник в плані формування майбутніх лідерів АПК України. Ці функції випливають із тих завдань та обов’язків, що реалізуються наставником в процесі практичної діяльності.

Будь-яка робота розпочинається із усестороннього вивчення її предмету. У випадку підготовки майбутніх фахівців, як майбутніх лідерів, наставнику слід детально дослідити, застосовуючи відповідні методики діагностики, особистість кожного студента зокрема, а також вивчити рівень розвитку колективу, його згуртованість на певних етапах становлення, розкрити специфіку міжособистісних взаємовідносин, виявити наявні мікрогрупи, встановити за яким принцом вони формуються. Наставнику необхідно вміло використовувати методики соціометрії та референтометрії, експрес методики виявлення осіб схильних до лідерства. Але найважливіше, отримати інформацію про індивідуально-психологічні особливості кожного студента, його інтелектуальні можливості, широту ерудиції, ставлення до майбутньої професії, громадську та пізнавальну активність, вмотивованість до лідерства, потребу в досягненнях, схильності та обдарування, зрештою рівень вихованості. Педагог – наставник повинен вивчити *мікросередовище,* детально ознайомитись із тими можливостями, сукупністю існуючих форм, традиціями, які склались у системі виховної роботи конкретного вищого навчального закладу (особливості функціонування системи, які її переваги у плані підготовки майбутніх лідерів) та *макроособливості*, регіон у якому діє вищий навчальних заклад, які громадські, державні чи комерційні структури пропонують свою співпрацю у справі виховання лідерів. Тому перша і найважливіша функція, яку виконує наставник академічної групи є *дослідно-діагностична.* Вонасвоєрідний фундамент, на якому наставник вибудовує складну архітектуру проектно-організаційної діяльності, направленої на розробку відповідних шляхів реалізації базових та корекційних виховних впливів на особистість, створення умов для передачі соціального досвіду, формування особистості студента як майбутнього лідера. На основі всебічного вивчення предмету та умов виховної діяльності наставник здійснює планування роботи, проектуючи її стосовно кожного студента та колективу групи в цілому. Розробляється спеціальний підхід до окремо взятого вихованця, який враховує рівень його готовності виконувати лідерські функції, бути направляючим, ведучим у життєдіяльності групи чи іншої спільноти. Варто підготувати ідеальний зразок (взірцеву модель), на який, як наставник, так і його підопічні орієнтуватимуться. При складанні плану-проекту слід враховувати зону актуального і найближчого розвитку майбутнього лідера, застосовуючи принцип випереджаючого становлення і вдосконалення майбутнього лідера. Отже, наступна функція, яку виконує наставник – *планувально-проектна*. Після розробки планів та проектів формування лідерів, наставник озброївшись необхідними знаннями, володіючи арсеналом форм, методів, прийомів і засобів виховної роботи у співпраці із студентом забезпечує реалізацію індивідуальних та колективних програм розвитку лідерського потенціалу студентів. Тому слід виділити *організаційно-реалізуючу функцію.* Втілюючи її наставник повинен дотримуватись етапів розгортання відповідних методик чи технологій, основних принципів виховання. Але, необхідно пам’ятати, що сковувати діяльність наставника, обмежуючи її «прокрустовим ложем» наперед заданих шаблонів, непродуктивно. Робота наставника з формування лідерів повинна реалізовуватись як педагогічний супровід становлення обдарованих соціально-активних особистостей. Тому наставник виконує *мотиваційно-стимлюючу функцію,* яка здійснюється процесуально, містить комплекс цілеспрямованих послідовних педагогічних дій, що забезпечують включення юнаків та молоді у значимі для них події. При цьому, на основі рефлексії стимулюється саморозвиток. Також педагог повинен створювати умови, відповідний соціально-психологічний клімат, творчу атмосферу, які мотивують вихованців до лідерства, направляють на участь у соціально значимих проектах. Педагогічний супровід, який здійснює наставник, завжди бінарний, бо передбачає поєднання діяльності педагога і самодіяльності вихованця (у нашому випадку лідера). Отже, наставник повинен конструювати мотивоутворюючі умови розвитку особистості вихованця, направлені на включення його у соціально значимі відносини з позиції лідера.

На різних етапах реалізації наставником своїх основних завдань виконується *контрольно-коригуюча функція*. У ході втілення проектів і планів щодо формування лідерів, наставник, відповідно до обставин, змінює свою методику чи підходи. Шляхом корекції забезпечується підвищення ефективності виховних впливів. Виховна діяльність передбачає творчість педагога адекватну конкретній ситуації, адже як немає однакових студентів, так само не існує абсолютно ідентичних умов і обставин. Навіть незначні зміни дрібних деталей можуть призвести до перетворення «тла» виховної роботи. Все це у своїй діяльності повинен враховувати наставник.

*Інформаційно-комунікативна функція* виконується наставником перманентно і пронизує кожну функцію. При цьому наставник підказує підопічним, що і як треба робити, на що слід звернути особливу увагу, який із шляхів пізнання істини чи засвоєння елементів лідерської поведінки, розвитку інтелектуально-професійних, вольових, комунікативних якостей є найоптимальнішим. При цьому також відбувається зворотний зв’язок із вихованцем, педагог отримує інформацію про відношення студента до процесу самовдосконалення і розвитку у заданому напрямку, рівень сприйняття, розуміння, осмислення підопічним предмету засвоєння. Ця функція дозволяє наставнику вербально чи прикладом передати студенту знання і досвід, методично підкріпити зусилля молодої людини. Це може стосуватись розвитку ораторських здібностей, які необхідні лідеру, чи організаторських навичок, управлінських умінь тощо. Крім того, наставник сам повинен бути озброєний відповідними знаннями про феномен лідерства та передати це інтелектуальне надбання студентам. Добре налагоджений інформаційно-комунікативний контакт і обмін робить сторони взаємодії продуктивнішими у втіленні намірів виховання і самовиховання.

Наставник виконує важливу *соціальну функцію* він виступає своєрідним медіатором (посередником) між зрілим і молодим поколінням. Задачею педагога, в руслі означеної функції, є сприяння засвоєнню майбутнім лідером соціальних норм та цінностей. Особа, яка проявляє схильність до першості, прагне виступати в ролі організатора виробничих об’єднань, повинна не просто ознайомитись, а засвоїти основні стереотипи і зразки соціальної поведінки, що покращуватиме її входження у соціальні процеси та оптимізує соціальну адаптацію. Наставник впродовж усієї своєї діяльності акумулює соціально-історичний досвід і знання, культурні та духовні надбання, які з його, суб’єктивної точки зору, мають вагомий виховний потенціал. Відтак, цей потенціал використовується наставником у процесі взаємодії з вихованцем, майбутнім лідером. В даному контексті, наприклад, корисними будуть відомості про життєвий шлях успішних людей, провідних науковців, агробізнесменів, видатних постатей світової та національної історії. Їх приклад, може стати орієнтиром лідерства для молодої людини вмотивованої до першості. Наставник зосереджує увагу вихованців на якостях, якими володіли знамениті особистості, наголошує на необхідності розвитку таких якостей задля досягнення успіху в обраній сфері. Тобто, педагог тут виступає своєрідним «містком» через який покоління майбутніх фахівців агропромислового комплексу знайомиться із минулим, сучасним, кращі надбання переносить у перспективу, що служить цілям розбудови економіки і держави, розвитку українського суспільства.

Незаперечним є те, що робота куратора групи передбачає створення здорового морально-психологічного клімату в колективі, спонукає студентів до активної громадської позиції, творчих ініціатив, протидії антисоціальним та антикультурним явищам; підтримує саморозвиток особистості, її самостійності.

*Ціннісно-орієнтаційна функція*. Наставник є носієм домінуючих у суспільстві загальноприйнятих моральних, духовних, культурних, національних, народних, громадянських, екологічних та інших цінностей, фокусуючись на яких, він свідомо чи мимоволі спонукає студентів до правильного вибору. Педагог-наставник розуміє наскільки важливими є такі цінності для майбутнього лідера, від практичної діяльності якого залежатиме суверенітет, незалежність, економічна могутність, благополуччя і добробут держави і суспільства. Крім того, наставник повинен прагнути досконалості у гармонійному розвитку своєї особистості. Його знання мають бути глибокими, вчинки – шляхетними, прояви поведінки узгоджуватись із правом, мораллю і культурою, зовнішній вигляд – діловим і бездоганним. Наставник у своїй справі повинен бути вмілим і досвідченим фахівцем, явним лідером, бо тільки лідер спроможний забезпечити становлення і розвиток своїх вихованців як лідерів. Тому наставник виконує важливу *функцію «взірця для наслідування»*. Його особистий приклад є унаочненням моделі поведінки найдостойнішої людини, бо тільки така людина претендує на визнання послідовниками. Українська народна мудрість підкреслює: «Повчання наскучить, а приклад – научить».

*Координаційно-спрямовуюча функція*. Як уже зазначалось, наставник академічної групи – центральна фігура навчального виховного процесу, його найважливіший суб’єкт, активність якого направлена на взаємодію із студентом та усією системою організаційно-виховної роботи, як вищого навчального закладу, так і оточуючого середовища. Наставник покликаний об’єднувати і вміло, невимушено направляти зусилля різних інститутів, учасників освітнього і соціального процесу (посадові особи ВНЗ, науково-педагогічні працівники, студентський актив, практичний психолог, декан факультету, громадські організації, студентський колектив, спортивні секції, гуртки, художні колективи, клуби за інтересами, творча інтелігенція, успішні особистості тощо) на взаємодію із студентами в цілях їх розвитку та становлення як лідерів. Цей процес є двостороннім, наставник викликає та спрямовує активність свого підопічного на включення у навчально-виховний і соціальний процеси, громадське життя, пізнання предметів і явищ оточуючої дійсності. Лише активна позиція людини збагачує її новим досвідом, знаннями і вміннями необхідними не тільки для лідерства, а для успішної самореалізації закладеного потенціалу.

Отже, наставник виступає у ролі архітектора виховної роботи направленої на групу в цілому та кожного її індивіда зокрема завдяки співпраці, взаєморозумінню, взаємодії всіх структурних підрозділів університету та всіх взаємопов’язаних ланок процесу виховання. З огляду на зазначене, наставник може забезпечувати реалізацію системного підходу у вихованні лідерів*.*

**Методики діагностики лідерських якостей студентів**

У процесі формування лідерських якостей студентів важливо застосовувати науково обґрунтовані методики діагностики. Під методикою в освіті розуміють опис конкретних прийомів, способів, технік педагогічної діяльності в окремих освітніх процесах. Діагностування (від «діа» – «прозорий» та «гнозис» – «знання») в буквальному перекладі означає прояснення, розпізнавання. Тлумачать також як отримання інформації про стан та розвиток контрольованого об’єкта, його відхилення від норми. Діагностика – це система технологій, засобів, процедур, методик і методів висвітлення обставин, умов та факторів функціонування педагогічних об’єктів, перебігу педагогічних процесів, встановлення їх ефективності та наслідків у зв’язку із заходами, що передбачаються, або здійснюються.

Аналіз психолого-педагогічних досліджень у сфері лідерства свідчить, що дослідники виділяють ряд критеріїв і показників сформованості у дітей та молоді лідерських якостей. Так, виділяють такі критерії: мотиваційний (показником якого вважають прагнення стати лідером в обраній діяльності); когнітивний (показник – характер засвоєння знань про лідерство); операційний (показник – лідерські вміння); контрольно-корегувальний (стійкість лідерської позиції).

Російські дослідники виділяють:

1. *внутрішній критерій* лідерства, який включає а) мотиваційну складову (внутрішня готовність виконувати функції лідера, інтерес до діяльності лідера, бажання діяти); б) пізнавальна складова (розуміння поставлених задач, знання алгоритмів організаційної роботи, знання правил ефективного спілкування у різних ситуаціях)
2. *зовнішній критерій* включає: а) діяльнісну складову (уміння застосовувати лідерські якості на практиці, в діяльності і у взаємодії з колективом); б) особистісна складова (сприйняття лідера групою, сприйняття групи лідером)

Також відзначають, що лідерські характеристики особистості, комунікативні і організаторські уміння можуть проявлятися на різних рівнях, зокрема високому, середньому і низькому. Показниками сформованості лідерських якостей є: прояв на високому рівні активності, ініціативності, самостійності, рішучості; розвинуті комунікативні і організаційні уміння; позитивний досвід практичної діяльності і визнання авторитету активіста у внутрішньому і зовнішньому соціумі.

