

безусловного позитивного принятия, учитывая особенности эмпатического процесса, мы создаем те условия, в которых наш воспитанник может реализовать свои огромные ресурсы в самопознании и осуществлении целенаправленного созидательного действия над самим собой. Тем самым мы предоставляем возможность нашему воспитаннику – учащемуся учреждения НПО – проявить свою позитивную, самосозидательную и социальную природу.

Библиографический список

1. *Гусинский Э. Н.* Введение в философию образования [Текст] / Э. Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова. М., 2000.
2. *Смирнов И. П.* Новый принцип воспитания: ориентация на интересы молодежи [Текст] / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко. Екатеринбург, 2005.
3. *Rogers C. A Client-Centered Person-Centered Approach to Therapy* [Text] / C. Rogers // *Psychoterapist's Casebook* / I. Kutach, A. Wolf (eds). Jossey-Bass, 1986.
4. *Rogers C. Counseling and Psychotherapy: New Concepts in Practice* [Text] / C. Rogers. Boston, 1942.
5. *Rogers C. On Becoming a Person* [Text] / C. Rogers. Boston, 1961.

Ю. М. Царапкина

РЕАЛИЗАЦИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ КАК ВАЖНОЕ УСЛОВИЕ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

В быстро меняющихся социальных условиях российской действительности одной из актуальных проблем высшей школы являются условия самореализации личности в коллективе, реализации лидерского потенциала в студенческой среде. Вуз, как правило, ориентирует студентов на профессиональную подготовку, на формирование профессиональной компетентности, на развитие знаний, умений, навыков. Важнейшей социальной функцией сегодня является создание условий для самореализации личности, реализации своего внутреннего потенциала. Однако стремление к самореализации наблюдается, в первую очередь, у лидеров, будь то лидер-организатор, лидер-аналитик или лидер-интеллектуал.

Лидер – это человек, который от рождения наделен способностью вести за собой. Но не каждый студент, наделенный такой способностью, может

реально выступать в студенческом коллективе в роли лидера. Он должен достигнуть определенного информационного уровня, овладеть культурными ценностями, научиться реализовывать имеющиеся у него возможности.

В большинстве случаев для реализации лидерского потенциала в студенческой среде молодым людям необходима соответствующая специальная подготовка, которая уже осуществляется в Российском государственном аграрном университете – МСХА им. К. А. Тимирязева и в ряде других вузов, таких как Московская финансово-юридическая академия, Международный гуманитарно-лингвистический институт и др., в виде выездных мероприятий (школа лидера, школа актива, школа «Гражданская смена»). Студенты, желающие реализовать свой лидерский потенциал, раскрыть в себе новые возможности и способности, проходят отбор в такие школы, где проводятся мастер-классы, тренинги, лекции-дискуссии, практикумы. Задачами таких школ, как правило, являются: обеспечение подготовки студентов вузов для реализации своего лидерского потенциала, создание условий для развития организаторских и аналитико-прогностических способностей, стимулирование молодежной инициативы, разработка студентами социальных проектов и их реализация. При этом обеспечивается подготовка кадрового управленческого резерва как для социальных институтов, так и для организаций и предприятий. Обучение студентов по программам школы актива, школы лидера и школы «Гражданская смена» также способствует развитию студенческого самоуправления и совершенствованию организации воспитательной работы в вузе.

Большое значение имеет овладение студентами организаторской техникой. Организаторская техника включает следующие группы умений:

1) организаторские знания, умение владеть собой (осанкой, мимикой, жестами), управлять своим эмоциональным состоянием (снимать излишнее психическое напряжение, вызывать состояние творческого подъема), техника речи (дикция, темп речи);

2) умение сотрудничать с коллективом и каждым его членом в процессе решения организаторских задач (организаторские навыки, умения бесконфликтного взаимодействия, стимулирования деятельности и т. д.).

Анализ психолого-педагогической литературы (Н. П. Ансимова, М. И. Рожков, И. И. Фришман) показывает, что одним из главных условий подготовки лидеров-организаторов является стимулирование их работы над собой по такой схеме, которая сочетает самодиагностику и разработку

программы самосовершенствования [1, 2]. Выделим несколько важнейших качеств лидера-организатора:

- способность управлять собой («если хочу, то смогу»);
- наличие четких личных целей («знаю, чего хочу»);
- умение решать проблемы («найти выход в лабиринте мнений»);
- творческий подход к организации людей («не так, как все»);
- умение влиять на окружающих («вести за собой»);
- знание особенностей организаторской деятельности (организовать дело);
- наличие организаторских способностей (в их единстве);
- умение работать с группой («сплотить товарищей для дела») [3].

Анализ педагогических трудов Л. И. Уманского и А. Н. Лутошкина позволяет выявить общие и специфические качества лидера [3, 4].

К общим качествам, которыми обладают не только реальные, но и потенциальные лидеры, относятся:

- компетентность – знание того дела, в котором человек проявляет себя как лидер;
- активность – умение действовать энергично, напористо;
- инициативность – творческое проявление активности, выдвижение идей, предложений;
- общительность – открытость для других, готовность общаться, потребность иметь контакты с людьми;
- сообразительность – способность доходить до сущности явлений, видеть их причины и следствия, определять главное;
- настойчивость – проявление силы воли, упорства, умение доводить дело до конца;
- самообладание – способность контролировать свои чувства, свое поведение в сложных ситуациях;
- работоспособность – выносливость, способность вести напряженную работу;
- наблюдательность – умение видеть, мимоходом отметить важное, замечать детали;
- самостоятельность – независимость в суждениях, умение брать ответственность на себя;
- организованность – способность планировать свою деятельность, проявлять последовательность, собранность.

Специфическими качествами лидера, которые выступают своеобразным индикатором лидерского таланта, являются:

1) организаторская проницательность – тонкая психологическая избирательность, способность понять другого человека, проникнуть в его внутренний мир, найти для каждого его место в зависимости от индивидуальных особенностей, настроения;

2) способность к активному психологическому воздействию, владение разнообразными средствами воздействия на людей в зависимости от их индивидуальных качеств, от сложившейся ситуации;

3) склонность к организаторской работе, лидерская позиция, потребность брать ответственность на себя [3].

Опытно-экспериментальное исследование, проведенное в школе «Гражданская смена», показывает, что далеко не все студенты, желающие проявить себя в качестве лидера, имеют организаторские способности. Экспериментом было охвачено 80 студентов гуманитарно-педагогического, учетно-финансового, агрономического факультетов и факультета садоводства и овощеводства. Из общего числа участников, посещающих мастер-классы, которые направлены на развитие лидерского потенциала, умения работать в команде, ораторского искусства, на освоение навыков эффективной коммуникации и основ социального проектирования, всего 69% подтвердили свою готовность к организаторской работе и дальнейшему социальному и профессиональному росту.

В результате участия в работе школы «Гражданская смена» большинство студентов сформировали четкое представление о путях реализации своих интересов, потенциалов и выработали программу своего личного самосовершенствования.

Библиографический список

1. *Рабочая тетрадь слушателя школ «Гражданской смены»* [Текст]: метод. пособие / под ред. М. И. Рожкова. М., 2008.

2. *Рожков М. И.* Развитие самоуправления в детских коллективах [Текст] / М. И. Рожков. М., 2001.

3. *Уманский Л. И.* Психология и педагогика работы комсорга [Текст] / Л. И. Уманский, А. Н. Лутошкин. М., 1978.

4. *Уманский Л. И.* Психология организаторской деятельности школьников [Текст] / Л. И. Уманский. М., 1981.