

УДК 37.032:811.111

Бабкова-Пилипенко Н.П., Миколаївський державний гуманітарний університет ім. Петра Могили



Бабкова-Пилипенко Наталя Павлівна – аспірант Києво-Могилянської академії, викладач-асистент кафедри англійської мови МДГУ ім. Петра Могили. Коло наукових інтересів – формування лідерських якостей студентів у процесі навчальної діяльності.

Соціокультурна компетенція як фактор сформованості лідерських якостей студента

У статті розглядається соціокультурна компетенція як фактор сформованості лідерських якостей студентів. Дається характеристика та визначаються особливості процесу виявлення лідерів та їх типи. Визначається роль проектування освітнього процесу та наводиться приклад заняття, проведеного за технологією навчання, що сприяє формуванню рис, притаманних лідерам.

Social and cultural competence as a factor of the developed leadership skills of students is considered in the article. Characteristics and peculiarities of leaders exposure and their types are given. The role of the learning process planning is underlined and the example of the lesson according to the studying technology which is conducive to the formation of leaders' characteristics is preformed.

*Лідерство – це функція, притаманна групі і формується у групі.
Р. Стогділ*

Україна зараз переживає часи кардинальних змін, і представники радянського та пострадянського періоду, які знаходяться “біля керма”, приймають рішення, які не завжди є гнучкими та відповідають вимогам суспільства. “Криза керівного апарату” – цей термін можна віднести якщо не до всіх, то до дуже великої кількості структур влади нашої країни. У державі має стверджуватися стратегія прискореного, випереджувального розвитку освіти і науки, виробництва і культури,

фізичних, інтелектуальних, моральних та інших сил особистості, які забезпечують її самоствердження і самореалізацію.

Розвиток освіти є стратегічним ресурсом подолання кризових процесів, покращення людського життя, утвердження національних інтересів, зміцнення авторитету і конкурентоспроможності української держави на міжнародній арені. Вона є однією з найголовніших умов прориву нашого інтелектуального і виробничого потенціалу на світовий ринок високих технологій [2; 5].

Сучасне суспільство усвідомлює, що основним джерелом науково-технічного і соціального прогресу стає творча особистість.

При цьому майже кожна сфера людської діяльності вимагає не лише наявності високої кваліфікації і творчості фахівців, а наявності лідерських якостей. Дійсно творчо мисляча особистість може створювати новітні технології, робити дослідження в духовній сфері життя, але в будь-якому творчому колективі повинен бути лідер, який систематизує, проведе аналіз, визначить тенденції розвитку і відповідно до цього дасть оцінку і спрогнозує подальший розвиток [1; 3].

Головним завданням вищої освіти в Україні є створення сприятливих умов для розвитку творчого потенціалу Українського народу, пошуку, підтримки і стимулювання інтелектуально і творчо обдарованої молоді, самореалізації творчої особистості в сучасному суспільстві. Одним із шляхів реалізації цього завдання є формування соціокультурної компетенції студентів. Соціокультурна компетенція передбачає формування країнознавчої та лінгвокраїнознавчої компетенції. Країнознавча включає в себе основні знання про країну, мова якої вивчається; лінгвокраїнознавча передбачає вивчення особливостей тієї чи іншої культури, мовні, етичні аспекти, доцільність використання тієї чи іншої мовної конструкції відповідно до ситуації. Реалізація формування соціокультурної компетенції можлива за умов переходу від фактологічного навчання у вищих закладах освіти до культурологічного. Процес тієї трансформації передбачає ряд заходів по моделюванню поведінки студентів, заохочуванню до пізнавальної діяльності, самовдосконаленню, виявленню особливостей характеру, позитивних та негативних його сторін, а також процес формування організаторських, керівних та лідерських якостей.

Процес формування цих якостей – це найголовніше та найактуальніше завдання, яке стоїть перед закладами освіти України. Процес виявлення та формування лідерів досить складний та передбачає декілька етапів. Перший етап передбачає процес формування рис характеру особистості у школі. Цей етап вимагає великої уваги, тому що не завжди “формальні” лідери у колективі є “дійсним” скарбом нації, і навпаки, “сіренькі” індивідуальності можуть виявитись досить неординарними особистостями з нестандартним світоглядом та

здатками справжнього лідера. Робота по складанню портрета особистості, враховуючи природні якості на першому етапі, – це більше робота психолога, а не педагога.

Другий етап – це процес формування лідерських якостей студентів у вищих закладах освіти. Вищу освіту здебільшого отримують люди, які вже мають певну мету та прагнуть її досягти. Серед великої кількості студентів треба виявити лідерів, організаторів, управлінців та виконавців [12; 19]. Цей розподіл, звичайно, є умовним, але головним лишається той факт, що далеко не всі здатні організувати людей, бачити кінцеву мету, дослідити шляхи її досягнення та сфокусувати енергію своїх підлеглих на реалізацію цього процесу.