Російські дослідники на основі виділених ними критеріїв і показників виділяють 3 рівні сформованості лідерських якостей студентів у освітньому процесі ВНЗ: індивідуальний (низький), професійний (середній) і стратегічний (високий). **Низький рівень**: лідерські прояви пов’язані із самоствердженням, самореалізацією індивідуальних амбіцій, а викладач наповнює індивідуально-лідерські педагогічні ситуації особистісно-значимим і соціально-значимим змістом. **Середній рівень**: студенти успішно оволодівають професійними навичками управління офіційного лідера, але не проінформовані про різницю в управлінні, не знають як стати неофіційним лідером, управлінсько-лідерські ситуації спрямовані на подолання цих упущень у професійній підготовці майбутніх менеджерів. **Високий рівень**: відзначається оволодінням студентом індивідуально-лідерською, управлінсько-лідерською і комунікативно-прогностичною компетенціями, які включають здатність прогнозувати особистісний і професійний розвиток, життєві перспективи, реалізації власного потенціалу і потенціалу колективу студентської спільноти в освітньому процесі ВНЗ.

Пропонуємо кілька методик діагностики лідерства серед студентської молоді

***Методика «Здібність до лідерства»***

Дана методика дає змогу виявити ступінь вираженості лідерських якостей у респондентів. Тест опитувальник складається із 50 тверджень, на які необхідно дати відповідь «Так» або «Ні».

*Інструкція: Вам пропонується 50 висловлювань, на які потрібно дати відповідь «Так» або «Ні». Середнього значення у відповідях не передбачено. Довго не замислюйтесь.*

1. Чи часто Ви буваєте в центрі уваги оточуючих?
2. Чи вважаєте Ви, що багато хто з оточуючих Вас людей займають вище положення у суспільстві, ніж Ви?
3. Перебуваючи на зборах людей, рівних Вам за положенням, чи відчуваєте Ви бажання висловлювати своєї думки, коли це необхідно?
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути першим, кращим?
5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чомусь?
6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?
7. Чи згодні Ви з твердженням: «Усе саме корисне в світі є результат діяльності невеликого числа великих людей»?
8. Чи відчуваєте Ви нагальну необхідність в пораднику, який міг би направити Вашу активність?
9. Чи втрачали Ви іноді холоднокровність у розмові з людьми?
10. Чи приносить Вам задоволення бачити, що оточуючі побоюються Вас?
11. Чи намагаєтеся Ви займати за столом (на зборах, в компанії і т. д.) таке місце, яке дозволяло б Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?
12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей значне враження?
13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?
14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, що оточують Вас, висловлюють незгоду з Вами?
15. Чи траплялося Вам за власною ініціативою займатися організацією робочих, спортивних та інших команд і колективів?
16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви: а) будете раді, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого, б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.
17. Яка з двох думок Вам ближча: а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує, і особисто приймати участь у ній, б) справжній керівник повинен тільки вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.
18. З ким Ви вважаєте за краще працювати? а) з покірними людьми, б) з незалежними і самостійними людьми.
19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?
20. Коли Ви були дитиною, чи часто проявлялася владність Ваших батьків?
21. Чи вмієте Ви в дискусії на професійну тему привернути на свою сторону тих, хто раніше був з Вами не згоден?
22. Уявіть собі таку сцену, під час прогулянки з друзями по лісі Ви збилися із дороги. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините? а) дасте можливість прийняти рішення найбільш компетентному з вас, б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.
23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті». Чи справедлива вона на Вашу думку?
24. Чи вважаєте Ви себе людиною, що має вплив на інших?
25. Чи може невдача в прояві ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?
26. Хто, з Вашої точки зору, істинний лідер? а) найбільш компетентна людина, б) той, у кого найсильніший характер.
27. Чи завжди Ви намагаєтеся зрозуміти і гідно оцінити людей?
28. Чи поважаєте Ви дисципліну?
29. Який з наступних двох керівників для Вас краще:а) той, який все вирішує сам, б) той, який завжди радиться і прислухається до думок інших.
30. Який з наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи університету, в якому Ви навчаєтеся? а) колегіальний, б) авторитарний
31. Чи часто у Вас складається враження, що інші використовують Вас?
32. Який з наступних «портретів» більше нагадує Вас? а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за «словом в кишеню не полізе», б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, вдумливий.
33. Як Ви поведетеся на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдино правильною, але інші з Вами не згодні? а) промовчите, б) будете відстоювати свою думку.
34. Чи підкоряєте Ви свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?
35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладено відповідальність за важливу справу?
36. Чому б Ви віддали перевагу? а) працювати під керівництвом хорошої людини, б) працювати самостійно без керівника.
37. Як Ви ставитеся до твердження: «Для того, щоб сімейне життя була хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один з подружжя»? а) згоден, б) не згоден
38. Чи траплялося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?
39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?
40. Як Ви ведете себе, зіткнувшись з труднощами? а) опускаєте руки, б) з'являється сильне бажання їх подолати.
41. Чи робите Ви зауваження людям, якщо вони цього заслуговують?
42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження?
43. Як Ви вчините, Якщо Вам запропонують реорганізувати Вашу установу? а) введу потрібні зміни негайно, б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.
44. Чи зумієте Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?
45. Чи згодні Ви в твердженням: «Для того, щоб бути щасливим, треба жити непомітно»?
46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?
47. Ким Ви хотіли б стати? а) художником, поетом, композитором, ученим, б) видатним керівником, політичним діячем.
48. Яку музику Вам приємніше слухати? а) могутню і урочисту, б) тиху і ліричну.
49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, чекаючи зустрічі з важливими і відомими людьми?
50. Чи часто Ви зустрічали людей з більш сильною волею, ніж Ваша?

**Оцінка результатів тестування**: Сума балів за Ваші відповіді підраховується за допомогою ключа до опитувальника: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б. За кожну відповідь, що збігається з ключовим, випробуваний одержує 1 бал, в іншому випадку - 0 балів.

**Інтерпретація** результатів подана у таблиці:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ступінь вираженості**  **лідерських якостей** | Якості лідера виражено слабо | Якості лідера виражено середньо | Якості лідера виражено сильно | Лідер схильний до диктату |
| **Сума балів** | до 25 | 26-35 | 36-40 | більше 40 |

Дана методика, на нашу думку, має свої переваги і недоліки. До переваг можна віднести наступні: а) можливість виявити загальний ступінь розвитку у респондента схильності до лідерства; б) об’ємність тесту забезпечує більш високий рівень достовірності результатів діагностики.

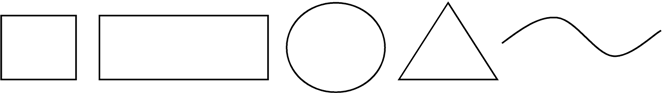
До недоліків відносимо: а) відсутність можливості для чіткого виявлення конкретних лідерських якостей; б) об’ємність тесту, що обумовлює: – збільшення часу на надання відповідей респондентами та відповідно опрацювання результатів дослідником.

***Психогеометричний тест***

Точність діагностики 85%. Дана методика дає можливість:

* миттєво визначити тип особи;
* дати докладну характеристику особистісних якостей і особливостей поведінки людини;
* спрогнозувати поведінку кожного типу особистості;
* визначити рівень психологічної сумісності з певними типами людей.

*Інструкція:* Виберіть із п’яти фігур ту, стосовно якої ви можете сказати: це – Я. Спробуйте відчути свою форму! Якщо вам буде важко зробити це, то виберіть фігуру, яка першою привернула вашу увагу. Потім прорангуйте фігури, які залишилися поза вашою увагою і запишіть їхні назви під відповідними номерами. Остання фігура під номером 5, буде точно не вашою формою, тобто формою, яка підходить вам найменше.



Коротка психологічна характеристика основних “форм” особистості.

Фігура, що опинилася на першому місці, – це Ваша основна фігура чи суб’єктивна форма. Вона дозволяє визначити Ваші основні, домінуючі риси характеру чи особливості поведінки. Риси фігур, які Ви обрали наступними, – це риси, які Ви демонструєте тим рідше, чим далі від першої знаходиться та чи інша фігура. Остання, п’ята фігура вказує на форму людини, взаємодія з якою викликає у Вас найбільші труднощі.

Може статися, що жодна фігура Вам, чи іншій людині, не підходить. Тоді людину можна описати комбінацією з двох або навіть трьох форм.

Нарешті, може статися, що Вам важко вловити інтуїтивне відчуття форми себе чи іншої людини. Тоді почніть з характеристик, що наведені для п’яти форм, намагайтеся використати їх для розуміння людей даного типу та прогнозу їх поведінки і поступово тренуйте в собі відчуття геометричної форми цих людей.

***Квадрат.*** Якщо вашою основною формою є квадрат, то ви невтомний працівник. Працелюбність, наполегливість, потреба доводити розпочату справу до кінця, старанність, яка дозволяє досягати завершення роботи, – це те, чим відомі істинні “люди-квадрати”. Витривалість, терпіння і методичність зазвичай роблять їх висококласними спеціалістами у своїй галузі. Цьому сприяє невтомна потреба в інформації та колекціонування найнеймовірніших відомостей.

“Люди-квадрати” скоріше “вираховують” результат, аніж здогадуються про нього. Вони надзвичайно уважні до деталей, дрібниць, а також люблять раз і назавжди заведений порядок. Усі ці якості сприяють тому, що “квадрати” можуть стати відмінними адміністраторами, виконавцями, але рідко бувають хорошими розпорядниками, менеджерами. Звичайно, всі названі чесноти “людей-квадратів” мирно співіснують зі слабкими місцями.

***Трикутник.*** Ця форма символізує лідерство, і багато “трикутників” відчувають у цьому своє призначення: “Народжені, щоб бути лідерами”. Найхарактернішою особливістю “людей-трикутників” є здатність концентруватися на головній меті. Вони – енергійні, сильні особистості, які ставлять прозорі цілі і, як правило, досягають їх.

“Люди-трикутники” дуже впевнені в собі, хочуть постійно відчувати свою правоту. Це робить їх особистостями, які постійно конкурують з іншими. “Трикутник” – це установка на перемогу.

Із “Трикутників” виходять прекрасні менеджери найвищого рівня управління. Саме до таких висот вони і прагнуть. І допомагає їм у цьому ще одна якість – майстерність “політичної інтриги”. Взагалі, “Трикутники” дуже симпатичні, привабливі люди, які змушують все і всіх обертатися навколо себе і без яких наше життя втратило б усю гостроту відчуттів.

***Прямокутник.*** Символізує стан переходу та змін. Це люди, незадоволені тим способом і стилем життя, який вони ведуть у даний час, а тому перебувають у пошуках кращого становища.

Найбільш характерні риси “Прямокутників” – непослідовність і непередбачуваність вчинків упродовж перехідного періоду. Тим не менш, як і у всіх людей, у “Прямокутників” виявляються і позитивні якості, що приваблюють до них оточуючих. Це, перш за все, допитливість, жвавий інтерес до всього, що відбувається, та сміливість. Правда, зворотним боком цього явища є надмірна довірливість, навіюваність, наївність. Тому “Прямокутниками” легко маніпулювати.

Якщо ви дійсно маєте “прямокутну форму”, будьте обережні! І пам’ятайте, що “прямокутність” – це лише стадія. Вона мине – і ви вийдете на новий рівень особистісного розвитку та збагатитесь набутим досвідом.

***Коло.*** “Люди-кола” – це найкращі комунікатори серед п’яти форм, насамперед тому, що вони найкращі слухачі. Їм характерна висока чутливість, розвинута емпатійність – здатність співпереживати, співчувати, емоційно відгукуватися на переживання іншої людини. “Людина-коло” відчуває чужу радість і відчуває чужий біль, як свій власний. “Люди-кола” відмінно “бачать” людей і в одну мить можуть розпізнати облудника та брехуна. Вони “вболівають” за свій колектив і високопопулярні серед колег по роботі. Але, як правило, вони слабкі менеджери і керівники у сфері бізнесу.

По-перше, “Люди-кола”, через їх спрямованість скоріше на людей, ніж на справу, надто намагаються догодити кожному. По-друге, “Кола” не відрізняються рішучістю. Якщо їм випадає керувати, то вони обирають демократичний стиль керівництва і намагаються обговорити практично будь-яке рішення з більшістю та заручитися підтримкою.

Можна сказати, що “Кола” – природжені психологи. Для того, щоб очолити серйозний бізнес, “Людям-колам” не вистачає організаторських навичок.

***Зизгаг*** (хвилясті лінії). Ця фігура символізує креативність, творчість. Це найбільш унікальна і єдина розімкнута фігура з п’яти. Якщо ви чітко обрали хвилясту лінію як свою основну форму, то ви, скоріше за все, істинний “право-півкульний” мислитель, вільнодумаюча людина.

