



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

«Развитие лидерских качеств у обучающихся на практических занятиях по
профессиональному модулю»

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)»

Направленность программы бакалавриата
«Производство продовольственных продуктов»

Проверка на объем заимствований:

34,48 % авторского текста

Работа рекомендована
рекомендована/ не рекомендована к защите

«07» 09 2021 г.

зав. кафедрой подготовки педагогов
профессионального обучения и предметных
методик, к.п.н., доцент
Корнеева Наталья Юрьевна

Выполнил:

Студентка группы ЗФ-509-083-5-1
Чернецова Анна Алексеевна

Научный руководитель:

Зам. директора по УВР ГБПОУ
«ЧГКИПиТ»
Галеева Нина Сергеевна

Челябинск
2021 г

Содержание

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические аспекты развития лидерских качеств у студентов колледжа.....	7
1.1 Психолого-педагогический анализ лидерских качеств личности.....	7
1.2 Использование деловых игр в учебном процессе техникума.....	11
1.3 Педагогические технологии, способствующие формированию лидерских качеств в учебном процессе по профессиональному модулю.....	17
Выводы по 1 главе.....	25
Глава 2 Опытно-практическая работа формированию лидерских качеств у студентов колледжа в процессе проведения деловых игр по профессиональному модулю.....	27
2.1 Анализ сформированности лидерских качеств у студентов ГБПОУ "Юрюзанский технологический техникум" г. Юрюзань.....	27
2.2 Комплекс деловых игр по профессиональному модулю способствующий развитию лидерских качеств у студентов.....	33
2.3 Методические рекомендации по использованию деловых игр в процессе преподавания профессионального модуля.....	41
Выводы по 2 главе.....	45
Заключение.....	46
Список использованных источников.....	48
Приложение.....	54

Введение

Сегодня, как никогда необходимы люди, способные руководить в условиях жесткой рыночной конкуренции, при этом готовые добиваться поставленных целей не любой ценой, а учитывая потребности, интересы и возможности каждого члена своей команды. Обществу нужны лидеры и организаторы, владеющие навыками руководства персоналом, опираясь на идеи гуманного подхода, готовые осуществлять свою деятельность на основе личностно-ориентированного взаимодействия.

Однако современная молодежь не всегда в состоянии активно участвовать в решении сложных проблем, не способна к коллегиальности, сотворчеству, не решается брать на себя ответственность, проявлять инициативу - молодые люди не способны быть лидерами. Поэтому в задачи среднего профессионального образования входит создание благоприятных условий для формирования конкурентоспособной личности, готовой принимать на себя роль лидера, подготовленной к жизни, воспитанной стремлением к интеллектуальному и творческому саморазвитию, самоопределению и самоактуализации.

Лидерские качества личности в колледжах формируются у студентов во внеаудиторной деятельности, при выполнении работы в органах студенческого самоуправления. Но, в учебном процессе дисциплин преподаватель, как правило, нацелен на формирование знаний, умений и навыков студентов (компетенций). Во внеаудиторной деятельности не все студенты имеют возможность выполнять роль лидера, поэтому необходимо использовать потенциал осваиваемых студентами дисциплин, применять такие образовательные технологии, чтобы каждый обучающийся мог реализовать себя в качестве лидера.

Согласно требованиям, Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования результатам освоения образовательной программы выпускник должен обладать следующими общими компетенциями:

- работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами;
- осуществлять руководство другими работниками в рамках подразделения при выполнении работ;
- использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере [41].

В связи с этим актуальность исследования заключается в том, чтобы учебно-воспитательный процесс в средних профессиональных образовательных учреждениях был направлен на создание эффективных педагогических условий для формирования активного и инициативного лидера, ориентированного на творческое развитие своего коллектива, раскрытие потенциала каждого члена своей команды. Именно в студенческие годы наиболее полно раскрываются организаторские склонности, формируются и развиваются умения и навыки лидера, лидерские качества, необходимые для эффективного руководства коллективом.

Однако, практика организации процесса обучения в колледжах показывает, что недостаточное внимание уделяется вопросу формирования и развития лидерских качеств у студентов. Отсутствует комплекс целенаправленных мер по развитию этих важных качеств, необходимых личности для успешного профессионального роста. Большинство студентов не могут полноценно проявить свои лидерские качества.

Ввиду вышеизложенного было определено проблемное поле исследования, обусловленное **противоречиями** между:

- требованиями образовательного стандарта к будущим специалистам обладающих компетенциями по осуществлению руководства работниками в рамках подразделения и реальным уровнем использования потенциала учебного процесса дисциплин колледжей для реализации лидерских качеств обучающихся;
- потребностью в формировании лидерских качеств у студентов

колледжей в условиях профессионального модуля «ПМ 06. Управление структурным подразделением организации» и отсутствием методического обеспечения данного процесса.

В связи с практической значимостью выявленных противоречий и необходимостью поиска путей их разрешения сформулирована проблема исследования, которая заключается в поиске ответа на вопрос. Как организовать учебный процесс профессионального модуля «ПМ 06. Управление структурным подразделением организации», чтобы каждый обучающийся мог не только освоить программу курса, но и сформировать лидерские качества.

Цель исследования – теоретически обосновать и разработать методические рекомендации по организации учебного процесса профессионального модуля «ПМ 06. Управление структурным подразделением организации» способствующие эффективному формированию лидерских качеств студентов колледжей посредством проведения деловых игр.

Объект исследования – формирование лидерских качеств у студентов колледжей.

Предмет исследования – формирование лидерских качеств студентов в условиях учебного процесса по профессиональному модулю «ПМ 06. Управление структурным подразделением организации»

Задачи исследования:

- 1) психолого-педагогический анализ лидерских качеств личности;
- 2) изучить педагогические технологии, способствующие формированию лидерских качеств в учебном процессе по профессиональному модулю;
- 3) разработать методические рекомендации по организации учебного процесса профессионального модуля «ПМ 06. Управление структурным подразделением организации» способствующие

эффективному формированию лидерских качеств студентов колледжей посредством деловых игр;

4) разработать комплекс деловых игр, способствующих формированию лидерских качеств студентов колледжей в учебном процессе по профессиональному модулю «ПМ 06. Управление структурным подразделением организации».

Методологической основой данного исследования являются: научные работы по различным аспектам лидерства (А.Л. Боран-Кешишьян, О.В. Евтихов и др.); труды по изучению лидерских качеств личности (А.В. Зорина, Г.М. Жунусова и др.).

Методы исследования - теоретические (анализ психолого-педагогической литературы, научной и специальной литературы; обобщение и систематизация информации; эмпирические (наблюдение, тестирование, беседа, обобщение педагогического опыта).

Экспериментальная база исследования – ГБПОУ "Юрюзанский технологический техникум" г. Юрюзань.

Практическая значимость исследования - результаты исследования могут быть внедрены в образовательный процесс обучения студентов колледжей для формирования лидерских качеств.

Новизна результатов исследования состоит в том, что разработанная методика формирования лидерских качеств студентов колледжей по профессиональному модулю «ПМ 06. Управление структурным подразделением организации» посредством деловых игр и ее методическое обеспечение является оригинальной, а создаваемые на регулярной основе ситуации позволят каждому студенту неоднократно, на всём протяжении освоения курса, проявить лидерские качества.

Структура работы – соответствует логике исследования и включает в себя введение, три главы, заключение, библиографический список.

