

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <http://mir-nauki.com/>

2017, Том 5, №3 (май – июнь) <http://mir-nauki.com/vol5-3.html>

URL статьи: <http://mir-nauki.com/PDF/62PDMN317.pdf>

Статья опубликована 13.07.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Зайченко Е.А. Концептуальный анализ формирования лидерства студентов вуза в пространстве социально-культурной деятельности // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, №3

<http://mir-nauki.com/PDF/62PDMN317.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 37

Зайченко Елена Александровна¹

ФГБОУ ВО «Астраханский государственный университет», Россия, Астрахань
Ассистент кафедры «Социальной педагогики и психологии»
E-mail: e.a.zaichenkoaspu@gmail.com

Концептуальный анализ формирования лидерства студентов вуза в пространстве социально-культурной деятельности

Аннотация. Актуальность поиска и применения теорий лидерства формирования лидерства в пространстве социально-культурной деятельности обусловлена специфическими социально-антропологическими характеристиками современных студентов. Значимым аспектом выстраивания исследования является педагогический анализ формирования лидерства студентов вуза в пространстве социально-культурной деятельности как категории и феномена.

В статье автором рассмотрены разные концепции лидерства: теория личностных черт лидера (Ф. Гальтон, К. Бэрд), бихевиористский подход (К. Левин), ситуационная теория лидерства (П. Херши).

Большое значение в изучении проблемы формирования лидерства студентов в вузе имеют труды отечественных ученых (А.С. Макаренко, Б.Д. Парыгин, А.А. Ершов, В.А. Ясвин, В.Г. Смольков, Д.И. Фельдштейн).

Рассмотрены стили лидерства: авторитарный стиль лидерства, демократический стиль, либеральный стиль лидерства.

Показаны основные различия между понятиями лидер и руководитель.

Автором рассмотрена специфика образовательной среды вуза, внеучебной воспитательной деятельности, работы комитета студенческого самоуправления, студенческой дирекции по поддержке социализации, студенческого совета по качеству образования, работы центра творческих объединений молодежи, ассоциации иностранных студентов, работы студенческих советов факультетов, позволяющая студентам раскрыть свой творческий и лидерский потенциал.

В статье представлен инновационный опыт Астраханского государственного университета в сфере воспитания и социализации студентов.

¹ 414000, г. Астрахань, ул. Кр. Набережная, 171 А, кв. 18

Ключевые слова: лидер; лидерские качества; студент; руководитель; теория лидерства; стили лидерства; социально-культурная деятельность

Современное образование в нашей стране играет огромную роль в формировании лидерства у студентов вуза в пространстве социально-культурной деятельности.

Все это обуславливает высокие требования к качеству современного высшего образования. Выпускники вуза должны быть компетентными, конкурентоспособными, коммуникативными и активными профессионалами, способными самостоятельно принимать решения, готовые брать на себя ответственность за их осуществление, работать в команде и добиваться успеха в своей профессиональной деятельности [13, с. 290].

Существует много определений понятию «лидер». В частности, «лидер (от англ. leader – ведущий, первый, идущий впереди) – это член группы, обладающий наиболее ценным потенциалом, обеспечивающим ему ведущее влияние в группе» [14, с. 126].

Понятие «лидерство» исследовалось как в зарубежной, так и в отечественной педагогике и психологии. Отечественные ученые начали исследовать проблему лидерства с конца 60-х начала 70-х годов прошлого столетия.

В работах А.С. Макаренко, Б.Д. Парыгина и А.А. Ершова значительное внимание уделяется постановке проблемы лидерства. А.С. Макаренко данную проблему рассматривал в тесной связи с признаками коллектива, прежде всего с целями его деятельности.

В свою очередь Б.Д. Парыгин трактует лидерство как один из процессов организации и управления малой социальной группой, который способствует достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным эффектом.

А.П. Егоршин считает, что: «лидерство – это способность влиять на группы людей, чтобы побудить их работать для достижения поставленных целей» [5, с. 381]. Он рассматривает физиологические качества (приятная внешность), психологические качества (типы личности: экстраверт, интроверт; темперамент: холерик, сангвиник, флегматик), интеллектуальные качества, личностные качества (деловые качества и пр.).