Визначення поняття “лідер” дав ще у 1948 році англійський соціолог Р. Стогділл. **Лідер – це людина, яка береться за справу сама або розподіляє завдання між членами групи так, щоб кожен з них міг проявити ініціативу, це людина, яка конкретно бачить мету та шлях її досягнення, а також має достатньо сил і можливостей це зробити** [9; 16].

У класичному розподілі існує декілька типів лідерів:

1. Представник – це людина, яка відповідає за свої рішення та вчинки перед вищим керівництвом.
2. Виконавець (особистість) – конкретна людина, яка є керівником, тобто лідером на певний час.
3. Підлідер – людина, яка має певну незалежну владу, але вона є представником групи та відповідальна перед цією групою.
4. Дійсний – це людина, рішення якої матимуть певні наслідки у майбутньому, яка організує та керує роботою [14; 58].

Виявити потенційних лідерів можна декількома шляхами. По-перше, це пряме спостереження за особистістю та вивчення думки оточуючих його людей – якщо він вміє організувати їх, то безперечно він – лідер. По-друге – це тестування. Але, працюючи з тестами, треба пам'ятати, що результати відносні і не можна робити певні висновки, спираючись лише на них. Усі тести ґрунтуються на певному уявленні про те, що таке ідеальний лідер. Скільки тестів, стільки і уявлень. Також тести мають недолік виявляти дрібні несуттєві особливості характеру людини. Так, наприклад, якщо тест показує, що людина асоціальна або невротик, це може завадити успішному процесу

її формування, тому що викладач буде звертати увагу якраз на ці риси, хоча насправді вони були актуальні лише на момент тестування – поганий настрій або самопочуття.

Ще один шлях виявлення потенційних лідерів – так звані “мотузкові” тренінги. Це створення незвичайних ситуацій, вирішення яких потребує роботи всієї команди за обмежений час. Лідера, насамперед, виділяє факт наявності послідовників. Він має дар бачення та вміння передати його іншим.

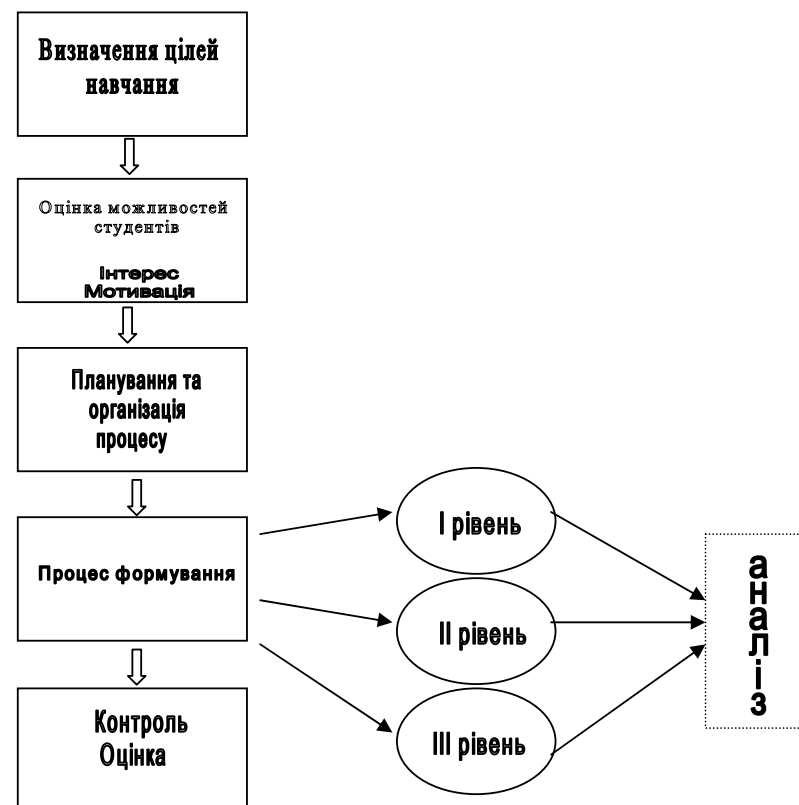
Ще одна риса, притаманна лідерам, – це вміння переконувати інших у своїй правоті. Потенційні лідери здатні збирати команду. Їм не потрібна сила для того, щоб спонукати людей діяти. Люди просто хочуть робити те, що він пропонує, тому що він їх переконав і вони йому вірять.

Важлива риса потенційного лідера – це вміння абстрагуватись, подивитись на ситуацію ззовні, оцінити її. Саме на ці загальні особливості характеру повинні бути направлені процеси впровадження спеціальних заходів для виявлення потенційних студентів-лідерів.