“Зигзаги” схильні бачити світ постійно змінним. Тому для них немає нічого більш нудного, ніж речі, які ніколи не змінюються: постійність, шаблон, правила та інструкції; люди, які завжди з усім погоджуються або роблять вигляд, що погоджуються.

“Зигзаги” просто не можуть продуктивно працювати у добре структурованих ситуаціях, їм необхідна різноманітність, високий рівень стимуляції та незалежність від інших на своєму робочому місці.

“Зигзаг” – найзбудливіша з усіх п’яти фігур. При цьому “людині-зигзагу” не вистачає компромісності: вона нестримана, дуже експресивна, що разом з ексцентричністю часто заважає їй втілювати свої ідеї в життя.

***Експрес-методики (ігри, вправи) діагностики лідерства***

*1.* **«Шнурочок»** *-* для проведення цієї гри візьміть шнурок і зв’яжіть його кінці так, щоб утворилось кільце (довжина шнурка залежить від кількості учасників гри). Студенти стають навколо і беруться руками за шнурок, який знаходиться всередині круга. Завдання: усім треба закрити очі не відпускаючи шнурок і при цьому треба побудувати трикутник. Спочатку виникає пауза і повна бездіяльність вихованців, потім хтось із учасників пропонує якийсь варіант вирішення. Наприклад: розрахуватись і далі будувати трикутник за порядковими номерами. Той хто подає ідею, як правило, керує діями. Практика цієї гри показує, що звичайно такі функції на себе беруть лідери. Гру можна продовжувати і ускладнювати. Запропонувати хлопцям і дівчатам побудувати квадрат, шестикутник і т. д.

*2.* **«Велике сімейне фото»** - цю гру краще проводити на організаційно-виховних годинах або перед початком заняття. Студентам пропонується уявити, що усі вони велика сім’я і їм треба сфотографуватись для родинного альбому. Потрібно вибрати фотографа. Він повинен розмістити усю сім’ю для фотографування. Першим із сім’ї обирається дідусь, він теж може брати участь у розстановці «членів сім’ї». Більше ніяких установок для учасників сім’ї не дається. Студенти групи повинні самі вирішити кому ким бути і де стояти. Наставник при цьому повинен уважно спостерігати за перебігом подій. Роль фотографа і дідуся візьмуться виконувати юнаки і дівчати, які прагнуть лідерства. Але не виключені елементи керівництва інших «членів сім’ї». При цьому цікаво спостерігати за активністю чи пасивністю молодих людей у процесі диференціації і розподілу ролей. Ця гра, може відкрити для наставників нових лідерів і показати систему симпатій і антипатій у групі. Після розподілу ролей та розстановки «членів сім’ї»

*3.* **«Завдання»** ця методика складається із кількох ігор. Для її реалізації студентів поділяють на дві або більше команд. Кожна команда обирає собі назву. Умови: команди будуть виконуватись після того як наставник віддасть команду «Розпочали!».Переможцем буде вважатись та команда, яка швидше і якісніше виконає завдання. У такий спосіб створюється дух змагальності, який посилює прояв динаміки групових процесів та лідерства. **Перше завдання**: кожна команда повинна чітко і виразно сказати хором якесь слово. Розпочали! Для того щоб виконати це завдання необхідно усім членам команди якось домовитись. Функції переговірника бере на себе людина яка прагне лідерства. **Друге завдання**: тут потрібно, щоб ні про що не домовляючись встало пів команди. Розпочали! Як правило, встають найактивніші члени групи, включаючи лідера. **Третє завдання:** зараз усі команди летять у космічному кораблі на Марс. Але для того щоб полетіти нам потрібно якомога швидше організувати екіпажі. В екіпажі входять: капітан, штурман, пасажири і заєць. І так, хто швидше? Розпочали! Звичайно функції лідера знову ж таки бере на себе лідер. Але розподіл ролей часто проходить таким чином, що лідер вибирає собі роль зайця. Це можна пояснити як його бажання передати відповідальність комусь іншому. **Завдання четверте.** Ми прилетіли на Марс і нам потрібно розміститись якось у Марсіанському готелі. Але у ньому тільки тримісний номер, два двомісних і один одномісний. Вам необхідно розподілитись, хто в якому номері буде жити. Розпочали! Ця гра розкриє таємницю наявності у групі мікрогруп, їх склад. Одномісні номери дістаються зазвичай негласним, формальним лідерам або відстороненим (аутсайдерам). Ця методика покаже повну картину про систему лідерства в колективі.

****

**Форми виховання лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі**

Під формою виховання лідерських якостей ми розуміємо зовнішнє вираження узгодженої, цілеспрямованої, чітко організованої системи виховної взаємодії педагогів і студентів, що здійснюється у встановленому порядку та має своїм наслідком розвиток лідерського потенціалу особистості майбутнього фахівця.

У науковій літературі існує безліч класифікацій форм виховної роботи коли їх групують за певною виділеною ознакою.

За кількістю задіяних у них студентів, форми виховної роботи бувають:

* *масові* (конференції, тематичні вечори, зустрічі з видатними людьми, зльоти, конкурси, олімпіади, клуби за інтересами, робота в громадських організаціях, виставки студентських робіт, туризм;
* *групові* (організаційно-виховні години в студентських групах, гуртки, робота із засобами масової інформації, екскурсії у музеї на агровиставки, агропідприємства, відвідування театрів, кіно тощо);
* *індивідуальні* (робота з окремо взятим студентом - консультування, бесіда, урок тощо)

Кількість студентів у групі (контактному колективі) коливається від 5—7 до 25—40 осіб максимум. У масових формах верхня межа числа не обмежена. Груповими формами виховання є всі види групової навчально-пізнавальної діяльності студентів а саме: наукові об'єднання, діяльність гуртків різного спрямування, групові бесіди, зустрічі, диспути тощо. Масові форми виховання поділяються на прості і комплексні. Прості — це ті, в яких зміст розкривається, в основному, за допомогою одного засобу, методу (виступ, лекція, зустріч, розповідь та ін.) Комплексні масові форми характеризуються складністю структури, різноманітністю використаних засобів та методів (літературний вечір, КВН, тематичний ранок тощо).

Однією із важливих *масових форм* підвищення рівня професійної компетентності майбутніх фахівців є *студентська наукова конференція* - передбачає організацію наукової діяльності студентів, які пропонують і обговорюють результати своїх наукових робіт. Така форма розвиває розумові здібності студентів, практичне мислення, поглиблює інтерес до професії, сільськогосподарської праці, агропромислового комплексу. В ході обговорення молоді люди торкаються найактуальніших тем науки і техніки. Студенти, які виступають у якості доповідачів формують навички самопрезентації, комунікативні вміння, риторичні здібності. За підсумками проведення наукової конференції видаються тези доповідей або збірники наукових статей студентів. Написання наукових робіт розвиває у майбутніх фахівців такі лідерські якості як логічне мислення, творчість, працелюбність.

*Зустрічі з відомими людьми* – це масова форма організації навчально-виховної роботи в ході якої студентська молодь контактує із державними діячами, провідними вченими, відомими політиками, представниками творчої інтелігенції, успішними агробізнесменами тощо. Ця форма роботи апріорі передбачає реалізацію методу прикладу, коли знаменита чи просто успішна людина демонструє зразки інтелігентної поведінки, ввічливе відношення до публіки, ерудицію, розум, винахідливість і кмітливість. Ділячись спогадами із аудиторією студентів про непростий шлях сходження до вершин слави, відомі особистості розкривають секрет свого успіху. Як свідчать спостереження за проведенням таких зустрічей в НАУ (Д.О. Мельничук, Д.К. Моторний, О.Г.Боровик Л.Д.Кучма, В.Ф. Янукович) усі їх герої відзначають, що завдячують своїми досягненнями наполегливій праці над собою. Спілкуючись із агробізнесменами, майбутні фахівці дізнаються про практичне застосування найсучасніших агротехнологій, екологічні проблеми, питання якості стандартизації та сертифікації сільськогосподарської продукції та особливості її експорту, що позитивно впливає на розвиток професійної компетентності орієнтує на високі досягнення.

*Студентський туризм* – це масова або групова форма виховання, яка передбачає пересування студентів у місця варті уваги за межами їх повсякденного середовища перебування. В залежності від цілі, що ставиться перед туристичною експедицією, розрізняють рекреаційний, оздоровчий, спортивний, діловий, пізнавальний (екскурсійний) туризм та інші. У вихованні лідерських якостей майбутніх фахівців усі види туризму мають розвиваюче, навчальне і виховне значення. Так, рекреаційний, оздоровчий і спортивний туризм додають сил, покращують нервове і психічне здоров’я. Діловий і пізнавальний туризм – сприяють формуванню професійної компетентності, національної самосвідомості, патріотизму інших моральних якостей. Опитування студентів проведені відділом виховної роботи та студентських справ в НАУ у 2008 році підтверджують, що особливий інтерес у майбутніх фахівців АПК викликає екологічний туризм Термін «екологічний туризм» вперше, у 80-х роках ХХ століття, офіційно вжив і відповідно увів до наукового обіходу мексиканський вчений-еколог Ектор Себастьян Ласкурайн. Екологічний туризм є видом туризму сфокусованим на відвідуванні відносно недоторканих антропогенною дією природних територій. Під час екологічних туристичних походів у студентів формується екофілія, бережне ставлення до природи, організаційні навички і практичне мислення. Ці якості розвиваються в результаті того, що студенти самостійно, під наглядом наставника, або за його активної участі, планують туристичний похід, поетапно реалізують його на практиці, враховуючи безліч важливих деталей та виконуючи різні види організаційних робіт (розробка маршруту, підбір місць зупинок і відпочинку, продовольче забезпечення учасників експедиції тощо). Окрім того впродовж походу спільнота (група) гуртується навколо ведучих осіб (керівного ядра). В експедиційній групі ієрархізуються відносини, визначаються статусні позиції кожного, на різних етапах походу висуваються ситуативні лідери (про що свідчать педагогічні спостереження за діяльністю Туристичного клубу «Барс» Студентської організації НАУ). Тому під час туристичних походів студенти отримують також досвід лідерської поведінки

Згідно з результатами анкетування проведеного у 2008 році серед 226 студентів різних факультетів І-Vкурсів НАУ України 20% респондентів вважають *колективи художньої самодіяльності, концерти, творчі вечори, мистецькі фестивалі* дієвими формами з розвитку лідерський якостей. Такі форми забезпечують, з однієї сторони підготовку студентів як виконавців, а з другої – формування високоморальної, духовної особистості з розвиненими естетичними смаками. Святкові концерти і мистецькі фестивалі завжди емоційно забарвлені, супроводжуються відчуттями радості бадьорості, збудження внутрішнього стану. Чим подія величніша тим більша потреба людини проявити себе і відчути свою причетність до неї, виразити свої почуття, ставлення і емоційно поєднатися з іншими. Таким чином на етапі підготовки до культурно-масових заходів необхідно враховувати два аспекти. Перше – потребу самовираження учасників і друге – їх потребу в афіліації, що є складовими мотиву лідерства.

*Студентські олімпіади, конкурси, змагання* є формами, які вмотивовують до першості, високих досягнень, формують у студентів вольові якості.

До найбільш поширених *форм групової роботи* з виховання лідерських якостей студентів можна віднести *організаційно-виховні години,* які передбачають міжособистісну взаємодію наставника і студентів чи будь-яких інших суб’єктів. Це, насамперед, форма виховної роботи наставника із групою, у ході якої студенти беруть участь у спеціально організованій діяльності, яка дозволяє реалізувати пізнавальну, орієнтувальну, спрямовуючу та розвиваючу функції.

Організаційно-виховні години повинні сприяти розвитку особистості студента, допомагати йому засвоїти і виробити власну систему цінностей набути конструктивних, проективних та організаторських умінь необхідних майбутнім фахівцям для самоствердження у професійній діяльності у ролі ведучих фахівців і лідерів.

В контексті формування лідерських якостей майбутніх фахівців АПК організаційно виховні години мають:

* поглиблювати знання з лідерології;
* виробити у студентів ієрархію цінностей з орієнтацією на першість та високі досягнення;
* вмотивовувати студентів до лідерства;
* сприяти розвитку професійних здібностей, формуванню характеру, творчому особистісному зростанню.

Згідно із чинним нормативом організаційно виховні години в аграрних ВНЗ повинні проводитись наставниками систематично, із частотою не рідше як один раз на два тижні. До плану проведення таких годин можна включити теми тісно пов’язані із лідерством (наприклад: «Лідерство як система міжособистісних відносин направлена на підвищення продуктивності і економічної ефективності функціонування агропідприємства») або передбачити запрошення представників компаній, що займаються виробництвом і продажем сучасної сільськогосподарської техніки і машин, успішних агробізнесменів, створювати виховуючі лідерські якості ситуації, проводити рольові ігри тощо.