Глава 1. Теоретические аспекты развития лидерских качеств у студентов колледжа

1.1 Психолого-педагогический анализ лидерских качеств личности

Поступая в колледж, молодые люди оказываются в новой социальной позиции – позиции студента. Этот социальный статус требует освоения новых ролей, определяющих его активную позицию в обществе, и большей ответственности за собственное образование и саморазвитие. Личность студента - это целостная самоорганизующаяся достаточно устойчивая система. Все же считать ее законченной и полностью сформировавшейся еще рано, так как психосоциальное развитие студента продолжается.

Очень немногие люди способны повести за собой, вызвать интерес к делу. Тем не менее, даже в малейшей степени проявления в юношеском коллективе непременно и стихийно выделяются ребята по талантам (лучше всех поёт, танцует, самый сильный, компьютерный гений, генератор идей, самый ответственный и т.д.) От педагогов требуется содействие, чтобы укрепить истинный авторитет таких ребят в глазах одногруппников и преподавателей. Прежде всего, авторитет личности, а не власти, которую та представляет. Лидерство нужно воспитывать и развивать, подпитывать идеями. Без правильного воспитания и установки некоторые студенты, явно обладающие качествами лидера, превращаются попросту в классных «клоунов» [36].

По мнению Г.М. Кызыбаковой, будущие специалисты должны знать важнейшие особенности формирования лидерских качеств:

а) осознание студентами востребованности на рынке труда специалиста с высоким уровнем развития лидерских качеств, транслирующего в процессе деятельности свою индивидуальность и неповторимость, свой способ жизне- деятельности, собственную стратегию мышления, поведения и деятельности;

б) ориентация на знание и осознание ими специфических характеристик студенческого возраста;

в) уяснение сущности самовоспитания как сознательной, целенаправленной и управляемой деятельности (работы над собой), направленной на самоизменение, саморазвитие своей личности, на формирование таких свойств и качеств, которые отвечают требованиям общества, целям и жизненным интересам самого человека;

г) осознание и принятие обучающимися того, что специфические свойства и качества, характерные для студенческого возраста, формирование и развитие которых необходимо в период их обучения в учебном заведении, перекликаются с качествами, которые специалисты по проблемам лидерства выделяют в качестве лидерских, а общество, выдвигая требования к современным специалистам, определяет их как ключевые, как базовые, как необходимые для конкурентоспособной и востребованной рынком труда личности;

г) принятие того, что овладение лидерскими качествами, лидерством для них как будущих специалистов является не только требованием сегодняшнего дня, нормой, но и условием их успешности в профессиональной деятельности [16].

Педагоги колледжей выделяют специфические условия, влияющие на развитие лидерских качеств учащихся в ходе обучения. В качестве первого специфического условия выступает содержание занятий, их практическая направленность, сочетающая выполнение различных практических упражнений, исследовательских, творческих работ [18].

Второе условие – выполнение студентами групповых заданий и творческих проектов. Результаты исследований и опыт показывают, что лидерские качества развиваются в группе, коллективе. Выполнение творческого проекта осуществляется поэтапно. На каждом этапе преподаватели обычно включают в процесс проектирования деловые и ролевые игры, творческие задачи и задания, создавая ситуации, которые бы обеспечивали каждому

сту- денту пребывание в роли лидера хотя бы на некоторое время, в определенной ситуации.

Третье условие – соблюдение определенных правил при организации групп для развития лидерских качеств личности (необходимо учитывать пси- хологическую совместимость, желания студентов, а также их потенциальные возможности для совместной деятельности, качества, которыми обладает каждый в отдельности, наличие лидеров в группе).

Четвертое условие – использование на занятиях активных методов обу- чения и творческой созидательной деятельности всех участников образова- тельного процесса на основе интеграции коллективной и соревновательной деятельности (конкурсы, олимпиады, ролевые, деловые игры), а так же при- менение методик активизации поиска решений творческих задач (морфоло- гический анализ, мозговой штурм и другие) при решении реальных задач.

Комплекс названных общих и специфических условий может эффек- тивно содействовать процессу развития лидерских качеств у студентов [30].

Кроме того, анализ передового педагогического опыта формирования и развития лидерских качеств у студентов в условиях колледжа, проведенный Т.Н. Осановой, показывает, что одним из факторов, оказывающих влияние на формирование качеств лидера, является социальная среда, которая зависит от типа общественных экономических формаций, от классовой и национальной принадлежности, от бытовых и профессиональных отличий (городская среда, деревенская среда, производственная среда, артистическая и т.д.).

Т.Н. Осанова зафиксировала, что студенты колледжа, живущие в горо- де, превосходят студентов, приехавших из сельской местности, по уровню развития лидерских качеств, поэтому этим студентам необходимо уделять больше внимания [30].

Также педагоги колледжей отмечают что, когда студент попадает в иные условия, то его могут признать, а могут и не признать лидером. А вот

умение принимать решения, действовать останется с ним навсегда. Тем не менее, работа в органах студенческого самоуправления любого уровня – в рамках группы, курса или на уровне колледжа, обладает огромным спектром возможностей для воспитания перспективного профессионала, способного к смелым независимым инновационным решениям [36].

В настоящее время, помимо организации студенческого самоуправления, значительно активизируется работа по формированию лидерских качеств у студентов колледжей в учебном процессе. Преподавателями разрабатываются различные тесты, тренинги, упражнения для повышения лидерского потенциала. Такие занятия проводятся кураторами в группах, мастерами на мастер-классах и творческих встречах [27].

По мнению преподавателя Н.В. Ключевой наиболее эффективным в формировании лидерских качеств студентов является тренинг. Тренинг - это метод активного социально-психологического обучения, направленный на формирование умений и навыков, обеспечивающих эффективное профессиональное и социальное взаимодействие [17].

Процесс развития лидерских качеств будущих специалистов по мнению Т.Н. Осановой, становится возможным при создании системы учебно-практических ситуаций, нацеленных на развитие у них способности самостоятельно осваивать новый опыт, анализировать свою деятельность, принимать решения, приближенные к реальной профессиональной деятельности. Все это реализуется в процессе применения активных личностно-ориентированных форм обучения [30].

Опыт работы преподавателей показывает, что если студент и не обладает яркими лидерскими качествами, но постоянно активно работает вместе со всеми, если в группе решения принимает не один лидер – преподаватель или обучающийся, а это совместное решение. То в изменившейся ситуации студент, не задумываясь, возьмет на себя ответственность, примет решение.

Таким образом, анализ показал, что общество, выдвигая требования к современным специалистам, определяет лидерские качества как

необходимые для конкурентоспособной и востребованной рынком труда личности, поэтому овладение лидерскими качествами, лидерством для студентов как будущих специалистов является не только требованием сегодняшнего дня, нормой, но и условием их успешности в профессиональной деятельности. В ходе исследования выявлено, что педагоги колледжей выделяют ряд специфических условий, влияющих на развитие лидерского потенциала студентов в ходе обучения: практическая направленность содержания занятий, сочетающая выполнение различных практических упражнений, исследовательских, творческих работ; выполнение студентами групповых заданий и творческих проектов; использование на занятиях активных методов обучения и творческой созидательной деятельности всех участников образовательного процесса на основе интеграции коллективной и соревновательной деятельности; проведение различного рода тренингов; создание ситуаций, обеспечивающих пребывание в роли лидера каждому студенту.

1.2 Использование деловых игр в учебном процессе техникума

Деловая игра в настоящее время может рассматриваться под разными углами исследования:

- во-первых, как область деятельности;
- во-вторых, как область научно-технического знания;
- в-третьих, как имитационный эксперимент;
- в-четвертых, как метод обучения;
- в-пятых, как метод исследования;
- в-шестых, как метод решения практических задач.

