

КУРБАНОВА Халіда Шеріпбаєвна

здобувач третього рівня вищої освіти НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Роль старости-лідера академічної групи у формуванні професійної компетентності майбутніх бакалаврів хіміко-технологічного профілю

До основних підходів дослідження лідерства відносять: а) характерологічні підходи або теорії рис – основний акцент робиться на характеристиках ефективного лідера; б) поведінкові підходи – аналізуються базові відмінності в поведінці лідерів; в) ситуативні (ймовірнісні) підходи – наголошується, що поведінка лідера може ймовірно залежати від деяких характеристик лідера, підлеглих та ситуації; г) теорії взаємодії – основна увага приділяється активній взаємодії лідера та підлеглих, а також підлеглих з лідером [3].

Лідер (від англ. leader – ведучий, перший, що йде попереду) – особа в будь-якій групі, що має великий, визнаний авторитет, має вплив, який проявляється як управляючі дії. Лідер групи, за яким вона визнає право приймати відповідальні рішення у значущих для неї ситуаціях, тобто найбільш авторитетна особистість, що реально грає центральну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі. Лідер – людина, до думки якого прислухаються, яка може вести за собою людей, навчилася контролювати, мотивувати і спрямовувати самого себе та інших для досягнення цілей та вирішення поставлених завдань.

На думку дослідників, «якщо молода, професійно підготовлена людина претендує себе на лідерську роль, вона повинна виявляти професійно-психологічні ознаки свого потенціалу у вигляді професійних знань та умінь, розвинутих індивідуально-психологічних особливостей, дійових та вольових якостей, розумово-психічних поглядів» [2, с. 9]. З точки зору психолога І.О. Баклицького, фахівець повинен володіти не тільки здоровим психолого-фізичним станом, але й власним потенціалом, який забезпечує ефективне зростання рис і якостей, прояв розумової поведінки [1].

Фундаментальними елементами лідерського потенціалу особистості студента, на глибоке переконання дослідників, виступають:

1. Лідерські потреби – у персоналізації, самовираженні, визнанні, впливі, досягненні, повазі, спілкуванні, і навіть бажання і прагнення займати чільне становище у групі.

2. Лідерські здібності – можливості управляти, організовувати, аналізувати, впливати та інших.

3. Лідерські цінності – цінність позитивних відносин між суб'єктами освітнього процесу, цінність конструктивних групових відносин, цінність досягнення пізнавально-професійних цілей та ін.

4. Засоби – (соціально-педагогічні) умови освітнього середовища закладу

вищої освіти, які об'єктивно сприяють розгортанню лідерського потенціалу особистості студента у процесі її професійного становлення та суб'єктивно нею прийняті.

Результативність лідерства залежить від здібностей лідера забезпечити можливість розвитку тих, хто знаходиться поряд з ним в одній команді, що зміцнює потенціал групи. Таким лідером може виступати староста академічної групи, який усвідомлює мету групи, аналізує і контролює її успішність, відвідування занять, має тісний зв'язок із куратором академічної групи і студентами-одногрупниками, розподіляє обов'язки серед студентів академічної групи, сприяє їх організації та взаємодії, спрямовує групу на досягнення загальної мети.

По відношенню до внутрішнього життя групи староста-лідер повинен забезпечувати:

- зовнішню безпеку групи, підтримувати контакти та взаємодію з іншими академічними групами курсу;
- залученість членів групи до взаємодії;
- самостійність членів групи та їх індивідуальність;
- працездатність групової структури, вплив одних членів групи на інших, що є необхідним для досягнення групової мети, виконання запланованих дій;
- контроль, розподіл відповідальності та влади у групі оптимальним чином;
- максимальне використання можливостей та здібностей членів групи для досягнення успіху.

Завдяки вищевказаним діям староста-лідер сприятиме розвитку мотивації у студентів академічної групи до оволодіння професійними знаннями, уміннями і навичками.

Таким чином, роль старости-лідера набуває вирішального значення в організації спільної діяльності групи, забезпечення ефективності її роботи, сприяє формуванню професійної компетентності майбутніх бакалаврів хіміко-технологічного профілю.

Список використаної літератури

1. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. К. : Знання, 2008. 655 с.
2. Грень Л.М., Фурманець Б.І. Модель психологічного потенціалу особистості інженера: монографія . Харків: НТУ «ХПІ». 2020. 215 с.
3. Карамушка Л.М., Фелькель Т.Г. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. Проблеми сучасної психології. 2013. № 2. С. 52-60.