Дієвість типової організаційно-виховної годин залежить від рівня її підготовки, що передбачає:

* виявлення потреб, мотивів, інтересів та рівня розвитку лідерських якостей студентів групи
* підбір цікавої і актуальної теми;
* формулювання мети;
* розробка методичного забезпечення;
* складання плану з конкретними питаннями, що виносяться на обговорення;
* визначення активу студентів з організації заходу;
* педагогічний супровід підготовчої роботи активу студентів (розподіл доручень, підбір матеріалу, складання сценарію, обладнання, репетиції тощо);

В рамках реалізації організаційно-виховних годин, для підвищення їх ефективності у формуванні лідерських якостей студентів, повинні застосовуватись різноманітні форми методи і прийоми виховної роботи (бесіди, диспути, зустрічі із цікавими людьми, тематичні лекції, вікторини, рольові ігри, читацькі конференції, тренінги тощо).

Важливою формою групової роботи із виховання у студентів професійної компетентності, інтересу до сільськогосподарської праці є *гуртки* Зазначимо, що 51% із 252 опитаних у 2012 році студентів НАУ вважають гуртки ефективною формою виховання таких важливих якостей як професійна компетентність та інтерес до сільськогосподарської праці.

*Екскурсії у музеї на агровиставки, агропідприємства* є цікавими для молоді формами поглиблення інтересу до агропромислового виробництва. Слово «екскурсія» походить від лат. «excursion» - означає поїздку, подорож, похід – є пізнавальним видом діяльності, що позитивно впливає на активне сприйняття людиною нових знань. За змістом екскурсії можуть бути тематичними і комплексними. Як показують результати інтерв’ювання учасників екскурсій, у частині формування лідерських якостей, продуктивнішими є тематичні екскурсії на провідні агропідприємства. Після таких екскурсій значно пожвавлюється інтерес до професії та зростає бажання пізнавати нове. Під час тематичних екскурсій, сфокусованих на питаннях, що стосуються сільськогосподарської галузі, перед молодими людьми відкривається можливість опанування фаху шляхом спостереження за функціонуванням найновіших зразків реально діючих моделей агропромислового виробництва.

Ще одним різновидом екскурсій є відвідування щорічних агровиставок, які показують інноваційні підходи ведення сільського господарства, знайомлять із передовими досягненнями науки і техніки.

У музеях присвячених історії розвитку галузі можна реконструювати злети і падіння агропромислового виробництва та зрозуміти причини, які це обумовлювали.

Такі форми групової роботи дають змогу майбутнім фахівцям засвоювати професійні знання шляхом сприймання реально функціонуючих зразків агровиробництва у сукупності усіх їх якостей і властивостей при безпосередній дії на органи чуття, що покращує процес осмислення і пізнання предмету.

*Відвідування театрів і кіно* – такі форми групової роботи, поряд з іншим, за змістом повинні розкривати лідерство як психологічний і соціально-політичний феномен (перегляд вистав, документальних і художніх кінофільмів про відомих, успішних людей - лідерів нації, провідників суспільно-політичних рухів, організаторів і передовиків виробництва чи про актуальні проблеми розвитку галузі тощо). Окрім цього, корисними будуть перегляди класичних шедеврів драматургії і кінематографу, що несуть значене виховне навантаження формуючи у студентів морально-етичні погляди, патріотичні якості, гуманістичні цінності, толерантність і екологічну культуру.

Потрібний виховний ефект у формуванні лідерських якостей майбутніх фахівців досягається при гармонійному поєднанні особистого і колективного. У зв’язку із цим важливе значення мають *індивідуальні форм виховання* до яких можна віднести бесіду, задушевну розмову, консультацію, формування списку спеціальної літератури для персонального читання, колекціонування, обмін думками, виконання доручення, надання індивідуальної допомоги в конкретній роботі, спільний пошук вирішення проблеми, завдання.

Індивідуальні форми виховання дозволяють оперативно змінювати педагогічну тактику при динамічності умов. Такі форми підбираються з урахуванням психологічних особливостей кожного студента. При цьому студент отримує своє завдання, що виконується незалежно від інших. Тому індивідуальна форма організації навчально-виховної роботи передбачає високий рівень активності і самостійності студентів.

З огляду на зазначене зупинимось на окремих формах індивідуальної роботи. Так, при складанні списку літератури для індивідуального читання кожного студента, наставник повинен знайти прогалини у знаннях вихованця, врахувати його інтереси. Відповідно до цього майбутнього фахівця можна націлювати на опрацювання книг у яких описуються біографії успішних людей (життєписи, книги із серії «ЖЗЛ»), наукової літератури з лідерології, журналів, газет у яких публікуються новинки агропромислового виробництва, творів літературної класики, що сприяють моральному розвитку особистості. Така робота розвиватиме ерудицію майбутнього лідера, поглиблюватиме його професійні знання, підвищить культурний рівень.

Наставник при допомозі індивідуальних форми роботи може з’ясувати який характер, розумові здібності, інтелектуальний потенціал вихованця. Які риси його особистості дозволяють досягати високих результатів, бути прикладом для інших і вести людей за собою. Також в індивідуальній роботі можна розкрити ті властивості особистості студента, що перешкоджають його утвердженню в ролі лідера (наприклад пасивність, побоювання публічних самопрезентацій, відсутність риторичних здібностей, невпевненість у собі, невміння будувати дружні міжособистісні стосунки).

**Методи формування лідерських якостей студентів аграрних ВНЗ**

Під *методами (від гр. methodos — спосіб, шлях) виховання лідерських якостей студентів* ми розуміємо науково-обгрунтовані, загальні способи педагогічно доцільної суб’єкт - суб’єктної взаємодії усіх учасників виховного процесу, спрямовані на формування у студентів лідерських якостей.

Залежно від функцій, які виконують методи виховання у формуванні особистості, їх поділяють на:1) методи формування свідомості; 2) методи формування суспільної поведінки, методи стимулювання діяльності й поведінки; 3) методи контролю й аналізу ефективності виховання.

Однією із найпоширеніших і зручних для оперування є класифікація методів виховання, згідно з якою розрізняють:

* *методи формування свідомості особистості*: лекція, дискусія, , переконання, приклад, евристичний або сократівський метод і так далі;
* *методи організації діяльності, спілкування, формування позитивного досвіду суспільної поведінки*: привчання, педагогічна вимога, громадська думка, довір'я, тренування, створення виховуючих ситуацій, прогнозування;
* *методи стимулювання діяльності й поведінки*: гра, змагання, заохочення, покарання;
* *методи самовиховання*: самопізнання, самооцінка, саморегуляція.

Зосередимо увагу на тих методах виховання, які з нашої точки зору зручні і валідні у формуванні лідерських якостей студентів

*Методи формування свідомості особистості.*

*Метод дискусії* (від латинського discussion – розгляд) – широке обговорення суперечливого питання в публічній обстановці, передбачає спір осіб, які вступають у розмову аргументовано відстоюючи власну позицію. Такий метод використовується як у навчальній, так і виховній роботі. Дискусія вимагає від учасників високого рівня обізнаності стосовно предмету суперечки, стимулює сторони до активного осмислення суті проблеми та пошуку раціональних шляхів її вирішення, яких може бути кілька. Змістовне наповнення дискусії може охоплювати проблеми: розвитку АПК, сучасних технологій вирощування сільськогосподарських культур, екології, альтернативних джерел енергії, сутності лідерства його проявів у політиці, культурі, економіці, агропромисловому комплексі тощо. Застосування такого методу забезпечує формування у студентів таких лідерських якостей як професійна компетентність, проникливість розуму, здатність мислення раціонально пізнавати, творчість, розвиток вміння нестандартного вирішення проблем, підвищення рівня культури спілкування, комунікативність.

У дискусії виділяють такі етапи: підбір теми, постановка цілей; збір інформації (погляди учасників на предмет суперечки); упорядкування, інтерпретація і колективне оцінювання обговорюваної інформації (можливе вироблення колективного рішення); підведення підсумків.

*Метод переконання* - це активна взаємодія педагога і вихованця, що протікає в рамках суб’єкт-суб’єктної системи відносин і передбачає цілеспрямований вплив на свідомість переконуваного з метою формування у нього поглядів і установок, у тому числіпозитивного відношення до лідерства, стимуляції потреб у самоствердженні і самореалізації, виховання морально-етичних, емоційно-вольових і розумових якостей.

Метод переконування завжди супроводжується чіткою аргументацією і логічним доведенням, використанням фактів та струнких за змістовною побудовою висновків. Оскільки метод переконування передбачає «суб’єкт-суб’єктну» взаємодію, то і реципієнт аргументів і фактів повинен проявити психічну активність, сприйняти, осмислити, пропустити через «внутрішній фільтр», узгодити із наявним банком інформації, набутим життєвим досвідом те, що йому пропонується. Звідси випливає, що важливим буде прийняття студентом того, що йому пропонується, акцепція пропонованого і його співвіднесення з власною системою цінностей, та на цій основі утворення суб’єктивних цінностей, як передумови нової установки. Тому метод переконування буде ефективним за умов врахування індивідуально-психологічних особливостей вихованця його емоційних станів, цінностей і вже сформованих установок.

При формуванні у студентів установки щодо лідерства, як важливого чинника розвитку агропромислового комплексу (гіпотеза переконування яку треба довести), педагог може використовувати цілу низку прийомів переконання таких як інформування, розповідь (студентів знайомлять із біографіями Героїв України, Героїв Соціалістичної праці, які уславили себе раціоналізаторством та передовими досягненнями в АПК), роз’яснення (показують вихованцям завдяки чому такі досягнення стали можливими), доказ (доводять, що певні якості особистості визначають її успіх) і так далі. Тобто, переконання може бути сформоване у процесі засвоєння історичних, психологічних, морально-етичних, політичних, філософських та інших знань.

Найкращим прийомом переконання студентів буде вчинок педагога, його особистий *приклад* . Для цього наставник повинен стати лідером своєї справи, досконало володіти предметом дисципліни яку викладає, відзначатись моральними і вольовими якостями, користуватись повагою і авторитетом, володіти науковими надбаннями тощо). Коли йдеться про формування лідерських якостей, приклад може бути пов’язаний не тільки з науково-педагогічним працівником. Для вихованця прикладом можуть бути історичні герої, літературні персонажі, відомі агробізнесмени, провідні фахівці в галузі сільського господарства.

Приклад може бути позитивним і негативним. Позитивні приклади це етичні, соціоорієнтовані, патріотично налаштовані лідери: очільники національно-визвольного руху, наприклад - ініціатор акцій громадянської непокори Індії Мохандас Карамчанд Ганді, грецький правитель Перікл, підприємець цукрозаводчик М. Терещенко, український агробізнесмен, Герой України В. Антонець, цар Спарти Леонід, український гетьман П. Полуботок, видатний український підприємець цукрозаводчик П. Симиренко. Як уже зазначалось лідерство може мати деструктивний характер. Коли приводяться негативні приклади (Пісістрат, Тамерлан, І.Грозний), то підкреслюються ті риси і вчинки лідерів, які повинні викликати осуд, демонструвати як не слід вчиняти. При цьому переслідується мета розвитку у майбутніх фахівців моральних якостей.

Приклад дає конкретні зразки для наслідування і тим самим активно формує свідомість, підсвідомість, переконання, почуття. *Сенека* говорив, що важко привести до добра повчаючи, легше – прикладом. Інший мудрець зауважував, для того щоб досягти духовного розвитку треба: великі цілі, великі перешкоди і великі приклади.

*Евристичний або сократівський метод* передбачає формулювання перед студентом навідних запитань, відповідаючи на які він сам переконується в недосконалості раніше висловлених міркувань. Згодом науково-педагогічний працівник наводить вихованця на правильну відповідь, чим забезпечує нову якість знання. Евристична бесіда завдячує своїй появі відомому грецькому філософу ідеалісту Сократу (469-399 роки до нової ери) Він вважав, що кожна людина має власну думку і ця думка є істиною для неї. Базова істина для всіх одна – пізнати самого себе. А це означає відшукати зміст поняття моральних якостей, спільних для всіх людей. Упевненість в існуванні об’єктивної істини означає, що є об’єктивні моральні норми, що відмінність між добром і злом не відносна, а абсолютна. Мотиви й мета, за Сократом, принципово відрізняються від тілесних бажань. «Не брати, а віддавати» – ось напрям моральної поведінки людини, здатної врівноважити свій егоїзм. Таким чином сутність та спосіб реалізації методу дозволяють майбутнім фахівцями АПК поринути у глибинний зміст предметів і явищ оточуючої дійсності, особливо роздумувати над морально-етичними темами, екологічними проблемами і знаходити оптимальні шляхи їх вирішення. Цінність сократівського методу полягає у тому що цей метод заохочує студента до пошуку істини.

