

активністю та впливом соціального середовища. Сама особистість може нарощувати чи зупиняти розвиток творчого потенціалу, тому і творча активність, і творчий потенціал мають тенденцію до самовираження. Таким чином, підготовка підростаючого покоління з урахуванням вимог суспільства зумовлена готовністю вчителя трудового навчання до самоосвіти, оскільки сьогодні необхідно орієнтуватися на уміння самостійно і творчо поповнювати власні знання. Сучасність вимагає від освіченої людини умінь самостійно здобувати знання, оновлювати, систематично поповнювати і використовувати їх для оцінки нових фактів та явищ оточуючої дійсності. Оскільки розвиток особистості відбувається в процесі самостійної діяльності в нестандартних умовах, то для найбільш яскравого прояву творчості в діяльності необхідні як творчі задатки студента, так і постійна робота з формуванням навиків самостійної роботи.

Таким чином, теоретичний аналіз сучасного стану дослідження творчого потенціалу майбутніх учителів трудового навчання дозволяє констатувати, що формування творчої особистості у системі ВНЗ є актуальним, обумовленим сучасними потребами завданням, яке визначатиме спрямування специфіки освіти на найближчий період її розвитку. Творчий характер педагогічної діяльності вимагає від майбутнього фахівця постійного особистісного і професійного зростання, розвитку творчої індивідуальності, удосконалення професійної майстерності, яке може бути реалізованим лише в процесі постійної роботи над собою.

Одним із перспективних напрямів підготовки майбутнього вчителя трудового навчання ми вбачаємо у розвитку його професійної та особистісної креативності, основними складовими якої є професійна спрямованість та творчі здібності.

Література

1. Андреев В. И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития / В. И. Андреев. 2-е изд. – Казань: Центр инновационных технологий, 2000. – 608 с.
2. Бухвалов В. А. Развитие учащихся в процессе творчества и сотрудничества / В. А. Бухвалов. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. – 144 с.
3. Бордовская Н. В. Педагогика: учеб. для вузов / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. – СПб: Питер, 2000. – 130 с.
4. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский. – М.: Педагогика, 1991. – С. 240-245.
5. Одаренные дети: пер. с англ. / общ. ред. Н. Бурменской и Б. Слуцкого. – М., 1999.
6. Анастаси А. Психологическое тестирование: книга 2; пер. с англ. / под ред. К. М. Гуревича, В. И. Лубовского. – М.: Педагогика, 2002. – 336 с., ил.
7. Guilford J. P. Creativity: Dispositions and processes / J. P. Guilford // Creativity Research. International Perspective. – New-Delhi, 1980. – P. 227.
8. Коберник О. Проектування на уроках трудового навчання / О. Коберник // Трудова підготовка в закладах освіти. – №4. – 2001. – С. 12-14.

Надійшла до редколегії 29.09.2009

УДК 378.316

Король В. М.

ЛІДЕР ГРУПИ І ЛІДЕРСТВО

У статті розглядається проблема лідера і лідерства у зв'язку з різними підходами до тлумачення суті цих понять і явищ – ситуативним, особистісним і успішністю. Ключові слова: лідер, лідерство

***Король В. Н. Лидер группы и лидерство.** В статье рассматривается проблема лидера и лидерства в связи с разными подходами у толкованию сущности этих понятий и явлений – ситуативным, личностным и успешностью. Ключевые слова: лидер, лидерство.*

***Korol V. N. Lieder groups and leadership.** Not simple problem of leader and leadership in connection with different approaches to the interpretation of these ideas' and phenomena's essence – situational, personal and successfulness is considered. Key words: leader, leadership.*

Під час організації навчально-виховного процесу викладач, куратор академічної групи спілкується з усіма студентами групи, кожен з яких являє собою неповторну індивідуальність і

має цілий ряд різноманітних якостей. Серед особливостей студентів часто привертає до себе увагу можливість, здатність деяких з них управляти іншими, захоплюючи їх своїми ідеями. Люди, які входять до групи, не можуть знаходитись у ній в однакових позиціях по відношенню до того, чим займається група, один до одного. Питання в тому, як розуміти й оцінювати такі протистояння людей, що закріплені в поняттях «лідер», «керівник», «авторитет», «ті, кого ведуть», «підлеглі» тощо і знаходить відображення в їх особистісних характеристиках. Кожний член групи у відповідності зі своїми діловими й особистісними якостями, своїм статусом, закріпленими за ним правами та обов'язками, престижем, в якому зафіксована міра його заслуг, має певне місце в системі групової організації, в структурі групи. Групова структура являє собою своєрідну ієрархію престижу і статусів членів групи. Верхівку цих ієрархічних сходинок займає лідер групи, який, дякуючи своєму високому статусу і престижу, виділяється серед усіх членів групи.

