

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТУДЕНТСЬКОГО ЛІДЕРСТВА

Д. В. Шушлебін

Херсонський державний університет, haleyloomis@yandex.ru

Науковий керівник: доктор психологічних наук, доцент І. С. Попович

Постановка проблеми у загальному вигляді. Проблема лідерства – наукова проблема, яка вже тривалий час вивчається багатьма дослідниками різних галузей: соціології, політології, психології, педагогіки та інших наук. На сучасному етапі розвитку суспільства, питання формування лідера в колективі окреслюється у педагогічному, психологічному та соціальному аспектах. Актуальність полягає у спробі дослідити проблему лідерства в студентському колективі. Лідерська позиція характеризується відповідальним ставленням до себе, інших членів групи, природи, світу; готовністю взяти на себе відповідальність під час розв’язанні проблемних ситуацій. Формування лідера – одна з граней формування національної еліти. У сучасній науці існує чимало різноманітних концепцій лідерства, адже ця проблема вивчається науковцями різних галузей достатньо давно. Утім, попри великий інтерес учених, а також їхні різноманітні дослідження, лідерство залишається одним із найбільш суперечливих психологічних феноменів і потребує побудови принципово нових моделей та підходів до його вивчення [5]. В міру того, як студентська група проходить шлях свого розвитку, в ній з’являються формальні і неформальні лідери. Ролі формальних лідерів виконують обрані чи призначені старости, профорги та інші посадові особи групи, на яких покладене виконання обов’язків, встановлених у даному вищому навчальному закладі. Сьогодні, на жаль, немає єдності у визначенні рольових функцій формальних лідерів студентських груп. У ролі неформальних лідерів виступають студенти, що користуються в групі особливим авторитетом. Від них значною мірою залежить психологічний клімат у групі, самопочуття її членів, а також визнані в ній моральні норми. У академічній групі з високим рівнем розвитку

підвищуються соціальні очікування і групові вимоги до кожного окремого її члена і особливо до лідерів [3; 4].

Аналіз досліджень і публікацій. Перш за все, нам слід розглянути визначення наукової категорії «лідерство» різними авторами. Лідерство – багатоаспектне соціальне явище. Феномен лідерства простежується в будь-яких більш-менш організованих групах, що прагнуть до якоїсь спільної мети. Важко дати загальне визначення лідерства. Це пояснюється тим, що лідерство відстежуємо скрізь і завжди, де групі людей доводиться вирішувати будь-які проблеми, що зачіпають інтереси всіх або більшості її членів. Найбільш помітними лідерські відносини стають в тих випадках, коли перед групою стоїть завдання переходу з одного стану в інший, або коли група займається розподілом ресурсів. Таким чином, лідерство – це реалізація оптимальної, в не якомусь сенсі, системи внутрішньогрупової взаємодії, спрямованого на досягнення загальногрупових цілей [1].

Інший дослідник вважає, що лідерство – здатність ведучого активно впливати на особистостей – членів групи, на групу в цілому в напрямку здійснення групових задач [2]. Огляд різних визначень і концепцій лідерства в зарубіжній науці робився не раз. Теоретичне аналізування дозволяє нам виокремити такі погляди: лідерство як центр групових процесів; лідерство як прояв особистісних рис; лідерство як дія і поведінка, а саме опис лідерства через поняття «дія» і «поведінка» якнайкраще підходило для емпіричних досліджень; лідерство як інструмент досягнення мети або результату (лідерство потрібно в якості засобу інтеграції інших групових ролей для досягнення єдності дій та отримання результату); лідерство як взаємодія, зокрема лідерство існує там і тоді, де і коли воно усвідомлюється і підтримується іншими членами групи; лідерство як уміння переконувати; лідерство як здійснення впливу, зокрема ця група визначень перебільшувала ступінь впливу лідера на послідовників, яким відводилася пасивна роль всередині організації; лідерство як відносини влади (влада в цих визначеннях розцінюється як форма лідерських відносин); лідерство як диференціювання

ролей; лідерство як ініціація або введення структури (ця група визначень підкреслює важливу роль лідера в процесі структурування взаємин між людьми і їх діяльності.

Приходимо до узагальнення, що дійсно, проблема лідерства надзвичайно багатогранна. У ній можна виокремити безліч аспектів, кожен з яких має право на власне визначення. Залежно від обраних критеріїв зміст визначень може підкреслювати смислову, структурну, змістовну чи іншу сутність лідерства. Багато в чому це зумовлено тим, які завдання ставилися перед дослідженням. Об'єднує всі ці визначення те, що феномен лідерства лежить в основі внутрішньогрупової взаємодії, впливає на внутрішньогрупові процеси і в той же час ними зумовлюється.

Мета і завдання статті. Вивчити і дослідити особливості соціально-психологічного розвитку та становлення особистості лідера у студентському оточенні.

Виклад основного матеріалу. Адаптація студента до закладу вищої освіти, до навчально-професійної діяльності, його професійне зростання як фахівця відбувається у студентській групі.