*Методи організації діяльності, спілкування, формування позитивного досвіду суспільної поведінки*

*Метод створення виховуючих ситуацій* передбачає конструювання умов для прояву активності студента, забезпечує можливість вибору шляхів і засобів реалізації ним своїх потреб, сприяє становленню самостійності.

Що являють собою виховуючі ситуації? Це обставини, які ставлять студента перед необхідністю вирішення певної проблеми. Ця проблема може стосуватись морально-етичного вибору, визначення способу організації діяльності, вибору соціальної ролі (наприклад роль активно діючої особи із тенденцією до реалізації лідерського потенціалу, що проявляється у бажанні самостверджуватись у обраній діяльності, завойовувати ведучі позиції, вибудовувати міжособистісні відносини, набуваючи авторитету, впливу, вищого за ієрархією статусу). Наставник повинен створювати відповідні умови для виникнення ситуацій вибору потрібних для розвитку лідерських якостей студентів. В процесі включення у виховуючі ситуації у студентів формується певна соціальна позиція і соціальна відповідальність, які і є основою для їх подальшого входження в соціальне середовище. Метод виховуючих ситуацій можна розглядати як спосіб діагностики рівня розвитку лідерських якостей і як взаємоузгоджене співробітництво педагога і вихованця направлене на формування таких якостей. Cпеціально сконструйовані педагогом ситуації, які спонукають до прояву лідерства називають «полем лідерства», яке передбачає ситуацію включення вихованця у діяльність органів самоврядування, виконання громадських доручень, створення конкурентних міжособистісних відносин у групі тощо.

*Методи стимулювання діяльності й поведінки*;

Дещо видозміненим методом створення виховуючи ситуацій є *змагання.* Воно може використовуватись як прийом у рамках застосування методу виховуючи ситуацій. Змагання сприяє формування конкурентної позиції майбутнього фахівця націлює на завоювання першості і високі досягнення. Метод змагання ґрунтується на природній схильності людини до лідерства і суперництва. У ході змагання студент досягає певного успіху у взаємовідносинах із своїми колегами, може змінити свій статус. Змагання формує у майбутніх фахівців АПК здатність до самоактуалізації. Змагання можуть бути колективними та індивідуальними, передбачати орієнтацію на особисту першість чи командну боротьбу за перемогу.

До найпоширеніших, базових методів регулювання і стимулювання поведінки і діяльності студентів у частині виховання у них лідерських якостей віднесемо *заохочення і покарання*. Ці два методи нерозривно пов’язані між собою і використовуються в парі. Перший, в основному направлений на підтримку позитивних проявів поведінки, що узгоджуються із виховними цілями, другий – покликаний загальмувати негативну тенденцію у становленні студента.

Заохочення – це процес стимулювання кращих проявів особистості, що супроводжується високою оцінкою її дій і вчинків та викликає позитивні емоції, сприяє виробленню звичок соціально спрямованої поведінки. Заохочення вселяє життєвий оптимізм, зміцнює віру у власні сили і можливості, породжує гарний настрій і готовність до подальшої праці, сприяє створенню хороших взаємин між вихователем і вихованцем.

Лідер повинен бути компетентним, тому заохочення спрямовується на дії і вчинки студентів, кінцевим результатом яких є пізнання нового, розширення кругозору, пошук істини, проникнення у сутність предметів і явищ об’єктивної реальності у якій відображені особливості агропромислового виробництва, принципи екологічного ведення агрогосподарства, технологічні новації тощо. Лідер – це людина гуманістичного світогляду, патріотично налаштована і альтруїстично зорієнтована тому моральна поведінка, співчутливе, доброзичливе ставлення до людей, відповідальне відношення до предмету свої роботи повинні заохочуватись і передбачати вироблення відповідних навичок і звичок поведінки студентів. Слід заохочувати також прояв студентом ініціативи у громадських справах, участь в організації культурно-масових заходів. Для досягнення успіху в обраній справі, завоюванні ведучих позицій майбутній фахівець повинен бути фізично здоровим, що пов’язане із здатністю працювати у важких погодних умовах, тому заняття фізкультурою і спортом, збалансоване і якісне харчування, дотримання режиму, відмова від шкідливих звичок – теж підлягають заохоченню.

Серед головних видів заохочення, які широко розповсюджені у системі аграрних ВНЗ виділимо такі: нагородження грамотою, оголошення подяки, призначення іменної стипендії, преміювання, направлення листа-подяки батькам кращих студентів, доручення, делегування обов’язків чи повноважень, схвалення морального вчинку, ставлення в приклад студента, позачергове поселення у кращі кімнати гуртожитків, лагідний погляд, усмішка тощо.

Ефективне формування і корекція лідерських якостей шляхом стимулювання і заохочення будуть, якщо ці методи:

* застосовуються справедливо і є заслуженими, адекватними вчинку чи дії студента;
* використовуються по зростаючій (від слабших до сильніших стимулів);
* є своєчасними (навіть найсправедливіше заохочення перетворюється у несправедливе, якщо воно не є своєчасним);
* культивуються не надто часто і не перевищують міру доречності (психологами доведено, що ефективність впливу заохочення обернено пропорційна частоті його застосування);
* враховують вікові та індивідуальні особливості студентів.

Покарання, є антиподом заохочення, воно застосовується шляхом осуду чи заперечення негативних дій і вчинків, з метою виключення їх повторення у перспективі. Покарання базується на негативних емоціях, породжує почуття провини і каяття, може супроводжуватись психологічним дискомфортом і викликати страждання. У педагогічній науці ведуться суперечки з приводу доцільності застосування покарання як методу виховання. Серед противників К.Д. Ушинський, А. Герцен, В.Сухомлинський та інші. Прихильниками методу покарання були М.І. Пирогов, А.С. Макаренко. Антон Семенович відзначав, що сутність покарання у переживаннях засудженого та додавав: «окремі педагоги стверджують, що покарання виховує раба, а я вам кажу, що безкарність виховує хулігана». Тому дії і вчинки чи пасивна бездіяльність в основі яких брутальність, безвідповідальність, байдужість, хуліганство, нездоровий спосіб життя, невігластво – є антилідерськими, деструктивними і повинні підлягати осуду, а в окремих, виключних випадках загальмовуванню шляхом покарання.

*Методи самовиховання*

Справжній успіх у вихованні приходить тоді, коли воно дістає активну підтримку від самовиховання, зливається з ним. Студенти, як зазначалось вище, є особами, вікові особливості яких свідчать про їх фізичну і психічну зрілість. Вони володіють високим рівнем самоусвідомлення, мають сформовану самооцінку, здатні до рефлексії. У період 16-25 років у людини найбільш активно виявляється потреба в самовираженні, самоствердженні, самореалізації. Вона прагне самовдосконалення, саморозвитку, самоосвіти. Тому особливу роль у формуванні майбутніх фахівців як лідерів АПК слід відвести методам самовиховання. Дослідники зазначають, що самовиховання це системна і цілеспрямована діяльність особистості, орієнтована на формування і удосконалення її позитивних якостей. Самовиховання – це усвідомлений, керований самою особистістю саморозвиток, в якому в інтересах суспільства і самої особистості планомірно формуються якості, сили і здібності людини, при цьому функції вихователя поступово передаються вихованцю

Самовиховання відкриває максимальні можливості для прояву такої активності, яка повинна втілитись у взаємозалежних процесах: *самопізнання* (вивчення своєї особистості для чого застосовується самоаналіз, порівняння себе з іншими людьми (позитивнішими), сприймання критики від товаришів і друзів, рефлексія, об'єктивне самокритичне відношення до себе); *самоутримування* (емансипація від усього деструктивного, негативного шляхом самовідмови, самозаборони, самонавіювання, самопокарання); *самопримушування* до потрібних дій, вчинків, добрих справ (цей прийом забезпечує подолання лінощів, неорганізованості, пасивності тощо).

Спонукають до самовиховання, створюють стимулювальне і розвивальне середовище, яке є своєрідним «полем лідерства» *інтерактивні форми і методи навчально-виховної роботи,* що передбачають взаємодію суб’єктів, внутрішньо-групову і між-групову діяльність. Такі форми і методи грунтуються на цілеспрямованій, спеціально організованій груповій і між-груповій діяльності суб’єктів навчально-виховного заходу, на забезпеченні «зворотного зв’язку» між учасниками для досягнення взаєморозуміння і коригування процесу усвідомлення певних світоглядних, моральних, ідейних засад проблем, що розглядаються. Інтерактивні форми передбачають об’єктивне відношення до себе і до інших, аналіз думок, висловлювань дій і поведінки інших та самоаналіз власного «я» на основі рефлексії.

Однією із найважливіших інтерактивних форм виховання лідерських якостей студентів є тренінг. Термін «тренінг» - походить від англ. «train», «training», що у перекладі означає тренування, навчання, виховання. Тренінг виник у середині ХХ ст., коли німецький психолог *Манфред* *Форверг* на основі експериментально-дослідної роботи зробив висновок про ефективність його впливу на підвищення компетентності фахівця за рахунок змінених настанов особистості та їх перенесення на професійну діяльність.

Тренінг, як форма навчання і виховання, розвиває комунікативні якості студентів, бо передбачає спілкування членів групи. Вчені дають різні визначення тренінгу. Так, Л.А. Петровська розглядала тренінг, як засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних настанов, умінь і досвіду в руслі міжособистісного спілкування, засіб розвитку компетентності і психологічного впливу. Також визначають тренінг, як метод групового консультування, активне групове навчання орієнтоване на прищеплення корисних навичок та адаптацію до нової соціальної ролі з відповідною корекцією «Я-концепції» і самооцінки.

**ТРЕНІНГОВІ ВПРАВИ ТА РОЛЬОВІ ІГРИ**

**З РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ**

**МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ АПК**

**Вправа з розвитку комунікативних навичок**

*Вступна частина:*

Спілкування пронизує все наше життя, це необхідна людська потреба. Воно завжди було значущим у житті людини і для її особистісного розвитку, професійного зростання. Спілкування - це обмін відомостями за допомогою мови або жестів. У процесі спілкування між учасниками комунікації відбувається обмін різного роду інформацією що супроводжується певними емоціями.  
*Загальна мета:* розвинути комунікативні навички в групі.

*Етапи роботи:*I. Розігрів  
*Мета:* зняття емоційної напруги між учасниками.  
*Матеріали:* картки з назвами різних емоцій, ручки, папір.

**Вправа «Передати одним словом» (15 хв.)**

*Мета:* підкреслити важливість інтонацій в процесі спілкування.  
*Матеріали:* картки з назвами емоцій.  
*Хід вправи.*

Учасникам роздаються картки, на яких написані назви емоцій, і вони, не показуючи їх іншим учасникам, повинні сказати слово «Здрастуйте» з інтонацією, відповідної емоції, написаної на картці. Решта відгадують, яку емоцію намагався виразити учасник.

*Список емоцій:* радість, здивування, жаль, розчарування, підозрілість, смуток, веселощі, байдужість, спокій, зацікавленість, впевненість, бажання допомогти, втома, хвилювання, ентузіазм.

*Питання для обговорення:*1. Чи легко вам було виконувати дану вправу?  
2. Наскільки легко вдавалося вгадати емоцію за інтонацією?  
3. У реальному житті, наскільки часто в телефонній розмові ви за інтонацією з перших слів розумієте, в якому настрої перебуває ваш співрозмовник?  
4. Які емоції ви відчуваєте найчастіше?

**Вправа «Сніданок з героєм» (30 хв.)**

*Мета:* відпрацювати навички переконання і вміння знайти аргументи на користь своєї позиції.

*Матеріали:* ручки, аркуші паперу.  
*Хід вправи.*

Групі пропонується уявити, що у кожного з присутніх є можливість поснідати з відомою людиною. Це може бути знаменитість сьогодення, чи історична постать минулого, або звичайна людина, яка справила на вас враження в якийсь момент життя. Кожен має вирішити для себе, з ким він хотів би зустрітися, і чому. Потрібно записати ім'я свого героя на аркуші паперу і поділитися на пари, потім треба вирішити з ким із героїв ви будете зустрічатися. Потім пари об'єднуються в четвірки і проробляють теж саме, потім об'єднується вся група і вибирає одного героя.