В основном авторы отмечают такие цели использования деловых игр как:

- формирование познавательных и профессиональных мотивов и интересов;

–воспитание системного мышления специалиста, включающее целостное понимание не только природы и общества, но и себя, своего места в мире;

–передача целостного представления о профессиональной деятельности и её крупных фрагментах с учётом эмоционально-личностного восприятия;

–обучение коллективной мыслительной и практической работе, формирование умений и навыков социального взаимодействия и общения, навыков индивидуального и совместного принятия решений;

–воспитание ответственного отношения к делу, уважения к социальным ценностям и установкам коллектива и общества в целом;

–обучение методам моделирования, в том числе математического, инженерного и социального проектирования.

Если же рассмотреть конкретные эффекты, свойственные деловой игре как методу обучения, то здесь можно перечислить некоторые из них: растёт познавательность в процессе обучения, характеризующаяся тем, что обучаемые получают и усваивают большее количество информации, основанной на примерах конкретной действительности, что способствует приобретению участниками игры навыков принятия решений; -повышается интерес к учебным занятиям вообще и к тем проблемам, которые моделируются и разыгрываются в их процессе; -изменяется, и нередко существенно, отношение обучаемых к тем конкретным ситуациям, которые были предметом деловой игры, да и к людям, служившим персонажами в деловой игре; -изменяются самооценки обучающихся, они становятся более объективными, а кроме того, в ряде случаев (зависящих от содержания и характера игры) меняются оценки возможностей человеческого фактора; -накопленный в процессе деловой игры опыт дает возможность более правильно оценивать возможные реальные ситуации и использовать его в своей фактической деятельности; -деловые игры позволяют использовать эффект "сжатого времени", что дает

возможность прослеживать связи между действиями и последствиями в управленческой деятельности руководителей и специалистов более четко, чем в обычных условиях;-в ходе деловой игры руководители и специалисты могут позволить себе пойти на риск, когда успехи и неудачи могут быть оценены без реального ущерба для организации. В дополнение важно сказать, что применение деловых игр отличается богатым разнообразием. Они могут быть применены не только для целей обучения специалистов, но и для проведения отбора кандидатов на вакантные должности, принятия решения о ротации кадров, формирования кадрового резерва, аттестации, принятия решений о введении инноваций и проведении других организационных изменений, проектирования новых организационных единиц. Исходя из вышесказанного, в выпускной квалификационной работе говоря о деловой игре мы будем понимать следующее: деловая игра –это имитация рабочего процесса, его моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации. Она представляет собой последовательность действий, которые игроки должны выполнить для достижения определенного результата. Существует множество классификаций деловых игр -их могут классифицировать и по времени проведения, и методологии, и по особенностям оценки деятельности по конечному результату или цели. Рассмотрим их более подробно. По времени проведения различают деловые игры без ограничения времени, с ограничением времени; игры, проходящие в реальное время и игры, где время сжато. По оценке деятельности различают игры, которые оцениваются по балльной или иная оценка деятельности игрока или команды, а также игры которых оценка того, кто как работал, отсутствует. По конечному результату деловые игры бывают жесткие -с заранее известным ответом и жесткими правилами либо свободные, открытые игры -такие игры, где заранее predeterminedного ответа нет, правила разрабатываются для каждой игры свои, задачи, над которыми работают студенты не структурированы. Кроме того,

различают игры, где основное отличие зависит в их конечной цели, а именно игры могут быть обучающими -направленными на появление новых знаний и закрепление навыков участников; констатирующими, представляющие из себя конкурсы профессионального мастерства; поисковыми, направленными на выявление проблем и поиск путей их решения. Отдельно выделяют имитационные деловые игры, которые имеют своей целью создание у студентов представления о необходимости тех или иных действий в заданных условиях, например, ситуативные решения в условиях кризиса или повышения объема сезонных продаж. Следующий вид деловых игр -организационно-деятельностные игры, в которых правила жестко не прописаны, участники не выполняют какие-либо роли, а сами игры как правило направлены на решение междисциплинарных проблем, а активизация участия студентов происходит за счет жесткого давления на личность. Интересным видом деловых игр являются эмоционально-деятельностные игры, в которых также не существует жестких правил, но существует имитация конкурентных или зависимых отношений. Такие игры направлены на раскрытие личностного потенциала и ориентированы на эффективное обучение и личностный рост студентов. Кроме того, в особую группу выделяют инновационные игры, направленные на формирование инновационного мышления студентов, формулирование инновационных идей в традиционной системе действий и отработку моделей реальных, желаемых или идеальных ситуаций. Некоторые исследователи также называют ансамблевые деловые игры, направленные на формирование управленческого мышления студентов и призванные решить конкретные проблемы какого-либо предприятия методом организации партнерского делового сотрудничества команд, состоящих из руководителей служб . Также выделяют комбинированные интерактивно-деятельностные стратегические деловые игры. Эти игры представляют собой сочетание ансамблевости и конкуренции, и направлены на имитацию реального

развития ситуации, методом коллективного конструирования будущего. К деловым играм относят и, так называемые, луночные игры, которые представляют собой любой вид салонных игр (например «Монополию»), такие игры проходят на специально организованном поле, имеют жесткие правила, их результаты могут заноситься в специально разработанные бланки. Однако для классификации деловых игр могут быть использованы и иные основания. Так игры могут различать по степени формализации самого процесса игры, либо по наличию конфликта в сценарии (к таким играм относят деловые игры в кооперативных ситуациях, конфликтных ситуациях с нестрогим соперничеством, в конфликтных ситуациях со строгим соперничеством). Также деловые игры могут классифицировать по уровню проблемности игровой ситуации: первый уровень предполагает обнаружение и постановку проблем, требующих разрешения при анализе конкретной игровой ситуации; второй уровень характеризуется вовлечением студентов в соразмышление, в активный поиск путей и средств решения поставленных вопросов. Различают деловые игры по степени участия студентов в непосредственной подготовке игры -наличие домашнего задания. Либо игры с различным характером моделируемых ситуаций -наличие соперника, внешних факторов, либо просто игра-тренаж. И, безусловно, деловые игры различают по тематической направленности и характеру решаемых проблем. Деловая игра как метод обучения является нормативной моделью процессов деятельности. В частности, такой моделью является роль, содержащая в себе набор правил, определяющих как содержание, так и направленность, характер действий играющих. Учебная деловая игра - это вариативная, динамично развивающаяся форма организации целенаправленного взаимодействия деятельности и общения всех ее участников при осуществлении педагогического руководства со стороны преподавателя. Сущность этой формы составляет взаимосвязь имитационного моделирования и ролевого поведения участников игры в

процессе решения ими типовых профессиональных и учебных задач достаточно высокого уровня проблемности. Таким образом, деловая игра может быть рассмотрена как динамичная и детерминированная система «преподаватель - студент» и «студент - студент». С позиции системного анализа она является открытой системой, в которой деятельность участников основана на информации, поступающей по линии обратной связи с постоянным диагностированием реакций партнеров. Если же рассматривать учебные деловые игры с позиции отечественной теории деятельности, то в них, для обучающегося, происходит явное и весьма яркое соединение основных видов деятельности человека - учебной и игровой. Вдобавок к этому, участники разыгрывают реальную профессиональную деятельность. Можно предположить, что именно это и обуславливает такое множество эффектов (конструктивных последствий) для обучающегося человека. В каждой игре присутствуют имитационная и игровая модели. Имитационная модель—это прототип модели, она задает предметный контекст деятельности специалиста в учебном процессе. Объектом имитации обычно выбирается наиболее типичный фрагмент профессиональной деятельности, требующей системного применения разнообразных умений и навыков, которыми должен овладеть учащийся за период, предшествующий игре. Разработанная с помощью известных принципов и средств моделирования имитационная модель воплощается в таких структурных компонентах, как цели, предмет игры, графическая модель взаимодействия участников, система оценивания.