Вивчення проблеми лідерства в зарубіжній педагогіці накопичило значний фонд даних і слугувало приводом не тільки для її прикінцевого розв'язання, але й для виникнення досить великої кількості розчарувань. Провідні теоретики лідерства Дж. Пфедфер (1977), Б. Кармел (1978) зауважували, що в цій галузі склалася кризисна ситуація через недостатню методологічну розробленість проблеми. У першу чергу надії і розчарування спричинила «теорія якостей лідера», що базується на тому, що лідери є носіями певних якостей і вмінь, притаманних їм, які мають вроджений характер і проявляють себе незалежно від певної ситуації чи групи. З самого початку на перший план вийшли фізичні дані (зріст, вага тощо). Бути вищим за інших, мати більшу вагу – не тільки в переносному, але й у прямому розумінні слова – означало бути лідером. Однак ще в 1948 році Р. Стогделл порівняв між собою більше 120 досліджень рис лідера і прийшов до висновку про відсутність серйозних наукових даних про наявність у лідера певних, раз і назавжди закріплених за ним особистісних особливостей. Немає підстав вважати, що лідерами стають люди, які володіють якимось особливими рисами характеру або специфічною конфігурацією цих рис.

Динамічний аналіз лідерства як процесу здійснили Г. Зан (1981), А. Ашур (1982), Дж. Воффорд (1985), Т. Шринивазан (1983), К. Грін (1982), Т. Шризхайм (1980). Інтеракціоністський підхід до лідерства яскраво представлений моделлю «вертикального зв'язку в діадах» (Г. Греєн, 1982). Лідер, згідно цієї моделі, не піднімається над групою, а є одним з учасників взаємодії тих, хто входить до діади. Під лідерством ми розуміємо «становище, обов'язки, діяльність лідера» [3, с. 448].

Дослідження, які виконані у руслі когнітивного напрямку, розглядають лідерів і їх послідовників як активних спостерігачів, які оцінюють і інтерпретують поведінку один одного з використанням певних когнітивних схем, «прототипів» або імпліцитних, «наївних» теорій лідерства. Великою групою вчених вивчалась причинна інтерпретація лідерами «поганого/гарного» виконання завдання послідовниками (С. Грін, 1982, Т. Мітчел, 1981, Р. Вуд, 1981). Інша група відомих дослідників лідерства (наприклад, Дж. Пфедфер, 1977) вважає, що лідерство – «ярлик», який наклеюється на поведінку інших людей (і на свою власну). Ці теоретичні позиції не були підкріплені експериментальними даними, тому виникла можливість альтернативного пояснення окреслених ними питань у межах дослідження «імпліцитних» теорій лідерства (Р. Лорд, 1982, Дж. Філліпс, 1982). Сприйняття лідерства під кутом зору соціально-когнітивного підходу пояснюється як результат організованих інформаційних процесів (увага, запам'ятовування), які спрямовуються імпліцитними, наївними теоріями спостерігачів – «людей з вулиці». Спроба об'єднати основні положення інтеракціоністського і когнітивного підходів зроблена в моделі «символічної взаємодії» (Д. Гриффін, 1987). Згідно цього підходу лідери приймають рішення і здійснюють дії, які потім інтерпретуються послідовниками під кутом зору їх впливу на виконання групового завдання. Найбільш загально прийнятною є «теорія лідерства як функція ситуації» (Р. Бейлс, Т. Ньюком, А Хейр). Спостерігаючи, як одні й ті самі люди в різних групах можуть займати різне положення, граючи в них різні ролі (дитина може бути лідером серед дітей свого двору, а у класі таким, якого ведуть; вчитель може бути лідером у шкільній обстановці і позбавлятися цього статусу в сім'ї), дослідники зробили висновок, що

лідерство – це не стільки функція особистості чи групи, скільки результат складного і багатопланового впливу різних факторів при входженні в різні ситуації.