*Питання для обговорення:*1. Чому залишився саме цей герой?  
2. Легко було поступатися і чому ви поступалися?  
3. Які почуття ви відчували, коли з вами не погоджувалися?  
4. Що ви відчували, коли з вами погоджувалися?  
5. Чи часто ви в житті стикаєтеся з ситуацією вибору?  
*II. Основна діяльність  
Мета:* розвинути навички спілкування.  
*Матеріали:* картки з назвами героїв.

**Гра «Мафія» (50-60 хв.)**

*Мета:* розвинути навики переконання, захисту своєї позиції.  
*Матеріали:* картки з написами CITIZEN, DOCTOR, MAFIA, MANIAC.  
*Суть гри.*

Гра «Мафія» грунтується на спілкуванні постійному спілкуванні та на обговореннях між учасниками. У грі є місце обману і підступності, укладанню і підлому порушенню договорів та альянсів. Обговорення ігрового положення проходить шляхом зіткнення думок в невпинних суперечках, при цьому одні гравці воліють відмовчуватися, інші - навпаки, надто активно і шумно беруть участь в обговоренні. Таким чином, гра максимально наближена до реального життя. Завдання для мирних жителів є зрозуміти, хто мафія, завдання мафії грати так, щоб ніхто з мирних жителів не здогадався, що вони мафія.

*Головні правила гри в мафію.*

Ведучий роздає учасникам гри карти сорочкою вгору.  
 Учасники, яким дісталися карти з написом CITIZEN, входять до складу команди «мирних жителів». Учасник, який отримав карту з написом DOCTOR, є «доктором» і входить в команду «мирних жителів». Учасникам, яким дісталися карти з написом MAFIA, входять до складу команди «мафії». Учасник, який отримав карту з написом MANIAC, є «маніяком» і входить в команду «мирних жителів». Ігровий процес ділиться на «день» і «ніч»:  
 Перший раунд починається з наступу ночі, під час якої всі гравці засинають, тобто закривають очі і одягають маски. Вночі ведучий дозволяє гравцям-мафіозі відкрити очі і познайомитися з соратниками. Після знайомства гравці команди мафії засинають. Далі ведучий просить прокинутися доктора. Доктор прокидається і засинає, після чого ведучий будить маніяка. В результаті цього ведучий розуміє, хто є хто. Наступному раунд передбачаю дії в день, всі гравці прокидаються, і починається обговорення питання про те, хто з них може бути нечесною, тобто причетний до мафії. По закінченні обговорення ведучим оголошується відкрите голосування за посадку в тюрму. Гравець, що набрав найбільшу кількість голосів, повинен відправитися за грати, тобто вийти з гри, попередньо відкривши свою карту і показавши її всім учасникам. Потім знову настає ніч, і прокидається мафія. Команда мафії мімікою і жестами радиться і вибирає наступну жертву, про що повідомляє ведучому. Мафія засинає. Далі, відповідно до правил гри Мафія, прокидається доктор і вказує на одного з жителів, якого бажає вилікувати, тобто врятувати від вбивства. Доктор засинає. (Доктор не може лікувати одного і того ж гравця дві ночі поспіль, у тому числі й себе). Прокидається маніяк і вказує на одного з жителів, якого бажає «піддати насиллю», після чого він також засинає. Настає новий день. Якщо мафія і доктор вночі вказали на одну і ту ж людину, то жертва виживає. Ведучий оголошує, що вночі було здійснено замах на одного з мирних жителів, але мафія промахнулася, і все місто прокидається. Ім'я гравця який вижив не розкривається. Якщо лікар не зміг «вилікувати» жертву. Ведучий оголошує, що прокидаються усі, окрім убитого мафією вночі жителя. Цей учасник виходить з гри, а його карта демонструється всім жителям. Також ведучий оголошує гравця, який вночі був «підданий насиллю» з боку маніяка, весь наступний «день», цей гравець не може говорити. Інформація про всі події, які відбулися «вночі», а також про голосування попереднього «дня» використовується гравцями, які залишилися в живих з метою здійснення чергового вибору та ув’язнення підозрюваних. Далі все повторюється згідно з вище описаними правилами. (обговорення, голосування і т.д.) Гра триває до повної перемоги однієї з команд, а саме, арешту всіх учасників мафії, або вбивства всіх мирних жителів.

*Питання для обговорення:*

1. Чи зручно вам було знаходитися в тій чи іншій ролі?  
2. Які почуття ви переживали, коли доводилося обманювати інших учасників?  
3. Чи часто вам в житті доводиться «грати»?  
4. Чи легко вам було приймати рішення на користь інших учасників?  
5. Які почуття ви переживали, коли не переконливо зіграли свою роль?  
*III. Завершення  
Мета:* отримання зворотного зв'язку, створення сприятливого емоційного клімату в групі.  
*Матеріали:* картки з назвами героїв.

**Вправа «Леопольд» (25 хв.)**

*Мета:* розвинути вміння знаходити підхід до людей.  
*Матеріали:* картки з кличками котів.  
*Хід вправи*

З групи вибирається одна «миша», всі інші стають «котами». Кожен «кіт» отримує папірець зі своїм ім'ям, одного з них звуть Леопольдом, а всіх інших - іншими котячими іменами, наприклад, Василем, Муркою і т.д. При цьому Леопольдом може стати учасник будь-якої статі, і тренер підкреслює це групі. Тренер нагадує групі сюжет мультфільму про Леопольда. У цьому мультфільмі доброзичливий і нешкідливий кіт Леопольд намагається потоваришувати з мишами, які постійно влаштовують йому капості. У даній вправі котам теж потрібно буде переконати мишу, що вони невинні і з ними можна мати справу. Фокус полягає в тому, що з усіх котів тільки одного звуть Леопольд і саме він хоче подружитися з мишами. Всі інші коти - небезпечні хижаки, які тільки прикидаються дружелюбними. Завдання кожного кота - переконати мишу, що саме він - нешкідливий Леопольд. Завдання миші - визначити справжнього Леопольда. Котам дається 5 хвилин на підготовку, після чого вони виступають, пояснюючи «миші», чому вони нешкідливі. «Миша» оцінює виступи і каже, кому з котів вона повірила.

*Питання для обговорення:*1. Чому ми довіряємо одній людині, але не довіряємо іншому?  
2. Чи легко вам було перебуває в ролі кота чи миші?  
3. Чи довіряєте ви людям в житті?  
4. Чи довіряють вам люди?  
5. Чи вважаєте ви, що спілкування відіграє важливу роль у взаєминах між людьми

**Вправа «Два на два чи Новий Юлій Цезар»**

*Цілі:*

* ефективно тренувати взаємодію з партнером при максимальній концентрації і швидкості і реакції;
* дати можливість учасникам тренінгу перевірити себе і свою готовність виступати в якості лідера;
* розвинути вміння ефективно працювати в декількох напрямках діяльності;
* навчитися діяти в умовах стресу, не втрачаючи здібностей концентрувати увагу на проблемі.

*Розмір групи:* не важливий.  
  
*Ресурси:* вправа повинна проводитись у просторій аудиторії по центру якої два стільців, дошка (фліп-чарт) і маркер чи крейда для запису результатів кожного раунду.  
  
*Час:* в залежності від кількості учасників. Кожна четвірка гравців знаходиться в грі 10 хвилин.

*Хід вправи*

Ця гра покликана нагадати нам про легендарного консула, полководця і диктатора Юлія Цезаря, який мав вражаючу здатність одночасно і якісно виконувати кілька різних дій. Часом лідеру доводиться застосовувати на практиці вміння якими володів знаменитий римлянин.

У кожному раунді гри буде брати участь четверо гравців у полі і дві групи суддів (кількість суддів значення не має; можна усіх глядачів розділити на дві суддівські групи, кожна з яких отримує конкретне завдання). Перша ігрова четвірка виходить на майданчик і виносить з собою два стільці. Перший і другий гравці сідають один навпроти одного на відстані 2-2,5 м. Третій і четвертий гравці спочатку розташовуються за стільцем другого учасника. Це їх стартова позиція, потім по ходу гри вони можуть вільно пересуватися по кімнаті.

*Правила гри такі*. Протягом двох хвилин перший гравець зобов'язаний повторювати усі рухи другого гравця, виконувані ним довільно: будь-які рухи сидячи, стоячи, в русі по кімнаті ... Крім того, першому гравцеві належить відповідати на безперервні питання третього і четвертого гравців. Питання довільні. Коли вичерпується фантазія одного із запитувачів, у справу негайно включається другий. У грі беруть участь і судді. Вони - найсправедливіші й найуважніші арбітри світу. Одна група суддів буде стежити за тим, щоб перший гравець не пропускав рухів партнера і повторював кожен з них. За кожен пропуск нараховується штрафне очко! Друга група стежить за відповідями на питання. Відповіді можуть бути абсолютно вільними, відрізнятися нелогічністю, відсутністю зв'язку з питанням і т.д. Важливо, щоб прозвучала осмислена реакція першого гравця на питання двох асистентів і щоб у своїх відповідях він не користувався забороненими "Так!", "Ні!", "Не знаю!" Використання кожної забороненої відповіді приносить штрафне очко. Гра триває протягом двох хвилин. Потім судді першої та другої груп повідомляють про кількість зароблених гравцем штрафних очок. Результат записується. Після цього гравці міняються ролями. Відповідати і повторювати рухи протягом двох хвилин іде інший гравець. Знову підводяться підсумки, запис і зміна ролей: тепер ігрові стільці займають третій і четвертий учасники, а перший і другий будуть задавати питання. Це завдання можна проводити по черзі з усією групою, щоб визначити абсолютного чемпіона,того, хто набрав найменшу кількість штрафних очок.

*Завершення:* обговорення вправи; при цьому можна ставити такі запитання:

* Які дії було виконувати найскладніше - повторювати рухи партнера чи відповідати на питання?
* Чи переживали ви під час гри кризову напругу, коли ви розуміли, що втрачаєте контроль над ситуацією? Що допомогло вам подолати такі моменти і повернутися до виконання завдання?
* Що ви винесли для себе з гри?
* Що ви думаєте зараз про сильні і слабкі сторони своєї поведінки в кризовій ситуації?

**«Тваринницький комплекс на околиці рідного міста?»**

*Мета:* розвинути екологічну культуру, професійну компетентність, навички спілкування, ведення переговорів, вміння переконувати, емпатичні якості.  
*Матеріали:* схематичне зображення розташування тваринницького комплексу на околиці міста неподалік від річки (наноситься на дошку або виводиться на екран через діа - чи мультимедійний проектор).

*Тривалість гри* (50-60 хв.)  
*Суть гри.*

Тренер (наставник) просить студентську групу уявити, що вони мешканці містечка на околицях якого вже збудовано тваринницький комплекс, який певною мірою забруднює навколишнє середовище. Мешканці містечка вимагають його закриття, бо місто потерпає від забруднення річки (з якої водоканал подає мешканцям питну воду), забруднення повітря і грунту. Представники тваринницького комплексу виступають проти закриття, наголошуючи на тому, що їхнє агропідприємство виробляє продовольчу сировину якою забезпечуються переробні заводи міста, а від так і споживачі, необхідними продовольчими товарами. До того ж агровиробники наголошують, що припинення роботи тваринницького комплексу призведе до масового безробіття міщан.

Групі незалежних експертів з числа кращих студентів, науково-педагогічних працівників - фахівців-екологів, менеджерів пропонують організувати дискусію з метою вирішення конфлікту між представниками агровиробників і мешканців міста, яких у рольовій грі репрезентують активісти екологічного руху. Для цього студентська група ділиться на дві підгрупи. Перші - виконую роль представників тваринницького комплексу, другі – активістів екологічних громадських організацій, які відстоюють позицію мешканців міста.

Гра завершується підведення підсумків в ході чого обговорюються позиції сторін, майстерність виконання ролі кожним учасником. Наголошується на тому, у яких випадках аргументи сторін були переконливими чи слабкими і необґрунтованими. Під час обговорення кожному студенту-учаснику гри можна ставити такі питання:

1. Чи зручно вам було виконувати ту чи іншу роль?  
2. Які почуття ви переживали, коли переконували інших учасників?  
3. Чи доводилось вам бути у такій чи подібній ролі в реальному житті?  
4. Які почуття ви переживали, коли не переконливо зіграли свою роль?

**Методика розвитку харизматичності**

**і впевненості в собі шляхом самонавіювання**

*Ціль:* сприяє розвитку харизматичності, вольових якостей шляхом самонавіювання

*Тренінгові вправи дозволяють*: розкрити зовнішні прояви волі, зміцнити нервову систему; розвинути пам’ять; поліпшити здатності зосереджувати свою увагу і активізувати пам'ять; покращити дикцію і артикуляцію.  
  