Студентська група – первинна, реальна, офіційно створена (зовнішньо організована) мала група, яка може вмещувати в себе й неформальні мікрогрупи. Студентська академічна група – більш-менш постійна в межах навчального року сукупність студентів, що об'єднані завданням спільної навчально-професійної діяльності та перебувають у безпосередньому контакті один з одним [2]. Між студентами встановлюються, по-перше, функціональні зв'язки, які визначаються розподілом функцій між студентами як членами групи; по-друге, емоційні зв'язки, або міжособистісні комунікації, які виникають на основі симпатій, загальних інтересів. У зв'язку з цим у студентській групі може бути така структура:

- офіційна підструктура, яка характеризується цільовим призначенням групи – професійна підготовка, сприяння становленню особистості майбутнього фахівця. Вона ґрунтується на авторитетності офіційного

керівника – старости, який призначається дирекцією (деканатом), а також інших керівників, які здійснюють рольове управління групою, організують ділові стосунки між членами групи (профорг, культорг, редактор та ін.) – це ділова сфера взаємин;

- неофіційна підструктура виникає тоді, коли відбувається поділ групи на мікрогрупи, які виникають на основі однакових інтересів, прояву емпатії, симпатії один до одного – це емоційна сфера взаємин [1].

Лідерство – це здатність окремої особистості (лідера) спонукати інших діяти, «запалювати», надихати їхню активність на певну діяльність. У практичному плані це здійснює окрема людина, яка висувається групою на основі її психологічних якостей і рис поведінки в лідери. Лідер визначається групою на основі яскраво виражених особистісних якостей, які імпонують членам цієї мікрогрупи, є еталонними для неї. Теоретичне аналізування [1-5] приводить нас до можливості виокремити найважливіші з них: зацікавленість у досягненні групової мети; більша поінформованість щодо проблеми, яку треба вирішити; почуття особистої гідності; енергійність; ініціативність і висока соціальна активність; емоційна стійкість; упевненість у собі; організаторські здібності; досвід і навички організаторської діяльності; розумові здібності; доброзичливість і емпатія; емоційна привабливість тощо.

Яке ж значення має студентський лідер в колективі? Безумовно, це людина, яка акумулює в собі соціально-психологічний досвід групи, її субкультурні характеристики, виражає її інтереси, потреби, ініціює їх реалізацію та захист. Проаналізуємо можливі механізми лідерства, до яких вдаються студентські активісти в процесі виконання керівних дій.

1. Тактика раціонального переконання, що полягає в прагненні в різних формах (бесіда, неформальна дискусія) переконати своїх товаришів у необхідності виконати ту чи іншу роботу саме таким чином. Як правило, до такої тактики вдаються студентські лідери, які мають офіційний статус – старости груп, курсу, відповідальні за конкретні ділянки роботи. Їх

аргументи логічні й очевидні, зводяться до реальних вимог і контролю за дорученою справою.

2. Тактика дружніх відносин характерна для тих лідерів, які схильні використовувати для досягнення своїх цілей нечисленні групи впливу, що складаються зі своїх особистих друзів і близьких знайомих. Така тактика має ту перевагу, що дозволяє на початковому етапі конкретної справи забезпечити мінімальне число студентів, готових виконати прохання лідера.

3. Тактика персональної прохання має найбільшу ефективність по відношенню до тих студентів, що мають слабкі зв'язки з колективом, обділені увагою однокурсників та зазнають дефіциту особистісного спілкування і суспільного визнання. Такі студенти сприймають персональне до себе звернення від авторитетного лідера як можливість вийти в сферу суспільної уваги, зміцнити свій авторитет.

4. Тактика внутрішньої актуалізації передбачає, що студентський лідер намагається при висуванні вимоги або прохання викликати щирий інтерес і ентузіазм у решти членів групи. Такий прийом можливий, у разі якщо лідер добре знайомий з інтересами членів групи, їх захопленнями, орієнтується в системі їх ціннісних орієнтацій та особистих планів.

5. Тактика взаємовигідного обміну полягає в діловому прагматичному підході до вирішення студентським лідером конкретної управлінської задачі.

6. Тактика вираженого тиску в студентському середовищі є непоширеною формою управлінської діяльності. В цьому випадку студентський лідер застосовує достатньо жорсткі форми впливу – часті перевірки, погрози, постійні нагадування, формує думку інших членів групи. Науковці вважають, що такі прийоми хоча і здатні на деякий час забезпечити вплив на окремих членів групи, але в цілому сприймається студентами негативно.

Наше емпіричне дослідження показало, що з розглянутих нами тактик впливу найбільш ефективними і поширеними серед студентства є тактики

взаємовигідного обміну (45,5% опитаних лідерів), тактика дружніх відносин (29,5%), тактика персональної прохання (15,0%) та 10,0% – всі решта.

Висновки. Таким чином, на сьогодні проблема лідерства і керівництва посідає помітне місце серед актуальних проблем соціальної психології. Лідерство є важливим механізмом інтеграції студентів у групі. Лідерство – це здатність окремої особистості спонукати інших діяти, «запалювати», надихати їх на певну активність і діяльність.

Література

1. Вороніна К. О. Особливості вивчення рівня лідерських здібностей. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України. Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2009. 11. С. 26–29.
2. Єлькіна В. В. Психологічний аналіз феномена лідерства. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2005. №3. С. 45–49.
3. Попович І. С. Проблема соціально-психологічних очікувань в науковій теорії та практиці. *Практична психологія та соціальна робота*. К. 2005. № 5. С. 8–13.
4. Попович І. С. Роль соціально-психологічних очікувань у професійному становленні та розвитку особистості. *Зб. наук. праць : філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ: Вид-во ДВНЗ «ПНУ імені Василя Стефаника», 2015. Вип. 20. Ч. 2. С. 213–220.
5. Попович І. С. Самооцінка як критерій соціально-психологічних очікувань. *Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України*. К.: «ГНОЗІС», 2010. Т. 12, ч. 3. С. 326–333.