Т. Шибутани проанализировав проблему лидерства выделил два психологических критерия для создания типологии социальных ситуаций: степень формализации группы и степень автономии членов группы. В зависимости от проявлений этих качеств возникает пять типов социальных ситуаций: внезапные критические (выдвижение нового лидера), критические повторяющиеся (подготовка лидеров и руководителей к определенным действиям в данных ситуациях), предсказуемые, типичные повторяющиеся (лидер в таких ситуациях не участвует), типичные повторяющиеся конвенциональные (связана с работой большинства людей) и групповые ритуалы (неформальные отношения, определяющие стандарты социального поведения большинства членов группы).

Н.И. Астахова рассмотрев проблему лидерства выделила основные лидерские качества: физиологические, психологические, интеллектуальные и деловые.

Мы считаем, что именно в социально-культурной среде можно развить лидерские качества и стать успешным лидером в своей профессиональной деятельности. Для этого созданы все социальные, культурные, психологические и педагогические условия для проведения социализации в вузе.

А.И. Юдина говорит нам о том, что «необходимо создавать социально-культурные условия для проведения успешной социализации в высшем учебном заведении. Она рассматривает понятие «социокультурная среда» сегодня становится ключевым понятием

современного общества, наиболее точно характеризующим его культурную и духовную составляющую. В этой связи формирование и развитие социокультурной среды становится важнейшим условием социализации личности, особенно в возрастной период жизни человека, когда происходит становление, определение жизненных планов» [20, с. 196].

Мы согласны с ее мнением, действительно необходимо формировать социокультурную среду для успешной самореализации студента и развития у него лидерских качеств.

Образовательная среда играет важнейшую роль в формировании лидеров. Для формирования лидерства у студентов высшего учебного заведения необходимо создать доступную образовательную среду. Большое значение в изучении проблемы формирования лидерства студентов в вузе имеют труды отечественных ученых, в которых рассматриваются становление лидера через коллективную деятельность и образовательную среду (А.С. Макаренко, Б.Д. Парыгин, А.А. Ершов, В.А. Ясвин, В.Г. Смольков, Д.И. Фельдштейн). Многие ученые (Н.П. Пучков, А.В. Авдеева, В.А. Ясвин и др.) отмечают, что «главным условием развития лидерства у студентов является образование. Формирование лидерства у студентов вуза это воспитательный, целенаправленный процесс, который происходит при осуществлении культурно-досуговой деятельности. Высшее учебное заведение должно представлять собой образовательную среду оказывающую влияние на развитие лидерства у студентов» [6, с. 83].

А.П. Егоршин, рассмотревши проблему лидерства связывает лидерство с типом управления и считает его основой для лидерства. Он полагает, что лидер занимает авторитарную позицию в своей группе, т.к. именно с помощью данного стиля можно в ближайшее время быстро решить поставленные задачи и выйти из сложившихся неблагоприятных условий. В свою очередь, мы считаем, что не во всех ситуациях данный стиль поможет решить поставленные задачи.

Анализируя проблему формирования лидерства у студентов вуза в пространстве социально-культурной деятельности необходимо рассмотреть стили лидерства.

И.А. Колосков рассмотрев стили лидерства полагает, что в современной теории лидерства выделяют три основных стили:

1. «авторитарный стиль лидерства подразумевает жесткие способы управления, пресечение инициативы, отсутствие возможности обсуждения принимаемых решений. Мнение подчиненных не учитывается, всякие попытки сделать что-либо не так моментально пресекаются. В основе лежит страх наказания за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих обязанностей. Работа строится на основании конкретных инструкций. Лидер не учитывает предложения коллектива и тех событий, которые происходят в нем;
2. демократический стиль. В основе демократичного стиля лежит коллегиальность принятия решений. Лидер обозначает свою позицию, пытается убедить в ней своих подчиненных, принимает их идеи и рекомендации;
3. либеральный стиль лидерства можно обозначить как «семья на работе». Лидер есть, но он устранился от руководства. Подчиненные сами определяют, что им делать» [10, с. 56-57].

А.В. Батаршев, в свою очередь, рассматривает два понятия руководство и лидерство. На первый взгляд определения кажутся созвучными, но это не так. Он анализирует данные понятия, их сходства и различия. Он разграничивает данные понятия. «Руководитель – это лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организацией. Руководитель несет юридическую ответственность за функционирование коллектива

(группы). Лидер же выделяется из группы как наиболее референтное лицо, за которым члены группы признают право принимать решения в значимых для группы ситуациях. Лидер может быть руководителем группы, но может и не быть им. Если руководитель назначается официально, то лидер выдвигается стихийно» [3, с. 202].