Ми вважаємо, що проектування освітнього процесу як одного із засобів формування лідерських якостей студентів не обмежується спеціальним конструюванням навчального

матеріалу, який забезпечує студенту свободу вибору в роботі з ним. Важливо, як цей матеріал використовується викладачем на занятті. В системі навчання, приймаючи до уваги особистісно орієнтований підхід, суттєво змінюються функція та форма організації заняття. Щодо функції, то в даному випадку воно підпорядковане не повідомленню та перевірці знань, а виявленню, розширенню, збагаченню та урізноманітненню досвіду студентів по відношенню до змісту того, що вивчається. За формою це може бути співбесіда, діалог, інтерв'ю, заняття-пошук, рольова гра, ток-шоу, драматизація чи те, що американці називають workshop.

Умовою повноцінного функціонування викладача вищого закладу освіти, від якого багато в чому залежить успіх перебудови діяльності вищої школи, повинно стати ствердження його особистісної та професійної індивідуальності, використання ним своїх особливостей для підвищення продуктивності своєї професійної діяльності. Для викладача, який працює з метою сформувати лідерські якості студентів, особливо важливо відмовитись від традиційних форм спілкування зі студентами, бути готовим перейти від авторитарності до співробітництва, взаєморозуміння, готовності



Зважаючи на особливості навчання з метою формування лідерських якостей, підготовча робота викладача починається з визначення мети конкретного заняття та його місця в циклі занять та вправ для формування певної риси лідера. В даному випадку формованою рисою виступає комунікабельність.

Метою даного заняття є спонукання студентів до непідготовленого (спонтанного) говоріння та формування їх комунікативної компетенції.

Оцінка можливостей студентів передбачає виявлення рівня зацікавленості їх в обговоренні даної теми, формування мотивації.

Планування та організація процесу навчання передбачає якнайширше використання діалогу при обговоренні теми, створення ситуацій. Це робота в парах, групах, командах у режимі “студент-студент”, “викладач-студент”. Спеціально відібрані тексти попередньо розбиті на смислові частини, до кожної з них дається окреме завдання. Викладач завчасно планує, які саме завдання отримає група чи команда, та формулює інструкції до їх виконання. Процес формування передбачає три рівні з подальшим ускладненням завдання.

1. Групі дається конкретна ситуація (проблема), і вони повинні знайти рішення, при цьому, крім комунікативної компетенції, у студентів формується навичка прийняття рішення.
2. Групі дається ситуація (проблема), і їх завданням є не лише рішення, але й його обґрунтування. При цьому викладач протиставляє свою точку зору. В цьому випадку формуються ще й вміння вести дискусію та відстоювати своє рішення.
3. Групі дається проблем для знаходження шляху її розв'язання, і під час обговорення інші групи активно беруть у цьому участь. Під час такого завдання формується навичка аналізувати та приймати спонтанні рішення.

Під час процесу формування на кожному рівні викладач аналізує та оцінює результати. В кінці проводяться загальний аналіз та оцінка.

Отже, технологізація навчання дає змогу скористатись особистим досвідом кожного студента для успішного засвоєння матеріалу, заохочує студентів до пошуку своїх власних способів виконання навчальної роботи, які найбільше відповідають їх психолого-фізіологічним особливостям. Задача ж викладача – створювати для цього освітнє середовище.

Технологізація процесу навчання сприяла підвищенню у студентів впевненості в собі, віри у власні сили, допомогла сформувати таку рису, як довіра до самого себе. Це підвищує інтерес до навчання.

Отже, процес формування лідерських якостей студентів під час навчальної діяльності досить складний та довготривалий і потребує зусиль не лише викладача, а й студентів. Педагогічні умови, які створюються у процесі навчальної діяльності, сприяють не лише успішному формуванню лідерських якостей, а й самовдосконаленню особистості в цілому.

Література

1. Програма “Освіта. Україна XXI століття” – С. 2-14.
2. Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті. – С. 3-9.
3. Указ Президента України “Про Програму роботи з обдарованою молоддю на 2001-2005 роки”. – С. 1-5.
4. Балл Г.А. Концепция самоактуализации личности в гуманистической психологии. – К.; Донецк, 1993. – С. 25-30.
5. Бернс Р. Развитие и воспитание. – М., 1986. – С. 45-49.
6. Луней А. Современные проблемы формирования лидеров. – Астрахань, 1999. – С. 186-194.
7. Платонов К.К. Структура и развитие личности. – М.: Наука, 1986. – С. 59-72.
8. Brown, Molly Young. Growing Whole: A guided Journal // Hazelden. – Minnesota, 1993. – С. 16-23.
9. Janinks D. On Becoming a Leader. – Cambridge, 1995. – С. 12-18.
10. Holms D. Up the Organization. – N.Y., 1991. – С. 29-32.
11. Philip Prowse. A Person-Centred Approach: How far can we go? // LAURELS NEWS. – 1993. – № 10. – November. – С. 64-72.
12. Stevick E, W. Humanism in Language Teaching. – Cambridge: Cambridge University Press, 1991. – С. 11-22.
13. Townsend R. Strategies to Empower the Organization. – New York, 1998. – С. 29-37.
14. Warren Bennis Reinventing Leadership. – Cambridge, 1992. – С. 46-60.