У психології і в педагогіці використовується також підхід Р. Бейлса, обґрунтований ще в 50-і роки ХХ століття, згідно якого у кожній групі наявні не менше двох груп лідерів: емоційний (забезпечує оптимальне регулювання міжособистісних відносин) та інструментальний (захоплює ініціативу в специфічних видах діяльності і координує загальні зусилля щодо досягнення мети). Розуміння лідерства як функції ситуації породжує уявлення про велику кількість лідерів у групі, які беруть на себе відповідальність за організацію тих чи тих справ або окремих сторін загальної діяльності. У відповідності з цим кожна ситуація спілкування в групі здатна висунути свого ситуативного лідера, і в кінцевому рахунку лідерів може бути стільки, скільки членів у групі, що не виключає можливості появи в групі абсолютного лідера, який одноосібно забезпечує багатопланову групову діяльність.

Треба сказати, що береться до уваги й ще один вид типології лідерів, що йде від К. Левіна, Р. Ліппіта та інших, де за основу класифікації береться стиль керівництва (авторитарний, директивний, демократичний, ліберальний). У вітчизняній соціальній психології традиційно прийнято розглядати три основних стилі лідерства – авторитарний, демократичний, ліберальний (потуральний) (Г. М. Андрєєва, 1978, А. Л. Журавльов, 1976).

У вітчизняній соціальній психології перші роботи в цій галузі були проведені ще у 20-і роки ХХ століття (А. С. Макаренко, А. С. Залужний, Є. А. Аркін та інші). Спираючись на теоретичні положення, висунуті А. С. Макаренко, А. С. Залужним та іншими, співробітники Курської соціально-психологічної лабораторії (Л. І. Уманський (1968), А. С. Чернишов (1980), А. Н. Лутошкін (1980), Є. І. Дімов (1976), Ю. А. Лунев (1991), С. В. Саричев (1983), С. Г. Єлізаров (1994) та ін.), «розуміючи під лідерством соціально-психологічне явище, суть якого може бути визначена як здійснення провідного впливу одних членів групи на інших у створенні оптимального рішення групового завдання, розглядають проблему лідерства у тісному зв'язку з розвитком групи (колективу)» [1, с. 5]. Критикуючи операціональну модель лідерства, розроблену Ф. Фідлером, А.В. Петровський (1980) до двох змінних, виділених Ф. Фідлером (стиль лідерства і ситуація його реалізації), що є необхідними, але недостатніми для ефективного розуміння феномену, що розглядається, додав ще одну – рівень розвитку групи. Згідно даних І. П. Волкова (1978), А. А. Деркача (1979), Є. Д. Єрофєєва (1993), Р. Л. Кричевського (1991), Б. Д. Паригіна (1977), А. В. Петровського (1982), Л. І. Уманського (1968), А. С. Чернишова (1980), суттєвим фактором дослідження лідерства у вітчизняній соціальній психології є аналіз цього феномена в реальних соціальних групах.

Керівництво академічною групою, її самоврядування, вплив на її психологію і діяльність звичайно здійснюється і через офіційно призначених осіб, вибрані органи (наприклад, через старосту тощо), і через осіб чи органи неофіційні, але такі, що впливають на думку і поведінку членів групи. У першому випадку говорять про керівництво групою, а в другому – про лідерство. Психологічне вивчення лідерства і порівняльне дослідження вимог, що висуваються керівником і лідером у групі, вказує на великі розбіжності у знаннях, уміннях, формах поведінки і способах впливу на людей, якими користуються хороші керівники і неформальні лідери. Індивідуальні якості, необхідні для успішного керівництва діловими й управління особистісними взаємовідносинами людей, іноді протилежні.

Сучасна наука виділяє такі ознаки лідера: вольовий, здатний подолати перешкоди на шляху до мети; наполегливий, уміє розумно ризикувати, терплячий; ініціативний і надає перевагу роботі без дріб'язкової опіки, незалежний; психологічно стійкий і не дає захопити себе нереальними пропозиціями; добре пристосовується до нових умов і вимог; самокритичний, тверезо оцінює не тільки свої успіхи, але й невдачі; вимогливий до себе й інших, вміє запитати за доручену справу; критичний, здатний бачити у принадних пропозиціях слабкі сторони; надійний, тримає слово, на нього можна покластися; витривалий, може працювати навіть в умовах перевантажень; сприйнятливий до нового, схильний розв'язувати нетрадиційні завдання оригінальними методами; стресостійкий, не втрачає самовладання і працездатності в екстрених ситуаціях; оптимістичний, ставить до труднощів як до неминучих перешкод, які можна