А.В. Карпов разграничивает понятия лидер и руководитель. Он приводит основные положения их различия:

- «лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой официальной организации;
- лидерство можно констатировать в условиях микросреды; руководство – это элемент макросреды, то есть оно связано со всей системой общественных отношений;
- лидерство возникает стихийно; руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры;
- явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большей мере зависит от настроения группы, в то время как руководство – явление более стабильное;
- руководство подчиненными, в отличие от лидерства, обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет;
- процесс принятия решения руководителем гораздо более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности;
- сфера деятельности лидера – в основном малая группа, где он является лидером; сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет группу в более широкой социальной системе» [3, с. 203].

В таблице 1 показаны основные различия между понятиями лидер и руководитель.

Таблица 1

Лидерство	Руководство
Неформальная организация	Формальная организация
Неформальный лидер	Формальный лидер
Ведущий	Организирующий
Координация	Управление
Влияние (через авторитет)	Власть
Авторитет	Статус

А.В. Батаршев считает, что в лучшем положении оказываются коллективы, в которых официально назначенные или выбранные руководители являются в то же время и наиболее референтными лицами (то есть руководители в то же время являются и лидерами) [3, с. 204].

С взглядами А.В. Батаршева и А.В. Карпова мы согласны. В понятиях лидер и руководитель больше различий чем сходства. Однако, студент-лидер своей команды должен уметь управлять своей командой, уметь быстро организовать членов своей группы в нужное время и в конкретной ситуации для решения своих задач и достижения цели.

Очень важно, чтобы лидер-студент владел профессиональными качествами и духовно-нравственными качествами, чтобы студент был развит личностно и социально, т.к. это основа для его будущей профессиональной деятельности. Поэтому студент должен владеть знаниями, умениями и навыками полученные при изучении дисциплин своей специальности.

Студент-лидер объединяет, направляет действия всей группы, которая, в свою очередь, ожидает, принимает и поддерживает его действия. Студенты должны стремиться к лидерству, быть самостоятельными и ответственными людьми. Первостепенными процессами развития лидерских качеств личности являются саморегуляция и самореализация внутреннего потенциала человека [6, с. 83].

Мы полагаем, что роль преподавателя в пространстве социально-культурной деятельности вуза очень велика. «Процессы формирования педагогической элиты, как и в любом другом профессиональном сообществе, весьма сложны, но особую роль играет личностная позиция преподавателя вуза. Относя себя к элите, преподаватель должен быть духовно-нравственной личностью, уметь взаимодействовать со студентами, быть эмпатичным, толерантным и т.д. Именно преподаватель, во многом, способствует становлению личности студента как лидера» [4, с. 307].

Г.В. Иванченко полагает, что в процессе получения высшего профессионального образования студент получает основы профессиональной культуры специалиста (в процессе обучения, учебной, производственной практики, общения со специалистами и пр). О.В. Москаленко рассматривая профессиональное самосознание выделила четыре генеральных фактора, влияющих на его становление:

1. «мотивация к достижению высокого уровня профессионального мастерства;
2. профессиональное субъективно-ориентированное обучение;
3. направленность личности на овладение данной профессией;
4. оптимальный временной промежуток» [9, с. 53].

Студент должен владеть также профессиональной «Я – концепция» (представление профессионала о себе), быть профессионально компетентным.

А.К. Маркова рассматривая профессиональную компетентность выделила несколько ее видов:

- «Специальную, деятельностьную (владение профессиональной деятельностью на высоком уровне);
- Социальную (владение способами совместной профессиональной деятельности и сотрудничества);
- Личностную (владение способами самовыражения и саморазвития);
- Индивидуальную (владение приемами самореализации и саморазвития индивидуальности в рамках профессии, способность к творческому проявлению своей индивидуальности)» [9, с. 55].

Взгляды Г.В. Иванченко и А.К. Марковой мы полностью поддерживаем.

В «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года», разработанной Правительством РФ отмечается, что основная цель профессионального образования – подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно

владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности личности в получении соответствующего образования» [17, с. 10].