*Хід вправи*

Візьміть кольорові фломастери. Підкресліть слова, які ви бажаєте, виділить голосом, і ті які хочете виголосити особливо виразно. Помітьте також, в яких місцях ви хочете зробити паузи.

* Я твердо вирішив стати впливовою особистістю.
* Впливова особа є фахівцем з управління людьми.
* Я теж буду фахівцем з управління людьми, буду опановувати це мистецтво, вправляючись щоденно та за будь-якої можливості.
* Завдяки комунікабельності та впевненості в собі мені легко спілкуватися з людьми.
* Я - цілеспрямована людина. Я вмію керувати людьми і вести їх за собою.

Проробивши таку попередню роботу, станьте посередині кімнати. Промовляйте формулу вголос спочатку в повільному темпі. Через 5-7 днів тренувань зміст формули і спосіб її проголошення засвоїться на підсвідомому рівні. Після цього слід зробити у своїх тренуваннях ще один крок вперед. Треба стати перед великим дзеркалом, в якому ви бачите себе з голови до ніг і виконувати вправу з повторення наведених фраз знову. Не пізніше, ніж через 20-25 днів зміняться ваші погляд, вираз обличчя, поза, жести, а разом з ними посилиться і вселятиме довіру ваш голос. Таким чином, за допомогою власного відображення в дзеркалі і звуку ви будете здійснювати вплив на себе шляхом самонавіювання.

Кожну формулу слід повторювати близько 7 хвилин. Спочатку може відчуватись втома. Не дивуйтеся - це нормальне явище. Через приблизно 20 хвилин, ви відчуєте у себе більше сил, ніж до того, як почали озвучувати формулу. В основі цих тренувань лежить принцип, який говорить, що відновлюватися і примножуватися може тільки та сила, яку затратили. Якщо ви тільки пробігли очима текст, то зрозуміло, нічого у вас не відновиться і нічого не примножиться. Вправи ж додають переконливості вашому голосу, вселяють віру у свої сили, активізують діяльність залоз внутрішньої секреції, сприяють утворенню ендорфінів - гормонів, що викликають у нас стан радості і щастя

**Дискусія**

**«Розумний вибір між посиленням продовольчої безпеки**

**і просуванням альтернативних джерел енергетики?»**

*Ціль:* розвиток екологічної культури, професійної компетентності, практичного мислення, комунікативних якостей,

*Матеріали:* ручки, аркуші паперу.  
*Хід дискусії.*

Студентам пропонується взяти участь в обговоренні проблеми розвитку агропромислової галузі вирішуючи шляхом дискусії дилему стосовно вирощування кукурудзи для виробництва біоетанолу чи в якості кормової культури для тваринницької галузі. При цьому група поділяється на дві рівні підгрупи перша з яких представляє виробників м’яса, прихильників вирощування кукурудзи на корм для тварин, друга - репрезентує виробників альтернативних джерел енергетики.

У зв’язку із необхідністю диверсифікації енергетичної залежності України від іноземних енергоносіїв, здешевлення собівартості енергозатратного виробництва, покращення екологічної ситуації шляхом заміни нафтопродуктів менш шкідливим пальним та зменшенням викидів СО2 в атмосферу, виробники біоетанолу намагаються через лобістів у Верховній Раді провести законопроект про «Обіг на ринку нафтопродуктів не менше 10% пального виробленого з біоетанолу». Ці ініціативи наносять удар по м’ясній галузі, оскільки суттєво зростає на ринку ціна однієї тони кукурудзи, як кормової культури, потенціал якої конвертується у м’ясо. Від цього потерпатимуть споживачі, погіршиться продовольча безпека країни, бо здорощання кукурудзи призведе до банкрутства тваринницьких комплексів і м’ясопереробних заводів. На основі цього наставник (модератор) запрошує студентів дискутуючи між собою груп до конструктивної дискусії з вирішення означеної проблеми.

На заняття, в ході якого передбачається організація таких дискусій, можуть бути запрошені експерти відповідних кафедр, які вводитимуть на користь різних точок зору додаткові аргументи та спрямовуватимуть дискусію у наукове, фахове русло.

Завершується дискусія підведенням підсумків шляхом вироблення збалансованих висновків. Наставник (модератор) відзначає найактивніших учасників суперечки з числа підопічних студентів.

**Вправа «Моя проблема в спілкуванні»**

Час: 15-20 хв.

Члени групи пишуть на окремих аркушах паперу в короткій, лаконічній формі відповідь на питання: «У чому полягає твоя основна проблема в спілкуванні?» Листки не підписуються. Листки згортаються і складаються разом. Потім кожен студент довільно бере будь-який листок, читає його і намагається знайти прийом, за допомогою якого він зміг би вийти з даної проблеми. Група слухає його пропозицію і оцінює, чи правильно зрозуміла відповідна проблема і чи дійсно пропонований прийом сприяє її вирішенню. Допускаються критичні висловлювання, що уточнюють або розширюють відповідь.

**Гра «Катастрофа в пустелі»**

Завдання: відпрацювати навички поведінки в дискусії, вміння вести диспут, бути переконливим, вивчити на конкретному матеріалі динаміку групового спору, відкрити для себе традиційні помилки, що вчиняються людьми в полеміці, потренувати здатності виділяти головне і абстрагуватись від другорядного, бачити істотні ознаки предметів, навчитися усвідомлювати стратегічні цілі і саме їм підпорядковувати тактичні кроки і т.д.  
Ведучому слід акцентувати увагу при обговоренні результатів на таких аспектах, як отримання учасниками інформації один про одного (в силу своєї емоційної насиченості гра дозволяє хоча б на якийсь час «відключити» механізм психологічного захисту і стати самим собою - саме тому вона ефективна на перших етапах групової роботи).

Час: не менше півтора годин.

Кожен учасник отримує спеціальний бланк (або креслить його за вказівкою ведучого).

Ведучий дає групі наступну інструкцію:

- З цього моменту всі ви - пасажири авіалайнера, що здійснював переліт з Європи до Центральної Африки. При польоті над пустелею Сахара на борту літака раптово спалахнула пожежа, двигуни відмовили, і авіалайнер потерпів аварію. Ви дивом врятувалися, але ваше місце розташування нез’ясоване. Відомо тільки, що найближчий населений пункт знаходиться від вас на відстані приблизно 300 кілометрів. Під уламками літака вам вдалося виявити п'ятнадцять предметів, які залишилися неушкодженими після катастрофи.  
Ваша задача - проранжувати ці предмети відповідно до їх значимості для вашого спасіння. Для цього потрібно поставити цифру 1 навпроти найважливішого предмета, цифру 2 - навпроти другого за значимістю і так далі до п'ятнадцятого, найменш важливого для вас. Заповнюйте номерами першу колонку бланка. Кожен працює самостійно протягом п'ятнадцяти хвилин.

Список предметів:  
 Мисливський ніж.   
 Кишеньковий ліхтар.   
 Льотна карта околиць.   
 Поліетиленовий плащ.   
 Магнітний компас.   
 Переносна газова плита з балоном.  
 Мисливська рушниця з боєприпасами.  
 Парашут червоно-білого кольору.   
 Пачка солі.   
 Півтора літра води на кожного.   
 Визначник їстівних тварин і рослин.  
 Сонячні окуляри на кожного.   
 Літр горілки на всіх.   
 Легке напівпальто на кожного.   
 Кишеньковий дзеркало.

Після завершення індивідуального ранжування ведучий пропонує групі розбитися на пари і проранжувати ці ж предмети знову, протягом десяти хвилин вже спільно з партнером (при цьому номерами заповнюється другий стовпчик в бланку зі списком предметів). Наступний етап гри – загальногруповий – обговорення з метою прийти до спільної думки щодо порядку розташування предметів, на яке виділяється не менше тридцяти хвилин.

Спостерігаючи за роботою учасників, наставник добре бачить рівень сформованості їх організаційних вмінь, вмінь ведення дискусії, здатності переконувати інших, планувати свою діяльність, йти на компроміси, слухати один одного, аргументовано доводити свою точку зору, володіти собою. Часто розгортаються палкі суперечки-баталії, коли ніхто не бажає прислухатися до думки інших. Це наочно демонструють самі учасникам. І вони ж при допомозі наставника можуть відстежити свою некомпетентність, нестачу комунікативних вмінь та прийняти рішення стосовно коригування своєї поведінки.

Після закінчення дискусії ведучий оголошує, що гра завершена, вітає всіх учасників з благополучним порятунком і пропонує обговорити підсумки гри. Першим питанням, на яке ведучий просить відповісти усіх учасників гри, є таке: «Чи задоволений ти особисто результатами обговорення? Поясни чому?».

Відповіді учасників супроводжуються рефлексією, мета якої - в осмисленні процесів, способів і результатів індивідуальної та спільної діяльності. Виникаюча в процесі обговорення дискусія підігрівається наставником, який по ходу формулює уточнюючі питання приблизно такого типу: «Що викликало твою задоволеність (незадоволеність)?», «Як, по-твоєму, чи у правильному напрямку розгорталась ваша дискусія під час ранжування предметів першої необхідності?», «Чи була вироблена загальна стратегія порятунку?», «Що тобі завадило взяти активну участь в обговоренні?» «Ти не згоден з прийнятим рішенням?», «Чому тобі не вдалося відстояти свою думку?» «Хто найбільше вплинув на результат групового рішення, тобто по суті справи виявився лідером, який зумів повести за собою групу?», «Що саме в поведінці лідера дозволило йому змусити прислухатися до себе?», «На якій стадії з'явився лідер?», «Якими способами інші учасники домагалися підтримки своїх версій вирішення проблем?», «Які способи поведінки виявилися найменш результативними?», «Як потрібно побудувати дискусію, щоб найшвидше досягти спільної думки і не обмежити права інших учасників?

Обговорення підсумків гри має підвести групу до того, щоб самостійно розібратися в питанні, як найкращим способом організовувати дискусії, як уникнути грубих зіткнень в суперечці і схилити інших до прийняття своєї думки. Як правило, в процесі обговорення зачіпається дуже широкий спектр проблем: фази, через які проходить практично будь-яка дискусія, лідер і його якості, навички ефективного спілкування, вміння самопрезентації і т.д.  
При необхідності ведучий тільки допомагає чіткіше сформулювати розкриті учасниками закономірності. Дуже велике значення має самоаналіз учасниками власної поведінки, який збагачується зворотним зв’язком від інших членів групи. Від ведучого залежить, щоб цей зворотній зв’язок не перетворився на серію взаємних звинувачень, а носив би конструктивний характер і був прийнятий учасниками.

Практично завжди виникає питання про «правильність» відповіді на питання дискусії. Така відповідь дається ведучим, але із застереженням, що це думка закордонних експертів, з яким ми маємо право не погоджуватися, але змушені врахувати важливість вибору стратегії порятунку для ранжування предметів: або рухатися у пустелі до людей, або чекати допомоги від рятувальників. Якщо в групі при обговоренні практично не піднімалося питання про стратегію, то на цьому етапі виявляється, що частина учасників мовчазно передбачала перший варіант, в той час як інша частина мала на увазі другий. Цим виявляється ще одна причина взаємного нерозуміння.  
Отже, відповіді:

Варіант «Чекати рятувальників» (до речі, на думку експертів, кращий).  
 Півтора літра води на кожного. У пустелі необхідна для втамування спраги.  
 Кишенькове дзеркало потрібне для сигналізації повітряним рятувальникам.  
 Легке напівпальто на кожного - прикриє від пекучого сонця вдень і від нічної прохолоди. Кишеньковий ліхтар - засіб сигналізації льотчикам вночі.  
 Парашут червоно-білого кольору - засіб прикриття від сонця, і сигнал рятувальникам. Мисливський ніж - зброя для видобутку їжі. Поліетиленовий плащ - засіб для збору дощової води і роси. Мисливська рушниця з боєприпасами - може використовуватися для полювання та для подачі звукового сигналу. Сонячні окуляри на кожного - допоможуть захистити очі від блиску піску і сонячних променів. Переносна газова плита з балоном – стане в пригоді для приготування їжі.

Магнітний компас. Великого значення не має, тому що немає необхідності визначати напрямок руху. Льотна карта околиць - не потрібна, бо важливіше знати де знаходяться рятувальники, ніж визначати своє місцезнаходження. Визначник їстівних тварин і рослин непотрібний бо у пустелі немає великої кількості живих організмів. Літр горілки на всіх - можна використовувати як антисептик для знезараження при певних травмах. В інших випадках малоцінний, оскільки при вживанні всередину може викликати зневоднення організму. Пачка солі. Значущості практично не має.