Игровая модель задает социальный контекст и представляет собой работу участников ДИ с имитационной моделью. Игровая модель состоит из следующих компонентов: цели, комплекта ролей и функций игроков, сценария, правил игры. Игровая модель имеет игровые цели. Предмет игры -это предмет деятельности участников игры, он зависит от модели специалиста и представляет собой перечень процессов или явлений, требующих профессионально компетентных действий. Важный элемент

сценария -способ генерирования событий, определяющий динамику и характер развития игрового процесса. Правила игры отражают характеристики реальных процессов и явлений, существующих в прототипах моделируемой реальности в упрощенном варианте. Кроме того, существует второй план игры -правила чисто игрового характера; если их не соблюдать, игра перестанет быть игрой, превратившись в занятие тренажерного типа. Таким образом, знания и опыт, полученные в деловых играх, могут быть более значимыми и полезными по сравнению со знаниями и опытом, полученными даже в ходе в профессиональной деятельности. Причиной такой особенности является прежде то, что деловая игра позволяет, во-первых увеличить масштаб рассматриваемой действительности, во-вторых наглядно помогает представить последствия принятых решений и дает возможность найти и проверить в действии другие решения. Кроме того, как правило, та информация, которую использует студент в обычной жизни не является точной, в процессе же игры он оперирует хоть и не полной, но точной информацией, что позволяет ему доверять полученным результатам и помогает брать на себя ответственность. Именно эти преимущества, на наш взгляд, и определяют успешность применения данного метода в учебном процессе.

1.3 Педагогические технологии, способствующие формированию лидерских качеств в учебном процессе по профессиональному модулю

Исходя из проведенного анализа передового педагогического опыта, выявлены наиболее успешно зарекомендовавшие себя условия формирования и развития лидерских качеств у студентов в условиях колледжа. Перейдем к более подробному рассмотрению педагогических технологий способствующих формированию лидерских качеств в учебном процессе дисциплин. Общеизвестно определение понятия «педагогические технологии», которые представляют собой «специальный набор форм,

методов, способов, приёмов обучения, воспитательных средств, которые системно используются в образовательном процессе на основе декларируемых психолого-педагогических установок и приводят к достижению прогнозируемого образовательного результата» [42].

В настоящее время преимущественно популярна попытка классификации педагогических технологий, принадлежащая Г.К. Селевко [35]. В рамках групп и подгрупп он выделяет около ста самостоятельных педагогических технологий. Рассмотрим наиболее известные из них:

- *по степени новизны* – традиционные (технологии прошлого опыта) и инновационные (принципиально новые);
- *по уровню применения* – общепедагогические (характеризуются целостностью педагогического процесса в регионе, учебном заведении, на определенной ступени обучения), частнометодические или предметные (совокупность средств и методов для реализации определенного содержания обучения и воспитания в рамках учебной профессионального модуля) и локальные или модульные (используются в отдельных частях учебно-воспитательного процесса);
- *по типу организационной формы* - классно-урочные, альтернативные, академические, клубные, индивидуальные, групповые, коллективные способы обучения, дифференцированное обучение;
- *по позиции обучающегося в образовательном процессе* – авторитарные (педагог является единоличным субъектом учебно-воспитательного процесса, а обучающийся только объект), сотрудничества (партнерство в субъект-субъектных отношениях педагога и обучающегося), свободного воспитания (предоставление обучающемуся свободу выбора и самостоятельности в разных сферах его жизнедеятельности), личностно-ориентированные (постановка в центр образовательной системы личности, обеспечение комфортных, бесконфликтных и безопасных условий для ее развития); гуманно-личностные (использование психотерапевтической

педагогике, направленной на поддержку личности); массовая или традиционная технология (школьная технология, рассчитанная на усредненного ученика); технология продвинутого образования (углубленное изучение предметов и типична для гимназического, лицейского, специального образования); технология компенсирующего обучения (используется для педагогической коррекции, поддержки, выравнивания, компенсации);

- *по типу управления познавательной деятельностью* – классические традиционные (классно-урочное обучение, лекционно-семинарско-зачетное обучение, обучение с использованием ТСО, обучение по книге), дифференцированные (система малых групп, система «репетитор»), программное (компьютерное, программное, система «консультант»);
- *по характеру содержания и структуры* – обучающие, воспитательные, светские, религиозные, общеобразовательные, профессиональные, гуманистические, технократические, моно- и политехнологии, проникающие и другие [35, с. 52].

По своим целям, содержанию, применяемым методам и средствам существующие педагогические технологии имеют сходство, но отличаются по различным параметрам.

Монодидактические технологии применяются крайне редко. В монотехнологиях весь учебно-воспитательный процесс строится на какой-либо одной приоритетной, доминирующей идее, принципе, концепции, в отличие от комплексных, где комбинируются элементы из различных монотехнологий.

Следует отметить, что названия большого класса современных технологий определяются содержанием тех модернизаций и модификаций, которым в них подвергается существующие традиционные педагогические технологии.

Итак, по направлению модернизации традиционной системы можно выделить следующие группы технологий, способствующих формированию лидерских качеств студентов:

- *педагогические технологии на основе гуманизации и демократизации педагогических отношений.* Данные технологии с процессуальной ориентацией, приоритетом личностных отношений, индивидуального подхода, нежестким демократическим управлением и яркой гуманистической направленностью содержания (гуманно-личностная технология; технологии метода

обучения в сотрудничестве: «Ажурная пила», «Обучение в команде», «Учимся вместе», «Исследовательская работа в группах» и т.д.);

- *педагогические технологии на основе эффективности организации и управления процессом обучения.* К таковым относятся, например, групповые и коллективные способы обучения (групповые тренинги, имитационные упражнения, игровое проектирование и др.);

- *педагогические технологии на основе активизации и интенсификации деятельности обучающихся.* Это технологии формирования субъектной активности человека (лидерства, субъектной социальной активности, самозащитных качеств личности), технологии проблемного обучения (проблемно-дискуссионные стратегии – дискуссии/дебаты; модерации – мозговая атака/штурм/эстафета, шляпы-мышления; кейс-метод коллективного анализа ситуаций), технологии проектно-исследовательского обучения, активные и интерактивные технологии, технологии межличностной коммуникации (дебаты, мозговой штурм, критическое мышление и др.), игровые технологии (педагогические игровые упражнения, ролевые, деловые игры, тренинги, мастер-классы) и др.

Рассмотрим подробнее самые результативные из выше обозначенных педагогических технологий.

При формировании и развитии лидерских качеств особую роль отводят *тренингам.*

В самом общем плане все разновидности тренингов (рисунок 2) позволяют участникам сознательно пересмотреть сформированные ранее стерео-

типы и решать свои личностные проблемы, закладывает этические и эстетические основы практического поведения. Самое важное - человек не усваивает насильно внедряемые стандарты, а развивает сам себя. В ходе тренинга эффективнее решаются вопросы развития личности, успешно формируются коммуникативные компетентности [35, с. 160].