С.А. Храпов рассматривает профессиональные навыки и компетенции: «1) развитие мышления, выражающееся в способностях выпускника к самостоятельному обнаружению и формулированию проблемы, моделированию, оценке и качественному, критическому анализу, принятию решения и предложению рекомендаций; 2) экспериментирование и обнаружение знаний, то есть возможности формулирования гипотезы, анализа, исследования, проверки и защиты гипотезы; 3) целостное мышление, выражающееся в способностях выпускника мыслить о слиянии и взаимодействии внутри систем, расставлять приоритеты, делать уступки, и принимать сбалансированное решение; 4) обладание профессиональной этикой, честью и ответственностью, способность реализовывать профессиональное поведение, планировать свою карьеру, быть осведомленным об актуальных новостях своего профессионального мира; 5) реализовывать процессный подход в области создания продуктов, управления процессами и системами – «Задумай – Спроектируй – Реализуй – Управляй» [15].

В зарубежной теории исследования лидерства выделяют три основных подхода: теория личностных черт, поведенческий подход к исследованию лидерства, ситуационные теории лидерства.

Теория личностных черт лидера возникла под влиянием исследований английского психолога и антрополога Ф. Гальтона, пытавшегося объяснить лидерство на основе наследственности. «В рамках этой концепции были предприняты исследования царских династий различных наций, анализ браков между правителями. Основной идеей Ф. Гальтона было убеждение в том, что лидер обладает качествами, передающимися по наследству. Однако составить перечень таких черт ему не удалось» [18, с. 262].

Позднее, в 40-х гг. XX в. ученые в своей теории «великих людей» (теория личностных черт) рассматривая и анализируя перечень лидерских качеств, составили список самых важных личностных качеств, которыми должен обладать настоящий лидер. Они считали, что лидером может стать только тот человек, который обладает определенным набором личностных качеств.

Впервые список из 79 личностных черт, упоминаемых различными исследователями как «лидерские», составил американский психолог К. Бэрд в 1940 г. Он считал, что не существует какого-либо стабильного перечня специфических качеств лидера. Различные ситуации управленческой деятельности требуют применения различных способностей, поэтому лидерство считается результатом взаимодействия личностных и ситуационных факторов.

Теория лидерских качеств. Ученые данного подхода полагали, что лидер имеет определенный набор устойчивых, личностных качеств. И если их можно было выявить, то люди научились бы развивать их в себе. Разные авторы предлагают разные лидерские качества. Так, Р. Стогдилл у лидера выделяет пять качеств: преобладание над другими, интеллектуальные способности, активность, знание дела и уверенность в себе.

Согласно бихевиористскому подходу, эффективность лидерства определяется манерой поведения лидера. К. Левин, один из сторонников данной концепции, считал, что при авторитарном стиле лидер может добиться большего результата деятельности группы, чем при либеральном и демократическом стиле. В то же время для данного типа лидерства характерны низкая мотивация подчиненных, меньшее число принятых оригинальных

решений, несформированность группового мышления, тревога и агрессивность в поведении членов группы и пр.

Согласно поведенческому подходу, эффективность лидерства определяется манерой поведения лидера. К. Левин считал, что при авторитарном стиле студент-лидер может добиться результата деятельности группы, чем при либеральном и демократическом стиле. В то же время для такого типа лидерства характерны низкая мотивация подчиненных, меньшее число принятых оригинальных решений, несформированность группового мышления, тревога и агрессивность в поведении членов группы.

Ситуационная лидерская теория была разработана Полом Херши, соавтором является Кен Бланчхард. «Ситуационная теория лидерства основывается на принципиальном отказе от поиска единственно верного стиля лидерства и рассмотрении его в контексте совокупности условий, в которых деятельность лидера протекает из типа решаемых им задач» [12, с. 97]. Авторы ситуационной теории полагают, что ситуация играет большую роль в процессе выдвижения лидера. Если социальная ситуация существования членов группы кардинально меняется, то высока вероятность смены лидера. Главной идеей ситуационного подхода является предположение, что «лидерское поведение должно быть разным в различных ситуациях. Ситуационный подход не отрицает влияние личных качеств и поведения руководителя на степень эффективности лидерства, но признает, что решающую роль в эффективном лидерстве играют ситуационные факторы: потребности и личные качества подчиненных, характер деятельности организации, воздействие внешней среды, контроль руководителя над информационными потоками» [2, с. 308].