подолати; рішучий, здатний самостійно і своєчасно приймати рішення; здатний змінювати стиль поведінки в залежності від умов, може і вимагати і підтримати. Перераховані ознаки відносять також до таких типів: лідер-організатор (потреби групи сприймає як свої особисті й активно діє); лідер-творець (не командує, а запрошує до обговорення); лідер-боєць (вольова, впевнена в собі людина); лідер-дипломат (надає перевагу довірливим зустрічам у колу однодумців); лідер-утішувач (підтримує в тяжку хвилину своїм оптимізмом, допомагає повірити у свої сили); авторитарний (найбільше цінує єдино начало); авральний (давай-давай, потім розберемося); діловий (пропонує роботу по розрахованих схемах); демократичний (мій кут зору – один з можливих); ліберальний (робота – не вовк ...); компромісний.

«Лідер (від англ. leader – ведучий керівник) – людина, яка завдяки своїм особистим якостям має переважний вплив на членів соціальної групи» [1, с. 85]. Варто зазначити, що єдиного точного визначення цього поняття не існує – ні в науці, ні в буденній мові. Ми можемо знайти в літературі наступне: лідер – це той, хто вирвався вперед на змаганнях; той, кому вірить більшість; той, за ким ідуть; той, хто успішний у житті; той, хто вміє організувати людей; той, хто має популярність у певній групі. Необхідно наголосити на тому, що всі ці визначення – поза контекстом. Завжди виникають запитання: лідер де? Чий? Для чого? Наприклад, лідер малої групи – це одне. Лідер суспільної думки – інше. Національний лідер – третє. Лідер у спорті чи у навчанні – четверте. Той, хто виявляє себе лідером в одній ситуації, не завжди стає ним в іншій. Це означає, що, лідер, напевне, ситуативний. І все ж лідер – дещо реальне. Він – ситуативний, але не кожний у тій чи іншій ситуації стає лідером. Поєднання певних якостей особистості і певних характеристик ситуації породжує лідера. Отже, тою чи іншою мірою поняття „лідер” асоціюється в нас з людиною, за якою йдуть інші люди, з людиною, авторитет якої визнають, з людиною, яка здатна проявити владу.

Але є й інший зміст поняття «лідер» – це людина успіху. Лідерами визнаються найбільш успішні у своїй сфері діяльності люди. Успіх і авторитет далеко не завжди співпадають, хоча між ними існує суттєвий зв'язок. Природа цього зв'язку перш за все пов'язана з комплементарною функцією лідера. Для того, щоб усвідомити її суть необхідно зосередитись на одному важливому аспекті групового життя. Групі необхідно вижити. У неї є інстинкт самозбереження. Це – груповий інстинкт. Він проявляється саме у групі, а не в окремих її членів. Але проявляється він через поведінку, саме, конкретних людей. Група має мету, яку необхідно досягти. Це також груповий інстинкт. Крім того, у кожного члена групи існують три потреби, які він задовольняє у групі і заради яких він у ній бере участь: потреба в контролі за зовнішнім середовищем, у забезпеченні зручного для себе стану (людина хоче безпеки, передбачуваності оточуючого світу, захисту, взаємодопомоги, що група йому дає); потреба у залученості до групи, що знімає вантаж зайвої відповідальності (людині важко самій приймати рішення, зручніше перекласти відповідальність за їх прийняття на групу; знижується відповідальність перед собою, не себе треба звинувачувати у випадку виникнення проблем); потреба в емоційному контакті, позитивному емоційному підкріпленні, в любові (від інших членів групи людина чекає, що вони «свої», «хороші»). Задоволення цих потреб складає суть підсвідомого життя окремої особистості в групі. Опис такого життя дав у своїй теорії міжособистісних відносин американський психоаналітик Вільям Шутц. З іншого боку, існує і групова потреба у досягненні мети. Таким чином, групова динаміка являє собою протиріччя, зіткнення особистих і групових інтересів. Діалектика цього зіткнення розвивається звичайно підсвідомо. Тільки майстер-психолог уміє тією чи іншою мірою свідомо контролювати цей процес.

Функції лідера виникають з цих двох суперечливих сторін життя групи. По відношенню до зовнішньої мети, до ділової сфери життя групи можна виділити такі його функції, як:

- усвідомлення групової мети;
- аналіз і контроль зовнішнього середовища;
- вироблення плану досягнення мети;
- розподіл обов'язків і організації взаємодій;
- контроль наближення до мети і корекція діяльності групи.