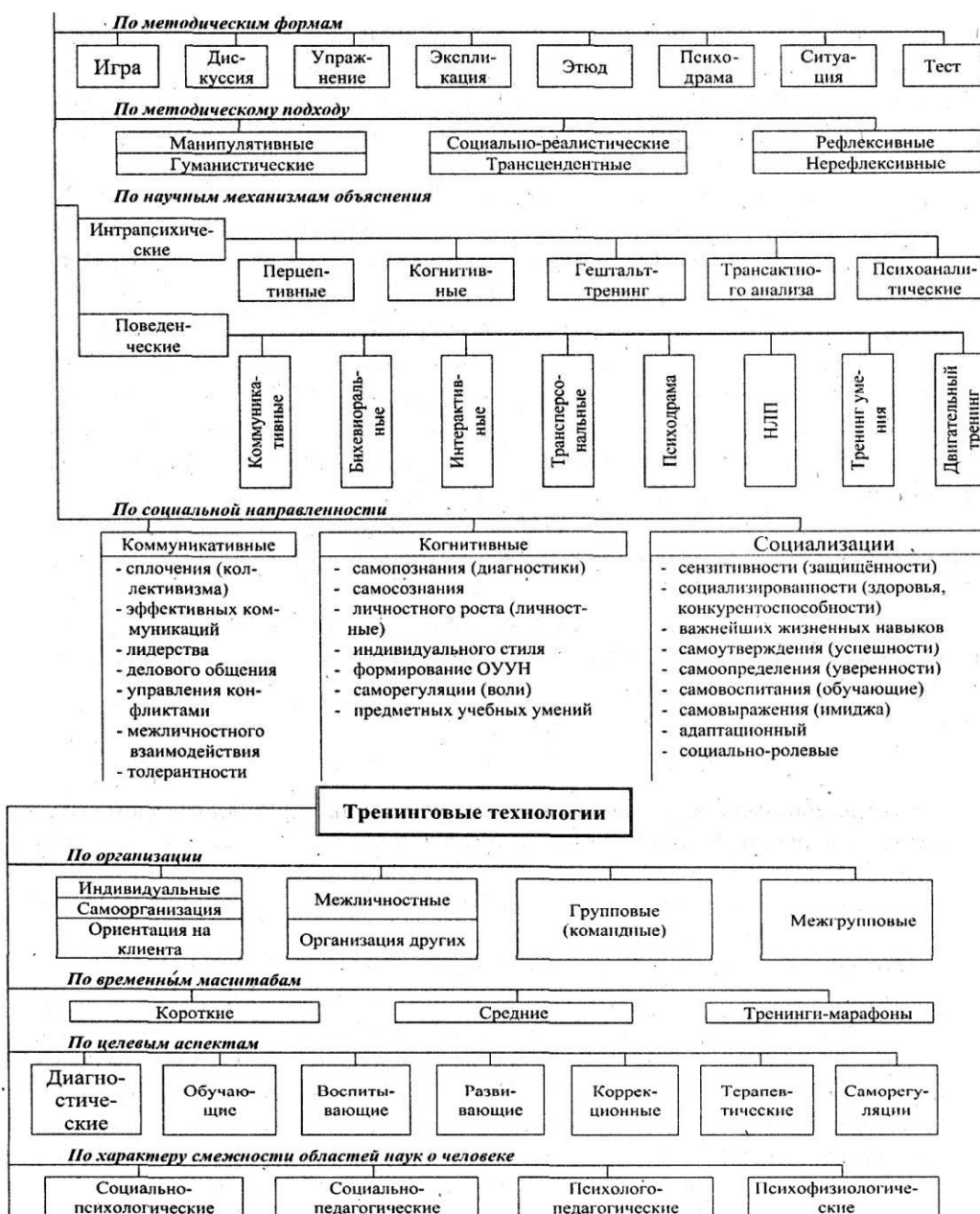


Рисунок 2 – Классификация тренинговых технологий по Г.К. Селевко

Любой тренинг является интерактивным: он рассчитан на активную субъектную реакцию студента (интеллектуальную, эмоциональную, действенно-практическую), на то или иное воздействие на личность.

Тренингу характерны функции: обучающая (развитие ЗУН: запоминания, произвольного внимания, восприятия информации); развлекательная (создание благоприятной атмосферы, превращение работы в увлекательное приключение); коммуникативная (создание коллектива, установление эмоциональных контактов).

В качестве основных особенностей тренинга навыков лидерства следует указать следующие:

- за основу работы берется опыт участников группы;
 - отработка практических навыков сочетается с информационными блоками;
 - анализ реальных ситуаций является примером для отработки навыков; применяются активные методы обучения (анализ ситуаций, видео- съемка, ролевая игра, психологическое тестирование);
- отработка навыков осуществляется с помощью раздаточных материалов.

Основной принцип тренинга лидерства - работа «здесь и теперь», т.е. анализ тех психологических закономерностей, которые демонстрируют участники группы в ходе выполнения упражнений [18].

Технологии формирования субъектной активности человека предполагают создание педагогом ситуации (внешней и внутренней), стимулирующей проявление лидерского потенциала студентов.

Конструирование поля лидерства предполагает:

- построение оптимального стиля взаимоотношений в группе, с группой и с лидером;
- организацию, конструирование ситуаций жизнедеятельности группы, способствующих максимальному проявлению лидерского потенциала у максимального числа обучающихся;
- создание в группе обстановки сотрудничества, предполагающего позицию педагога «рядом и впереди»;

- использование вариантов и элементов методик коллективных творческих дел и деловых игр [3].

Далее рассмотрим «игровые педагогические технологии». Данное понятие включает достаточно обширную группу методов и приёмов организации педагогического процесса в форме различных педагогических игр.

Реализация игровых приёмов и ситуаций при урочной форме занятий происходит по таким основным направлениям: дидактическая цель ставится перед обучающимися в форме игровой задачи; учебная деятельность подчиняется правилам игры; учебный материал используется в качестве её средства, в учебную деятельность вводится элемент соревнования, который переводит дидактическую задачу в игровую; успешное выполнение дидактического задания связывается с игровым результатом [21].

Место и роль игровой технологии в учебном процессе, сочетание элементов игры и учения во многом зависят от понимания педагогом функций и классификации педагогических игр (рисунок 3).



Рисунок 3 – Классификация педагогических игр по Г.К. Селевко

Психологические механизмы игровой деятельности опираются на фундаментальные потребности личности в самовыражении,

самоутверждении, самоопределении, саморегуляции, самореализации.

Следует отметить, что при выборе педагогической технологии обучения учитывают следующие критерии:

- ведущие цели обучения и воспитания, а также конкретные задачи изучения темы, раздела;
- содержание учебного занятия, степень сложности изучаемого материала, его образовательные и развивающие возможности;
- уровень базовой подготовки студентов по предмету, степень интереса к изучаемому материалу;
- уровень развития обучающихся, их интеллектуальные возможности;
- возможности и предпочтения преподавателя, уровень его методической компетентности;
- наличие оборудования и дидактических средств;
- лимит времени (продолжительность учебного занятия).