В 50-х годах «теорию черт лидера» сменила концепция «лидерства как функции группы» (Р. Крачфилд, Д. Креч, Г. Хоманс), а также «теория лидерства как функции ситуации» (Р. Бейлс, Т. Ньюком, А. Харе).

Теория «лидерства как функции группы» исходила из того, что феномен лидерства есть результат внутригруппового развития, и все члены группы в той или иной степени участники этого процесса. Ученые данной теории считали: лидер – это член группы с высоким статусом, который придерживается норм и ценностей группы.

Данная теория в настоящее время самая распространенная. Наблюдая над тем, как одни и те же люди в разных группах могут занимать разное положение, играя в них различные социальные и межличностные роли, привели исследователей к выводу: лидерство – это результат сложного и многопланового влияния различных факторов и ситуаций. Например, ребенок может быть лидером среди своих друзей, при этом, в классе он не является лидером; учитель может быть лидером в своем коллективе и «ведомым» в семье.

Теория «лидерства как функции ситуации» в настоящее время самая распространенная. Наблюдая над тем, как одни и те же люди в разных группах могут занимать разное положение, играя в них различные социальные и межличностные роли, привели исследователей к выводу: лидерство – это результат сложного и многопланового влияния различных факторов и ситуаций. Например, ребенок может быть лидером среди своих друзей, при этом, в классе он не является лидером; учитель может быть лидером в своем коллективе и «ведомым» в семье.

Мы придерживаемся концепции ситуационного лидерства. Именно она наиболее полно раскрывает проблему лидерства. Ведь возможны различные ситуации социокультурной деятельности студента вуза, которые могут повлиять на формирование лидерства. Какая не была ситуация настоящий лидер должен быстро сконцентрироваться над сложившейся проблемой, поставить цель, задачи как решить данную проблему в сложившейся ситуации,

т.к. ситуаций может быть множество и в каждой из них успешный лидер обязан найти верное решение и привлечь, заинтересовать своих участников группы.

У. Беннис рассматривая проблему лидерства выделил четыре группы лидерских качеств:

1. «Управление вниманием – способность лидера представить желаемый результат деятельности таким образом, чтобы это было привлекательным для других.
2. Управление значением – способность лидера так передать значение какой-либо идеи, чтобы она была понятна и принята людьми.
3. Управление доверием – способность лидера построить свою деятельность так, чтобы получить полное доверие своих сотрудников.
4. Управление собой – способность лидера знать и вовремя признавать свои сильные и слабые стороны деятельности, умение привлекать для усиления слабых сторон ресурсы других людей» [2, с. 307].

Выделяют стили лидерства. К. Левин выделил три стиля лидерства: «1) авторитарный (директивный) – жестокие способы управления, пресечение чьей-либо инициативы и обсуждения принимаемых решений; 2) демократический (коллегиальный) – коллегиальность, поощрение инициативы; 3) анархичный (либеральный) – отказ от управления, устранение от руководства» [19, с. 236].

Стили лидерства («системы Ликерта»). Он выделяет 4 стили лидерства:

- «эксплуататорско-авторитарный стиль, где лидер преимущественно пользуется наказанием и принуждением к труду;
- благосклонно-авторитарный стиль основан на отношениях типа «начальник – подчиненный», где допускается минимальное участие членов группы в осуждении решений, мотивация к труду членов группы обеспечивается материальным вознаграждением;
- консультативно-демократический стиль предусматривает частичное, но не полное доверие руководителя к подчиненным, доминируют отношения типа «выборный руководитель – подчиненный», когда важные решения принимаются лидером, а некоторые решения – непосредственно в группе;
- демократический стиль строится на отношениях типа «лидер – последователь», взаимоотношения руководителя и его подчиненных дружеские и доверительные, а большая часть решений принимается в группе коллегиально» [5, с. 391].

Исходя из данных теорий, которые рассматривают стили лидерства, мы придерживаемся взглядам ситуационной теории лидерства, которые полагают, что нельзя придерживаться одного стиля лидерства, так как необходимо учитывать сложившиеся условия в ситуации.

«В Астраханском государственном университете проводится системная работа по применению технологий CDIO в сфере социализации студентов, что нашло выражение в Программе АГУ «Социализация: технологии CDIO». В основе философии Программы лежит идея классиков CDIO Э. Кроули, Д. Вислера о необходимости создания в вузе благоприятной среды образования, в которой преподаются, усваиваются и применяются на практике технические знания и практические навыки» [11].