По відношенню до внутрішнього життя групи у лідера виникають наступні функції: забезпечення зовнішньої безпеки групи, підтримка контактів і взаємодія з іншими групами; забезпечення залученості членів групи в неї; забезпечення самостійності члена групи, щоб він не втрачав свою індивідуальність, оскільки загроза такої втрати спричинить його деструктивні дії; забезпечення працездатності групової структури, контролю і впливу одних членів групи на інших, потрібного для досягнення групової мети, виконання накресленого плану; обмеження контролю, розподіл відповідальності і влади в групі оптимальним чином; забезпечення достатньої психологічної близькості і сумісності членів групи, попередження чвар; попередження надлишкових взаємних симпатій, оскільки це може викликати превалювання особистих відносин над рухом до мети, тобто все тою ж чварою; координація індивідуальних способів рішення проблем так, щоб вони не суперечили, але доповнювали одна одну; максимізація задіяності можливостей і здібностей членів групи на досягнення мети.

Одні з цих функцій за виглядом ледь не прямо протилежні іншим. Вимагається забезпечувати включеність і обмежувати її, організовувати контроль і обмежувати його, добиватися психологічної близькості і дивитись, щоб її не було в надлишку. Усі ці протиріччя диктуються самою природою групи. Адже група – це система в процесі розвитку, і як будь-яка динамічна система вона розвивається в єдності протиріч, розв'язання конфліктів між якими і є джерелом руху. У цих умовах функція лідера – стабілізувати цей рух, утримувати його в межах міри. Тому йому доводиться компенсувати те в житті групи, чого їй не вистачає в цей момент. Не вистачає близькості – треба її налагоджувати. Надлишкова близькість – треба її руйнувати.

У цьому і проявляється компенсаторна, або, говорячи словами В. Шутца, комплементарна функція лідера в групі. Лідер – стабілізатор групової взаємодії. Але лідер є й руйнівником стабільності. Він змушений це робити, спрямовуючи групу на досягнення зовнішньої мети. Так що функція лідера двояка, а сам він – втілене протиріччя, і тільки гармонійно поєднуючи в собі ці протилежності, він може відбутися як лідер.

Важливо навчитися свідомо контролювати, усвідомлювати і розуміти ці процеси, спрямовувати їх в потрібне русло. Свідомий контроль допомагає проявитись таланту лідера. Рефлексія того, що відбувається, допомагає розвивати цей талант, налаштовувати інтуїцію. Ефективність лідера в групі визначається якістю виконання ним комплементарної функції. Ефективність лідера в суспільстві визначається тим, як він виконує цю комплементарну функцію для суспільства в цілому. Він може лише частково замикає на себе виконання комплементарної функції. Цього достатньо для того, щоб бути «одним із» лідерів соціуму, нації, великої соціальної групи, малої групи.

Замикаючи на себе рішення найважливіших реальних проблем, людина стає лідером для тих, чії проблеми вирішуються завдяки йому, і він залишається лідером незалежно від інших своїх якостей, форм поведінки, психологічних особливостей. Його приймають таким, яким він є – до того часу, поки він виконує комплементарну функцію і немає нікого, хто виконував би її ефективніше. Отже, ефективність лідера визначається ступенем ефективності виконання ним комплементарної функції лідера. Для цього необхідні особливі особистісні якості, серед яких у першу чергу важливі ті, що дозволяють тут і зараз виконати комплементарну функцію.

Важливо визначити, для чого нам потрібен лідер. Висуваючись на лідерську позицію, людина по суті бере на себе рішення чужих (групових) проблем. Кожного разу у таких ситуаціях виникає запитання, наскільки вона це робить безкорисливо і чи є вона альтруїстом. При першому погляді можна подумати, що люди розподіляються на альтруїстів і егоїстів, і саме так і проявляються в лідерстві. Насправді лідер завжди приймає на себе рішення чужих проблем заради рішення своїх власних. По суті, дії в інтересах групи – всього лише його спосіб вирішувати свої проблеми. Проблеми можуть бути різні – від банального збагачення і задоволення амбіцій до проблем, пов'язаних із більш тонкими духовними планами. Лідерство може бути необхідне для самореалізації особистості. Одні хочуть бути, інші хочуть мати, але завжди вони діють для себе.