Таким образом, проведен краткий обзор классификации педагогических технологий, описанных в работах Г.К. Селевко. Установлены группы технологий, способствующих формированию лидерских качеств студентов: на основе гуманизации и демократизации педагогических отношений (обучение в сотрудничестве, гуманно-личностная технология и т.д.), на основе эффективности организации и управления процессом обучения (групповые тренинги, имитационные упражнения, игровое проектирование и др.), на основе активизации и интенсификации деятельности обучающихся (коммуникативное обучение, технологии проектно-исследовательского обучения, активные и интерактивные технологии). Выделены и рассмотрены самые результативные, на наш взгляд, тренинговые и игровые педагогические технологии.

Выводы по 1 главе

Таким образом, анализ процесса формирования лидерских качеств у студентов техникумов позволяет сделать выводы.

1. В ходе анализа сущностных характеристик лидерских качеств личности выявлены определения понятий «лидерство», «лидер», «лидерские качества». Проанализированы структурные элементы лидерства (лидер, последователи, задачи, ситуация, группа, среда). Установлены основные лидерские качества личности: системные навыки (видение, целеполагание, чувствительность к изменениям, гибкость, целеустремлённость, настойчивость); коммуникативные навыки (умение мотивировать, вдохновлять, убеждать, коммуникабельность); внутренние качества (открытость и уверенность в себе, ответственность, дерзновенность, проактивность, самообладание и др.). Определено, что для разработки критериев оценки лидерских качеств личности студентов колледжей, будем использовать проявления, признаки, которыми должен обладать лидер, предложенные Е. Жариковым и Е. Крушельницким (волевой; терпелив; независим; психически устойчив; хорошо приспосабливается к новым условиям; самокритичен; требователен к себе и другим; критичен; надежен; вынослив; восприимчив к новому; стрессоустойчив; оптимистичен; решителен; может и потребовать и подбодрить).

2. Анализ показал, что общество, выдвигая требования к современным специалистам, определяет лидерские качества как необходимые для конкурентоспособной и востребованной рынком труда личности, поэтому овладение лидерскими качествами, лидерством для студентов как будущих специалистов является не только требованием сегодняшнего дня, нормой, но и условием их успешности в профессиональной деятельности. В ходе исследования выявлено, что педагоги колледжей выделяют ряд специфических условий, влияющих на

развитие лидерского потенциала студентов в ходе обучения: практическая направленность содержания занятий, сочетающая выполнение различных практических упражнений, исследовательских, творческих работ; выполнение студентами групповых заданий и творческих проектов; использование на занятиях активных методов обучения и творческой созидательной деятельности всех участников образовательного процесса на основе интеграции коллективной и соревновательной деятельности; проведение различного рода тренингов; создание ситуаций, обеспечивающих пребывание в роли лидера каждому студенту.

3. Проведен краткий обзор классификации педагогических технологий, описанных в работах Г.К. Селевко. Установлены группы технологий, способствующих формированию лидерских качеств студентов: на основе гуманизации и демократизации педагогических отношений (обучение в сотрудничестве, гуманно-личностная технология и т.д.), на основе эффективности организации и управления процессом обучения (групповые тренинги, имитационные упражнения, игровое проектирование и др.), на основе активизации и интенсификации деятельности обучающихся (коммуникативное обучение, технологии проектно-исследовательского обучения, активные и интерактивные технологии). Выделены и рассмотрены самые результативные, на наш взгляд, тренинговые и игровые педагогические технологии.

Глава 2 Опытнo-практическая работа формированию лидерских качеств у студентов колледжа в процессе проведения деловых игр по профессиональному модулю

2.1 Анализ сформированности лидерских качеств у студентов ГБПОУ "Юрюзанский технологический техникум" г. Юрюзань.

Выполним анализ рабочей программы учебной профессионального модуля «ПМ 06. Управление структурным подразделением организации», разработанной преподавателем И.Н. Шелегиной в ГБПОУ "Юрюзанский технологический техникум" г. Юрюзань [33].

Дисциплина составляет часть программы подготовки специалистов среднего звена в соответствии с ФГОС по специальности СПО 19.02.01 Технология продукции общественного питания.

В структуре основной профессиональной образовательной программы учебная дисциплина входит в общепрофессиональный цикл (ОП.09) и изучается на 2 курсе в 4 семестре [31].

В программе определено, что в результате освоения профессионального модуля

«ПМ 06. Управление структурным подразделением организации» студент должен:

Уметь:

- формировать сведения, составляющие предпринимательскую тайну;
- определять риск в индивидуальной предпринимательской деятельности;
- использовать различные методы принятия предпринимательских решений;
- определять сильные и слабые стороны организации;
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации;
- разрабатывать бизнес-план.

Знать:

- учредительные документы предпринимательской деятельности;
- об индивидуальном предпринимательстве;
- классификацию предпринимательских решений;

- технологию принятия предпринимательских решений;
- разделы бизнес-плана [30].

Студентам на освоение рабочей программы учебной профессионального модуля максимальной учебной нагрузки отводится 69 часов, из которых: обязательная аудиторная учебная нагрузка - 49 часов (в том числе 22 часа практических работ); самостоятельная работа студента - 20 часов.

Промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачета. Контроль и оценка результатов освоения учебной профессионального модуля осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий и лабораторных работ, тестирования, а также выполнения студентом индивидуальных заданий, проектов, исследований [33].

На основании проведенного теоретического анализа проблем формирования лидерских качеств обучающихся и анализа рабочей программы модуля разработана модель формирования лидерских качеств студентов в условиях профессионального модуля «ПМ 06. Управление структурным подразделением организации» (рисунок 4).

В разработанной модели обучения студентов по профессиональному модулю «ПМ 06. Управление структурным подразделением организации», в процессе которого будет осуществляться формирование лидерских качеств, выделен блок «Содержание профессионального модуля «ПМ 06. Управление структурным подразделением организации»» в котором перечислены темы, предусмотренные программой данной профессионального модуля. Также выделен блок «Деятельность студентов», где определены интерактивные формы обучения студентов по осваиваемым темам. Их выбор определен нами исходя из анализа теории формирования лидерских качеств, рассмотренной в первой главе работы.

Для формирования лидерских качеств выбраны педагогические технологии, при использовании которых учебная деятельность студентов

осуществляется в мини-группах и коллективно: групповая дискуссия, сюжетно-ролевая игра; технологии «ажурная пила», «учимся вместе», «обучающийся в роли преподавателя», «каждый учит каждого», проблемно-дискуссионная стратегия «мозговой штурм», кейсы, тренинги и другие [2].

Цель обучения – формирование лидерских качеств студентов колледжей в условиях профессионального модуля