Варіант «Рухатися до людей». Розподіл за значущістю буде мати дещо інший вигляд:

Півтора літра води на кожного.   
 Пачка солі.   
 Магнітний компас.   
 Льотна карта околиць.   
 Легке напівпальто на кожного.  
 Сонячні окуляри на кожного.  
 Літр горілки на всіх.  
 Кишеньковий ліхтар.  
 Поліетиленовий плащ.   
 Мисливський ніж.  
 Мисливська рушниця з боєприпасами.  
 Кишеньковий дзеркало.  
 Визначник їстівних тварин і рослин.  
 Парашут червоно-білого кольору.  
 Переносна газова плита з балоном.

Хоча ця гра залишається корисною і ефективною, вона не дозволить повністю зняти психологічний захист учасників. Для зняття скованості учасників по ходу можуть використовуватись психогімнастичні ігри релаксаційного характеру.

**Вправа «Я - зірка»**

Мета: відпрацювання навичок впевненої поведінки.  
Час: 20 хв.  
Матеріали: не потрібні.  
Процедура: Вправа проводиться по колу. Кожен учасник вибирає для себе роль значущої для нього, і, в той же час, відомої присутнім зірки (Лідер АПК, Президент України, казковий персонаж, літературний герой і т.д.). Потім він проводить самопрезентацію (вербально або невербально: вимовляє якусь фразу або показує певний жест, що характеризує його зірку). Решта учасників намагаються відгадати ім’я «кумира».

Запитання:  
1. Чи складно Вам було вибрати для себе роль значущої і відомої «зірки»?  
2. Що схожого між Вами та обраною «зіркою»?  
3. Які почуття виникали у вас під час презентації?  
4. Ви намагалися показати обрану Вами «зірку» так, щоб було зрозуміло іншим?  
5. Що було легше, показувати чи відгадувати?

**Вправа «Побажання по колу»**

Мета: підняти загальний емоційний настрій і акцентувати доброзичливе ставлення один до одного.  
Час: 5 хв.  
Матеріали: не потрібні.  
Ведучий пропонує членам групи побажати своєму сусідові щось приємне.

**Рекомендована література**

1. Алифанов С.А. Основные направления анализа лидерства // Вопросы психологии. – 1991. - № 3. – С. 90-98.
2. Алифанов С.А. Лидерство в межличностных отношениях в учреждениях интернатного типа: Автотреф. дисс. ... канд. психол. наук. – М., 1992. – 18 с.
3. Андреева Г.М., Донцов А.И., Хараш А.У. Принципы исследования межличностного восприятия в условиях совместной групповой деятельности // Межличностное восприятие в группе. – М.: Изд-во МГУ, 1981. – С. 68 - 85.
4. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Изд-во МГУ, 1980. – 415 с.
5. Астахова В.И. Концептуальные основы модернизации системы образования в Украине // Як нам упорядкувати нашу вищу школу: VIII Міжнар. студ. науч. конф. Харків, 21 квітня 2001. – С. 20.
6. Аунапуу Т.Х. Детерминанты межличностного статуса в коллективе старшеклассников: Автореф. дисс. ... канд.психол.наук. – М., 1984. – 184 с.
7. Ашин Г.К. Критика современных буржуазных концепци лидерства. – М.: Мысль, 1978. – 136 с.
8. Баштинский А.И. Динамика межличностных отношений во временном учебно - спортивном коллективе: Автореф. дисс. …канд. психол. наук. – М., 1983. – 17 с.
9. Бендас Т.В. Уровень организованности группы и проблема лидерства (на примере студенческих групп): Автореф. дисс. …канд. психол. наук. – Л., 1981. – 25 с.
10. Бендас Т.В. Психология лидерства: Учебное пособие. – СПб. : Питер, 2009. – 448 с.
11. Берн Э. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп / Эрик Берн. – М. : Ексмо, 2008. – 288 с.
12. Бех І.Д. Особистісно зорієнтоване виховання: Науково-метод. посібник. – К.: ІЗМН, 1998. – 204 с.
13. Бех І.Д. Психометодична проекція особистісно-орієнтованої моделі виховання // Педагогіка та психологія. Науковий вісник Чернівецького університету. Збірник наукових праць. Вип. 152. – Чернівці, 2002. – С. 13-24.
14. Бех І.Д. Ядро особистості у фокусі виховання // Психологія на перетині тисячоліть: Збірник наукових праць учасників П’ятих Костюківських читань: В 3 т. – К.: Гнозіс, 1998. – Т.1. – С. 135–144.
15. Бехтерев В.М. Коллективная рефлексия. – М.: ПГ, 1921. – 128 с.
16. Божович Л.И. Проблемы формирования личности / Под ред. Д.И.Фельштейна. – М.: Институт практической психологии. – Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995. – 352 с.
17. Бояцис Р. Резонансное лидерство: Самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Ричард Бояцис, Энни Макки ; Пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 300 с.
18. Булах І.С. Пріоритетні позиції у визначенні провідних компонентів та критеріїв розвитку особистості підлітка // Психологія. Збірник наукових праць. – К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, Випуск 12, 2001. – С. 102-112.
19. Василькова О.І. Методологічні проблеми лідерства в навчальних групах // Психологія на перетині тисячоліть: Збірник наукових праць учасників П’ятих Костюківських читань: В 3 т. – К.: Гнозіс, 1998. – Т.1. – С.210–214.
20. Василькова О.И. Определение статуса подростков в учебной группе ПТУ с помощью методики «Анализ неформальных коммуникаций» // Психологія. Збірник наукових праць НПУ ім. М.П. Драгоманова. Випуск 14. К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2001. – С.196–200.
21. Василькова О.І. Проблема дослідження динаміки лідерства в навчальній групі // Экономические проблемы и перспективы стабилизации экономики Украины: Сб.науч.тр. НАН Украины Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Поклонский Ф.Е. (отв.ред.) и др. – Донецк, 1999. – С. 330–336.
22. Василькова О.І., Васильков В.М. Проблеми дослідження та використання неформального учнівського лідерства у виховній діяльності педагога // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. – Збірник наукових праць. – Київ: Пед. думка, 1999. – Кн. 1. – С.146–153.
23. Вендов А.И. Социально-психологическое исследование лидерства в малых группах: Автореф. дисс. …канд. психол. наук. – Л., 1973. – 16 с.
24. Волков И.П. Исследование лидерства как функции групповой задачи. – М., 1978. – 108 с.
25. Волков И.П., Емельянов Ю.Н. К критике «теории черт» лидерства // Человек и общество. – Л., 1973. – Вып. 11. – С. 225-230.
26. Волков И.П. Метод социометрических измерений // Методы социальной психологии. – Л.: ЛГУ, 1977. – С. 90-108.
27. Гончаров В.Д. Лидерство как один из способо организации групповой спортивной деятельности // Руководство и лидерство / Ред. Б.Д. Парыгин. – Л., 1973. – С. 120-129.
28. Долинська Л.В. Стилі педагогічного спілкування та можливості його формування в процесі професійної підготовки майбутнього вчителя. // Психологія. Збірник наукових праць. Випуск 1(4). – К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 1999. – С. 17-24.
29. Дубовская Е.М. Влияние лидера на сверстников в юношеских группах: Автореф. дисс. …канд. психол. наук. – М., 1984. – 17 с.
30. Ершов А.А. Лидер и авторитет группы // Экспериментальная и прикладная психология. – Л.. 1971. – Вып. 4. – С. 11-16.
31. Жеребова Н.С. Лидерство в малых группах: Автореф. дисс. …канд. философ. наук. – Л., 1969. – 19 с.
32. Жеребова Н.С. Лидерство в малой группе как объект социально-психологического исследования // Руководство и лидерство / Ред. Б.Д. Парыгин. – Л., 1973. – С. 54-63.
33. Жеребова Н С. Типы лидеров неформальных групп: По социально-психологической литературе США // Проблемы философии и социологии. – Л., 1968. – С. 49-52.
34. Зайцева Е.М. Об актуализации одного из видов лидерства в группе // Социально-психологические аспекты первичного коллектива / Под ред. Л.И. Уманского. – Ярославль, 1978. - 133 с.
35. Игры – Обучение, тренинг, досуг ... / Под ред. В.В.Петрусинского // В четырех книгах. – М.: Новая школа, 1994. – 368 с.
36. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – С-Петербург: Изд-во ”Питер”, 2000. – 480 с. Серия “Мастера психологии”.
37. КоломінськийН.Л. Міжособистісна взаємодія як соціально-психологічна детермінанта становлення громадянськості сучасної молоді у контексті спадщини А.С. Макаренка // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. / За ред. Максименка С.Д. – К.: Гнозіс, 2004, т. 6, випуск 2. – С. 159-163.
38. Коломінський Н.Л. Основи психолого-управлінського консультування: Навч. посіб. / Л.М.Карамушка, Н.Л.Коломінський, М.В.Войтович та ін.; За наук. ред. Л.М.Карамушки; Між регіон. акад.. упр. персоналом. - К.: МАУП, 2002. – 134 с.
39. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – К., 2001. – 37 с.
40. Краснова О.Н., Трещилова С.Н. Лидерство и компетентносной подход / О.Н.Краснова, С.Н.Трещилова // «Развитие лидерских умений студентов: проблемы иперспективы»: материалы Международной интернет-конференции.Сборник.Омск, 2012. – 106 с.
41. Кричевский Р.Л. Динамика группового лидерства // Вопросы психологии. – 1980. - № 2. – С. 42 - 49.
42. Кричевский Р.Л. Механизмы лидерства в юношеских коллективах // Проблемы детской и педагогической психологии. – М., 1976. – Вып .9.- С. 23-26.
43. Кричевский Р.Л. Модель одного из механизмов группового лидерства // Психология воспитания в первичном коллективе. – Ярославль, 1980. – С. 110 – 116.
44. Кричевский Р.Л. Психологические основы руководства и лидерства в первичном коллективе: Автореф. дисс. ... д-ра психол. наук: В 2-х т.. T.1.-М., 1985. – 42 с.
45. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. – М., 1991. – 207 с.
46. Лактионова Г., Зверева И., Стариков Л. Лидер будущего: Новое время, стратегия и практика / Практична психологія та соціальна робота. – 2002, №3, - С.35–54.
47. Мейджер Ч. Кто такой харизматический лидер? // Психология современного лидерства: Американские исследования. – М. : Когито-Центр, 2007. С. 91-110.
48. Менегетти А. Психология лидера / Перевод с итальянского ННБФ «Онтопсихология». Изд. 4-е, дополненное. – М: ННБФ «Онтопсихология», 2004 г., 256 с.
49. Міщенко Т.А. Соціально-психологічний тренінг з формування вмінь саморегуляції емоцій у старшокласників // Практична психологія та соціальна робота, №7, 2000. - С. 10-14.
50. Модуль як стати лідером. Програма Міністерства освіти і науки України / ПРООН/ЮНЕЙДС „Сприяння просвітницькій роботі ”рівний-рівному” серед молоді України щодо здорового способу життя” / Автори-упорядники: Денисова О.І., Ковганич Г.Г. – К., 2001. – 114 с.
51. Оганесян Н.Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры. – М.: „Ось-89”, 2002. – 176 с.
52. Парыгин Б.Д. Основы социально–психологической теории. – М.: Мысль, 1971. – 352 с.
53. Парыгин Б.Д. Руководство и лидерство // Руководство и лидерство / Ред. Б.Д. Парыгин. – Л., 1973. – С. 5-12.
54. Платонов Ю.П. Путь к лидерству / Ю.П.Платонов. – СПб. : Речь, 2006. – 348 с.
55. Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. – М.: Педагогика, 1979. – 240 с.
56. Психологические тесты / Под ред. А.А.Карелина: в 2 т. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – Т. 1. – 312 с.
57. Психологические тесты / Под ред. А.А.Карелина: в 2 т. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – Т. 2. – 248 с.
58. Румянцева В.И., Чангли А.Б. Методика определения стиля лидерства спортивной команды // Социально–психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие. М., 1990. – с. 125-133.
59. Румянцева В.И. Социальная психология лидерства в спорте: Автореф. дисс. …д-ра психол. наук. – Л., 1989. – 48 с.
60. Шахназарян Н.В. Социально–психологические и личностные характеристики лидеров студенческих групп: Автореф. дисс. … канд. психол. наук. – Л., 1984. –21 с.
61. Шейнов В.П. Психология лидерства и власти / Виктор Павлович Шейнов. – М.: Ось-89, 2008. – 608 с.