Освоение Астраханским государственным университетом стандартов и технологий образовательной инициативы *Conceive Design Implement Operate* (CDIO) позволило вплотную подойти к решению проблемы роста человеческого капитала будущих выпускников. В Стандарте 2 CDIO перечислены наиболее значимые составляющие человеческого капитала, формирование и развитие которых являются основной целью образовательного процесса в целом и управления социализацией студенчества в частности. К основным компетенциям современного специалиста относят межличностные навыки и компетенции, раскрывающиеся в следующих умениях:

1. «умение выстраивать стратегию и структуру межличностной коммуникации;
2. умение формировать эффективный коллектив; работать в коллективе; участвовать в росте и развитии коллектива;
3. умение быть лидером» [16, с. 110].

В вузе необходимо создавать социально-культурные условия, именно в них у студентов формируется лидерство, он самореализуется, достигает лидерского потенциала, получает различные навыки, совершенствует свои профессиональные компетенции, и начинает творчески мыслить.

В современном обществе принято, чтобы личность была духовно-нравственно развита. Каждый человек желательно, чтобы владел духовно-нравственными представлениями о ценностях в нравственной сфере (духовность в нравственной сфере, в сфере сознания, внутреннего мира человека). Поэтому у студента-лидера духовно-нравственная сфера должна быть развита на высоком уровне.

«На сегодняшний день студенческое сообщество АГУ динамично развивается, создаются организации, позволяющие активизировать различные стороны студенческой жизни, в то же время такое многообразие и свобода действий увеличивают возможности каждого студента стать лидером в той или иной сфере, что существенно повышает его карьерный потенциал. Такими организациями являются: комитет студенческого самоуправления, студенческая дирекция по поддержке социализации, студенческий совет по качеству образования, центр творческих объединений молодежи, ассоциация иностранных студентов, студенческие советы факультетов» [7, с. 39].

Следовательно, чтобы стать успешным лидером, духовно-нравственной личностью, быть профессионалом своего дела и отличным специалистом необходимо активно участвовать в многочисленных студенческих командных проектах (научных, социальных, учебных и культурных проектах), шоу-программах и спектаклях, так как создаваемые усилиями преподавателей и увлеченных студентов, привели к пониманию того, что многие профессии востребованы. Наблюдая за социально-культурной деятельностью наших студентов, мы заметили увлеченность студентов хореографией, вокалом, театром. Некоторые студенты, которые никогда не танцевали, не пели, взаимодействуя в командной работе с творческими студентами, вдруг раскрывали таланты.

Мюзикл-победитель.

Первый спектакль, «Шикарная свадьба» по мотивам пьесы Робина Хоудона, поставленный студенческим драматическим театром под руководством режиссера А.П. Матвеева на сцене нашего Культурного центра Астраханского государственного университета, удивил всех. Потом был студенческий мюзикл «Король Лев», в создании которого было задействовано около 100 человек, создано около 60 костюмов. Результатом стало первое место во Всероссийской студенческой весне. Никто до нас не привозил первое место с этого конкурса в Астраханскую область.

Среди последних достижений группы – замечательный спектакль по мотивам поэмы А.С. Пушкина «Цыганы» с красивыми костюмами, отличным вокалом и зажигательными танцами, поставленными нашей хореографической студией «Fusion dance». Есть студенческий драматический театр, вокальные группы, хореографическая студия.

Театральная деятельность, которая осуществляется у нас в Астраханском государственном университете способствует развитию лидерства у студентов в пространстве социально-культурной деятельности.

Был реализован проект «Театральный фестиваль: классический микс».

Программа проекта «Театральный фестиваль: классический микс» состояла из 17 театрализованных постановок классических произведений мировой литературы, поставленных и представленных 17 творческими студенческими командами факультетов АГУ.

Для проведения театрального фестиваля были созданы условия для продуцирования и проявления личностных и межличностных коммуникативных компетенций студентов в сферах театрального творчества и классического искусства.

Участие в модульных танцах и народных ремеслах так же способствует формированию лидерства у студентов.

Проект «Модульные танцы» состоял из хореографических композиций, каждая из которых имеет в своей структуре – 3-4 модуля, объединенных единой тематикой, поставленных и представленных в соответствующих номерах творческими группами всех факультетов.