Содержание дисциплины «Предпринимательство»	<p>Тема 1.1 Сущность предпринимательства и предпринимательской деятельности Особенности предпринимательства и предпринимательской деятельности в рыночных условиях. Содержание и сущность предпринимательства. Механизм, виды и признаки предпринимательства. Функции предпринимательства. Культура предпринимательства. Предпринимательская тайна. Деловая этика и культура.</p>	→	Обучение в сотрудничестве (технология «Ажурная пила») Тренинговые упражнения «Группировка», «Саморазвитие ораторского мастерства»
	<p>Практическая работа 1. Анализ базовых и возможных (вторичных) свойств предпринимательства</p>	→	Групповая дискуссия
	<p>Практическая работа 2. Изучение основных функций по управлению ИП</p>	→	Деятельность в мини-группах с целью закрепления пройденного материала
	<p>Практическая работа 3. Изучение факторов, влияющих на формирование культуры предпринимательской организации</p>	→	Обсуждение вопросов в формате круглого стола Рольевая игра «Конфликтный клиент» Метод анализа ситуаций
	<p>Тема 1.2 Индивидуальное предпринимательство Понятие индивидуального предпринимательства. Индивидуальное предпринимательство: частная собственность, малый бизнес. Прекращение индивидуальной предпринимательской деятельности. Риски в индивидуальной предпринимательской деятельности.</p>	→	Обучение в сотрудничестве (технология «Учимся вместе»)
	<p>Практическая работа 4. Изучение предпринимательской среды для малого бизнеса.</p>	→	Обсуждение вопросов в формате круглого стола Решение ситуационных задач (кейсов)
	<p>Практическая работа 5. Изучение экономических методов принятия предпринимательских решений.</p>	→	Решение практико-ориентированных задач в мини группах
	<p>Практическая работа 6. Изучение рисков и их влияние при принятии предпринимательских решений.</p>	→	Решение ситуационных заданий (кейсов)
	<p>Тема 2.1 Государственная регистрация индивидуального предпринимателя Порядок государственной регистрации. Реестр налогоплательщиков (ЕГРИП). Сведения, содержащиеся в ЕГРИП. Документы, необходимые для открытия банковского счета. Лицензирование отдельных видов деятельности. Общие правила составления трудовых договоров. Составление приказа о приеме сотрудника на работу. Порядок расторжения трудового договора. Ответственность предпринимателя работодателя за нарушение трудового законодательства.</p>	→	Работа в мини-группах с целью усвоения нового материала – составление устного доклада и мультимедийной презентации по вопросу нового материала
	<p>Практическая работа 7. Способы обеспечения исполнения предпринимателями своих обязанностей</p>	→	Групповая дискуссия
	<p>Тема 2.2 Налогообложение индивидуальных предпринимателей Выбор сферы деятельности нового предприятия. Стратегия и тактика управления.</p>	→	Метод «Каждый учит каждого»
	<p>Практическая работа 8. Заполнение налоговой декларации по ЕНВД.</p>	→	Решение практико-ориентированных задач в мини группах
	<p>Тема 3.1 Сфера деятельности Выбор сферы деятельности нового предприятия. Стратегия и тактика управления. Бизнес-план: понятие, назначение, виды. Основные разделы бизнес-плана</p>	→	Технология «Обучающийся в роли преподавателя»
	<p>Практическая работа 9-11. Разработка бизнес-плана нового индивидуального предприятия</p>	→	Проблемно-дискуссионная стратегия (групповой мозговой штурм), Сюжетно-ролевая игра

Результат – в процессе освоения профессионального модуля «Предпринимательство» лидерские качества студентов колледжей сформированы на более высоком уровне

Рисунок 4 – Анализ лидерских качеств студентов в условиях профессионального модуля

«ПМ 06. Управление структурным подразделением организации»

Обучение в сотрудничестве - это одна из технологий, которая основана на принципах взаимозависимости членов группы; личной ответственности каждого члена группы за собственные успехи и успехи группы; совместной учебно-познавательной деятельности в группе; общей оценки работы группы («Ажурная пила», «Обучение в команде», «Учимся вместе») [28].

Метод *«Каждый учит каждого»* является одним из самых эффективных способов усвоить информацию по профессиональному модулю и применить на практике важные навыки и умения объяснять трудный материал, задавать вопросы, слушать, общаться и др. Его заключается в том, что студенты учат друг друга в парах сменного состава [7].

Метод *«Обучающийся в роли преподавателя»* применяется для совершенствования навыков общения обучающегося с коллективом, способности чувствовать реакцию собеседника (обратная связь), установления и поддержки контакта и взаимопонимания с учебной группой [13].

Групповая дискуссия используется в целях обучения участников конструктивному анализу ситуаций, формирования навыков убеждающего воздействия и управления процессами выработки коллективного решения, развития умения слушать и воспринимать аргументы оппонентов [22].

Метод разыгрывания ролей позволяет отрабатывать и закреплять лидерские модели поведения в учебных ситуациях [21].

Метод анализа ситуаций используется в целях объективации ситуации взаимодействия, стимулирования глубокого осознания участниками собственных способов поведения, а также действий и мотивов партнеров.

Сюжетно-ролевая игра предназначена для формирования навыка управления групповыми процессами, отработки и закрепления лидерского поведения в контексте внутригруппового взаимодействия [40].

Проблемно-дискуссионная стратегия (дебаты, модерация – мозговой штурм, точечные вопросы) позволяет вовлекать студентов в активное взаимодействие, производить обмен мнениями, в котором обучающиеся отстаивают личные субъективные точки зрения по изучаемому вопросу, стимулировать к быстрому генерированию большого количества идей [42].

Метод анализа конкретных ситуаций (кейс-метод). Под конкретной ситуацией представляется событие, включающее в себя противоречие (конфликт) или выступающее в противоречии с окружающей средой. В большинстве случаев, эти ситуации характеризуются неопределенностью, непредсказуемостью появления и представляют собой нежелательное нарушение или отклонение в социальных, экономических, организационных, педагогических, производственных и технологических процессах. Вместе с тем, этот метод может включать и ситуации, в которых присутствует положительный пример или опыт, изучение и заимствование которого приводит к повышению качества производственной и общественной деятельности [6, с. 4].

Таким образом, проанализирована рабочая программа учебной дисциплины «ПМ 06. Управление структурным подразделением организации» для подготовки специалистов среднего звена в соответствии с ФГОС по специальности СПО 19.02.01 Технология продукции общественного питания (требования к результатам освоения учебной профессионального модуля, структура и содержание, контроль и оценка результатов освоения данной профессионального модуля).

Для формирования лидерских качеств выбраны педагогические технологии, при использовании которых создаются ситуации, когда учебная деятельность студентов осуществляется в мини-группах и коллективно (сюжетно-ролевая игра; технологии «ажурная пила», «учимся вместе», «обучающийся в роли преподавателя», «каждый учит каждого», проблемно-дискуссионная стратегия «мозговой штурм», кейсы, и др.). Создаваемые на

регулярной основе ситуации позволят каждому студенту неоднократно, на всём протяжении освоения курса, проявить лидерские качества.

2.2 Комплекс деловых игр по профессиональному модулю способствующий развитию лидерских качеств у студентов

Для того, чтобы развить лидерские способности мы разработали и внедрили серию уроков в форме деловой игры по профессиональному модулю «ПМ 06. Управление структурным подразделением организации».

При подготовке к играм необходимо учитывать:

- интересы обучаемых, предрасположенность их к определенным видам управленческой деятельности при распределении ролей в игре;
- количество времени, выделяемого тематическими планами на проведение практических занятий и деловых игр;
- возможности обучаемых получать информацию, необходимую для принятия решений по хозяйственным (производственным, финансовым, сбытовым и др.) вопросам. В случае ограничения информации необходимо давать «типовые» данные, подготовленные самими преподавателями (справочники, нормативы, положения, указы и распоряжения, типовые формы деловой документации и т.д.);
- условный характер учебных игр, упрощение ситуаций, сокращение действительно необходимых сроков на выполнение работ

Время деловой игры 90 минут.

Этапы проведения

Подготовительный этап. Выявление проблемы, выбор темы и определение задач. Выбор вида и формы игры, работа над игровой стратегией, подготовка материалов.

Ввод участников в игровую ситуацию. Привлечение интереса, целеполагание, формирование команд, мобилизация участников.

Групповая или индивидуальная работа по установленным правилам или без них.

Выводы и анализ итогов самостоятельно и/или с привлечением экспертов.