Метою лідера завжди є особистий успіх. Він може проявлятися в різних формах, виражатися в різних потребах, досягатися різними способами, але завжди це – успіх. Тому лідер

– людина успіху, і тому людина успіху – лідер. Прагнення до особистого успіху – необхідна умова лідерства. Чим більше в суспільстві успішних людей, тим щасливішим й успішнішим є це суспільство. Отже, особистий успіх – внесок лідера у розквіт суспільства.

Якщо людина досягає особистого успіху – вона приносить користь усьому суспільству. Чим успішніше суспільство в цілому, тим більший шанс на успіх для інших. Піднімаючись на вершину, людина покращує шанси інших на успіх. Невдаха тягне суспільство назад. Він краде у нього успішність. Чим більше в суспільстві невдач, тим менше шансів в інших на успіх.

Звичайно невдаха намагається виправдати свої невдачі і свою нікчемність. Для цього він придумує ідеології двох типів. Перший тип ідеології невдахи – «соціальна справедливість». Невдаха говорить тим, хто прагне до успіху: ви вкрали мій успіх. Тому ви повинні поділитися, компенсувати мені мої невдачі, добровільно віддавши частину того, що заробили, тоді всім буде добре, тоді Ви спокутуєте свою провину за мої невдачі. Другий тип ідеології – «патріотизм», який Черчілль назвав «останнім притулком негідника». «Патріот» говорить тим, хто прагне до успіху: ваш особистий успіх ви крадете у нації, тому ви повинні добровільно тягнути мене наверх, давати мені пільги, визнавати мою рівність з вами – тому що я теж українець (теж німець, теж чеченець, теж пакистанець, теж росіянин). Невдахи вимагають, щоб їм дали користуватися можливостями і майном успішних людей. Вони вважають, що зможуть розпорядитися ним краще. Насправді невдаха зможе розпорядитися всім, чим завгодно, неминуче гірше, ніж людина успіху. Чим більше поступок робиться невдахам у суспільстві, чим більше приймає воно «соціальну справедливість» і «патріотизм», тим менш успішним воно стає.

Тепер природно виникає запитання про те, кого супроводжує успіх. У США є багато різних діаспор: є китайська, є ірландська, є армянська, є мексиканська і є російська. У США є багато мільйонерів. Мільйонери є в кожній діаспорі. Тільки число мільйонерів на 1000 осіб – питома їх число – для кожної діаспори різне. Найбільша питома вага мільйонерів у російській діаспорі. Росія – бідна країна. У неї найбільша територія, найбільші природні багатства, донедавна були найбільш талановиті вчені й інженери. І все ж Росія – бідна країна. Тим не менш, вихідці з Росії мають хороші шанси в найбільш конкурентній країні світу – США.

І знову цілком природно виникає ряд запитань: Чому б їм не досягти такого ж успіху в Росії? Чим же відрізняються ті росіяни, які стали мільйонерами в США, від тих, що ні в Росії, ні в еміграції жодних успіхів не досягли? Можна припустити, що справа у таланті, але обов'язково виникне запитання про те, чи мало серед невдач талановитих людей? Можна припустити, що справа у зв'язках, але виникне запитання про те, хіба мало серед мільйонерів людей, які зробили себе самі, з нуля? В останні роки їх стає все більше. Можна припустити, що справа в енергійності, але виникає запитання про те, чи мало енергійних невдач? Отже, нам важливо розібратися, що ж насправді відрізняє людей успіху від невдач? Є кілька рис особистості, що вичерпують цей список: внутрішня свобода; психічна стійкість; активна позиція; стратегічний тип мислення.

Таким чином, проблема лідерства є однією з проблем, пов'язаних з життєвими планами особистості.

Викладачі вищого навчального закладу при здійсненні навчально-виховного процесу у вищій школі можуть планувати формування, розвиток, удосконалення лідерських якостей у студентів. Для цього, перш за все, необхідно створювати різноманітні ситуації, в яких студенти могли би проявити свої лідерські якості, забезпечуючи при цьому переживання ними ситуації успіху. Обов'язково необхідно надати студентам інформацію про лідерство і лідерів, а також забезпечити умови, в яких формувалися ті риси, що так необхідні лідеру.

Література

1. Логвинов И. Н. Лидерство в учебных группах в регионах «чернобыльского следа»: автореф. на соискание научн. степени канд. пед. наук. – Курск, 2001. – 24 с.
2. Психологічний словник /За ред. В. І. Войтка. – Київ: Вища школа, 1982. – 216 с.
3. Сучасний тлумачний словник української мови /За ред. В. В. Дубічинського. К: Школа, 2006. – 1008 с.