Данный проект был разработан с целью организации инновационной социально-культурной проектной деятельности, направленной на включение **студентов в более широкое социальное и культурное** сообщество, выстраивание и расширение эффективных коммуникаций, развитие лидерских качеств и творческих способностей.

Проект «Народные ремесла» состоял из процессов производства и демонстрации креативной продукции, созданной командами всех факультетов АГУ.

Команды факультетов самостоятельно выбирали один тип продукции (посуда, предметы интерьера и др.), которая производится в «народной стилистике» на базе Центра креативных индустрий АГУ.

Данный проект был разработан с целью организации инновационной культурно-проектной деятельности, направленной на **включение студентов в социо-культурную среду**, становление коммуникаций, развитие социально-ролевой мобильности, нравственного и эстетического вкуса, формирование лидерства и пр.

Предоставленные виды социокультурных проектов выступают в качестве инструментов формирования лидерских качеств студентов: инициативности, организованности, умений планировать, контролировать процесс, реализовывать продукт (например, спектакль), формировать и управлять командой, распределять роли в команде и обеспечивать социально-ролевую мобильность, управлять ресурсами и временем, выстраивать и реализовывать вертикальные и горизонтальные коммуникации.

Таким образом, существуют разные концепции лидерства: теория личностных черт лидера, бихевиористский подход, ситуационная теория лидерства, среди которых ситуативный подход, на наш взгляд, является наиболее глубоким и системным, позволяющим рассматривать лидерство не как ригидный личностный феномен, а как лабильное качество, позволяющего гибко реагировать и реализовывать лидерские стратегии в разных ситуациях;

при этом многие ученые (А.В. Батаршев, А.В. Карпов и др.), рассмотрев понятия лидер и руководитель, разграничили их: лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности, сфера деятельности лидера – в основном малая группа, лидер выделяется из группы как наиболее референтное лицо, за которым члены группы признают право принимать решения в значимых для группы ситуациях, лидер выдвигается стихийно, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы, процесс принятия решения руководителем гораздо более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и сфера действия руководителя шире.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алтухова, Г.Н. Педагогические инновации в подготовке студентов к организации межкультурного взаимодействия школьников [Текст] / Г.Н. Алтухова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2015. – № 2 (97). – С. 76-80.
2. Астахова, Н.И., Москвитина Г.И. Теория управления [Текст] / Н.И. Астахова, Г.И. Москвитина. – М.: Юрайт, 2013. – 375 с.
3. Батаршев, А.В., Лукьянов, А.О. Психология управления персоналом [Текст] / А.В. Батаршев, А.О. Лукьянов. – М.: Психотерапия, 2007. – 627 с.
4. Борытко Н.М., Храпов С.А., Зайченко Е.А. Элита, лидерство студентов вуза в пространстве социально-культурной деятельности [Текст] / Н.М. Борытко, С.А. Храпов, Е.А. Зайченко // Элиты и лидеры: стратегии формирования в современном университете. – 2017. – С. 307-309.
5. Егоршин, А.П. Управление персоналом [Текст] / А.П. Егоршин. – Н. Новгород. НИМБ, 2001. – 720 с.
6. Зайченко, Е.А. Использование образовательных ресурсов вуза в формировании лидерских качеств студентов [Текст] / Е.А. Зайченко // Журнал Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2015. – № 2 (97). – С. 81-87.
7. Зайченко Е.А. Роль студенческого самоуправления в формировании лидерских качеств студентов в образовательном пространстве вуза [Текст] / Е.А. Зайченко // Психология и педагогика: прошлое, настоящее и будущее: сборник статей Международной научно-практической конференции (г. Уфа, 19 мая 2014 г.). – Уфа: Аэтерна, 2014. – С. 38-40.
8. Зайченко Е.А. Социально-культурное пространство как доступная среда [Текст] / Е.А. Зайченко // Универсальная безбарьерная среда в образовательной организации: лучшие практики в России и за рубежом. – 2016. – С. 83-85.
9. Иванченко, Г.В., Казарян, М.Ю., Кошелева, Н.В. Творчество, профессионализм, духовность: имплицитные концепции [Текст] / Г.В. Иванченко, М.Ю. Казарян, Н.В. Кошелева. Москва: Смысл, 2012. – 192 с.
10. Колосков, И.А. Современные подходы к теории лидерства [Текст] / И.А. Колосков // Вестник. – 2015. – № 3. – С. 51-57.
11. Шапарь, В.Б. Новейший психологический словарь [Текст] / В.Б. Шапарь. Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – 808 с.

12. Лунев А.П., Храпов С.А. Управление социализацией студенчества как механизм роста человеческого капитала России [Текст] / А.П. Лунев, С.А. Храпов // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. – 2013. – № 1 – С. 149-156.
13. Мухтарова, А.Р., Мухтарова, З.Ш. Гендерный подход к проблеме лидерства [Текст] / А.Р. Мухтарова, З.Ш. Мухтарова // Современная Российская элита: материалы III Элитологических чтений г. Астрахань, 23-24 апр. 2010 г. / Рос. акад. образования, Коордиц. Совет по педагогике и психологии; Астрахан. гос. ун-т; Моск. психолого-соц. ин-т – Астрахань: Астрахан. ун-т, 2010. – 99 с.
14. Палаткина Г.В., Зайченко Е.А. Инновационные технологии формирования лидерства студентов вуза в пространстве социально-культурной деятельности [Текст] / Г.В. Палаткина, Е.А. Зайченко // Журнал «Психология и Психотехника». – 2016. – № 3. – С. 290-297.
15. Салыхов, В.Ю. Формирование лидерских качеств студентов (на опыте подготовки менеджеров) [Текст] / В.Ю. Салыхов. – Волгоград: Известия волгоградского государственного педагогического университета. 2008. – № 1. – С. 126-129.
16. Федотова, А.В., Баева, Л.В., Храпов, С.А. Инновационные стратегии образовательного менеджмента (внедрение scio в астраханском государственном университете) [Текст] / С.А. Храпов // Философия образования. – Новосибирск: Издательство НИИ (УМЦ) ФО НГПУ, 2014. – № 1. – С. 27-31.
17. Фёдорова, Е.П., Храпов, С.А., Акмаева Р.И. Инновационный менеджмент: статистический анализ (на примере Астраханского государственного университета) [Текст] / Е.П. Фёдорова, С.А. Храпов, Р.И. Акмаева // Вестник АГТУ. Сер.: Экономика. – 2015. – № 3. – С. 110-117.
18. Храпов, С.А. Инновационные процессы системы образования в контексте трансформации сознания российского общества [Текст] / С.А. Храпов // Философия образования. – Новосибирск: Издательство НИИ (УМЦ) ФО НГПУ, 2009. – № 3 – С. 10-15.
19. Чередниченко, И.П., Тельных, Н.В. Психология управления [Текст] / И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 608 с.
20. Шапарь, В.Б. Новейший психологический словарь [Текст] / В.Б. Шапарь. Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – 808 с.
21. Юдина, А.И. Формирование социально-культурной среды в системе инфраструктуры региона как основа социализации молодежи [Текст] / А.И. Юдина // Вестник. – 2012. – № 19-2. – С. 195-203.

Zaichenko Elena Aleksandrovna
The Astrakhan state university, Russia, Astrakhan
E-mail: e.a.zaichenkoaspu@gmail.com

The conceptual analysis of formation of leadership of students of higher education institution in space of welfare activity

Abstract. Relevance of search and application of theories of leadership of formation of leadership in space of welfare activity is caused by specific social and anthropological characteristics of modern students. Significant aspect of forming of a research is the pedagogical analysis of formation of leadership of students of higher education institution in space of welfare activity as category and phenomenon.

In article the author considered different concepts of leadership: theory of personal lines of the leader (F. Galton, K. Byrd), behaviouristic approach (K. Levin), situational theory of leadership (P. Hersha).

In studying of a problem of formation of leadership of students in higher education institution works of domestic scientists (A.S. Makarenko, B.D. Parygin, A.A. Yershov, V.A. Yasvin, V.G. Smolkov, D.I. Feldstein) are of great importance.

Styles of leadership are considered: authoritative style of leadership, democratic style, liberal style of leadership.

The main distinctions between concepts the leader and the head are shown.

The author considered the specifics of the educational environment of higher education institution, extracurricular educational activities, work of committee of student's self-government, student's directorate on support of socialization, student council on quality of education, works of the center of creative associations of youth, association of foreign students, works of student councils of faculties allowing students to realize the creative and leader potential.

Innovative experience of the Astrakhan state university in the sphere of education and socialization of students is presented in article.

Keywords: leader; leadership skills; student; head; theory of leadership; styles of leadership; welfare activity