В ходе проведения игры участникам предстоит определить проблему, рассмотреть и проанализировать ситуацию, выработать предложения по решению проблемы. Завершают работу обсуждение хода игры и пожелания. На формирующем этапе нами были проведены следующие деловые игры:

- деловая игра «Стили руководства»
- деловая игра «Дискуссия»
- деловая игра «Конфликт».

деловая игра «Стили руководства»

Цель игры:

- ознакомиться с различными стилями управления, их характерными чертами и отличительными особенностями;
- каждой команде продемонстрировать поведение руководителя предложенного стиля, показать, как в одной и той же ситуации будут проявляться разные стили управления;
- комиссии определить, в результате обсуждения, наиболее подходящий стиль руководства для разрешения конкретных ситуаций, предложенных группам.

Порядок проведения игры

1. Перед началом игры группа делится на четыре подгруппы, одна из которых комиссия. В остальных трех подгруппах назначаются руководители. Каждая подгруппа получает конверт с описанием стиля руководства (авторитарный, либеральный, демократический) для определения стиля, приверженцем которого она будет являться. Члены групп не знают стили руководства других групп.

2. В каждой подгруппе организуется дискуссия с целью выработки вариантов разрешения предложенных ситуаций в соответствии с

заданным стилем руководства. Комиссия в это время также вырабатывает наиболее верные, по их мнению, варианты решения предложенных ситуаций в соответствии со всеми тремя предложенными стилями руководства.

3. В каждой группе организуется небольшое выступление двух ее представителей (в роли руководителя и подчиненного) в виде ответов на предложенные ситуации.

4. В каждой подгруппе, включая комиссию, организуется дискуссия с целью определения стиля руководства другой подгруппы.

А. После установления стиля руководства каждой группы между участниками игры организуется дискуссия по предложенным ситуациям.

Б. Комиссия анализирует выступление каждой группы и оглашает наилучшее, по их мнению, решение каждой из предложенных ситуаций и наиболее подходящие к ним стили руководства, аргументируя свое решение.

В. Руководитель деловой игры подводит итоги. Регламент игры

Ознакомление с правилами игры 5 мин.

Деление на группы и распределение ролей 5 мин. Подготовка к дискуссии 20 мин.

Игровой процесс 40 мин.

Оглашение результатов и подведение итогов 10 мин.

Общее время игры 80 мин.

Раздаточный материал (Приложение 6)

Технические средства обучения – компьютер, мультимедийный проектор, экран.

Эффективность труда руководителя во многом зависит от стиля его руководства. Стиль руководства – устойчивая система способов, методов и форм, используемая в практической деятельности конкретным руководителем.

В зависимости от личностных качеств руководителя различают

демократический, авторитарный и либеральный стили руководства.

Авторитарный стиль руководства Для него характерно:

- преимущественное использование командных методов управления;
 - жесткое единоличное принятие руководителем всех решений («минимум демократии»), т. е. централизация полномочий;
 - жесткий постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания («максимум контроля»);
- отсутствие интереса к работнику как к личности;
- подавление инициативы;
- высокое мнение о себе;
- навязывание своей воли;
 - отсутствие у коллектива информации о действительном состоянии дел на управляемом объекте;
- нетерпимость к критике.

Как следствие, снижается активность, инициативность сотрудников, их ответственность и ухудшается психологический климат, что ведет к ухудшению работоспособности коллектива.

Демократический стиль руководства

Делается упор на социально-психологические и экономические моменты управления, ориентация на человека, делегирование полномочий, коллегиальность в решениях, поощрение инициативы, адекватность самооценки, полное информирование, предпочтение поощрениям, терпимость к критике.

Управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников («максимум демократии»), выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками («максимум контроля»), руководитель проявляет интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников, к учету их интересов, потребностей, особенностей.

Руководитель не осуществляет жесткий контроль подчиненных в процессе их работы, ждет, когда работа будет выполнена до конца, чтобы провести оценку.

Однако реализация демократического стиля возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, психологически-коммуникативных способностях руководителя. Демократический метод создает условия для творческой инициативной работы, мобилизует резервы, однако активность и инициативность работников не всегда ведут к достижению целей организации. Достоинства могут не проявляться, если исполнители не хотят или не могут работать творчески.

Либеральный стиль управления

Характеризуется, с одной стороны, «максимумом демократии» (все могут высказывать свои позиции, но реального учета, согласования позиций не стремятся достичь), а с другой стороны, «минимумом контроля» (даже принятые решения не выполняются, нет контроля за их реализацией, все пущено на «самотек»).

Руководитель не принимает активного участия в производственной деятельности подчиненных. Предоставляет работникам полную самостоятельность в достижении конечных результатов.

Разделы работы складываются из отдельных интересов лидеров подгруппы, возможны скрытые и явные конфликты, идет расслоение на конфликтующие подгруппы. Характерно использование коллегиальности для уклонения от ответственности. Либеральный руководитель редко контролирует выполнение принятых решений, не очень строго следит за выполнением трудовой профессионального модуля. Его роль сводится к функциям консультанта, координатора, организатора. Этот стиль дает положительные результаты, если коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов, обладающих способностями к творческой работе.

Ситуации для рассмотрения

1. Один из менеджеров по заказам приходит к Вам с требованием повышения заработной платы. Он квалифицированный специалист, проработавший в Вашей компании 10 лет. Перед Вами стоит реальная угроза потери ценного сотрудника и перехода его к фирме-конкуренту. Но при этом у Вашей фирмы сейчас есть небольшие финансовые проблемы в связи с потерей нескольких довольно крупных клиентов. Как Вы поступите в данной ситуации.

2. Вы приняли на должность топ-менеджера нового сотрудника, профессионала в своем деле, с большим опытом работы, есть своя клиентская база. В первые дни он зарекомендовал себя как грамотный руководитель. Но у нового сотрудника не сложились отношения с коллективом и Вам поступают на него жалобы. В свою очередь, новый менеджер, видя негативное отношение к себе, хочет уволиться. Ваши действия?

Деловая игра «Дискуссия».

Цель игры - Научиться коротко и аргументировано излагать свою точку зрения на поставленный вопрос.

Порядок проведения игры

1. Каждый игрок получает карточку с номером вопроса.

2. В соответствии с полученным номером игроку выдается вопрос, который он будет защищать.

3. Все игроки в зависимости от своей точки зрения на данный вопрос делятся на 2 команды «да» или «нет».

Их задача □ набрать максимальное количество баллов.

4. Выступление каждого игрока оценивается независимым жюри (каждым членом отдельно). Штрафные баллы ставятся в неограниченном количестве.

5. Игрок защищает свою точку зрения (да/нет) на поставленный вопрос, не более 5 минут.

6. Перед началом выступления команда имеет 15 минут на

общее обсуждение вопросов. В это время игроки могут советовать друг другу тактику ответа, вместе находить убедительные аргументы.

7. После выступления первого игрока (1, «да») выступает его оппонент (1, «нет»). Далее без перерыва аналогично по всем вопросам.

8. Жюри оценивает игроков по мере их выступления. В конце игры из оценок, полученных командой в сумме, вычитываются штрафные баллы.

Выиграла та команда, у которой больше очков. Регламент игры:

Объяснение правил □ 5 мин.

Коллективное совещание □ 15 мин.

Выступление каждого игрока □ 5 мин. Подведение итогов □ 5 мин.

Общая продолжительность игры □ 90 мин. Раздаточный материал

Вопросы для выступления:

1. Руководителем предприятия должен быть мужчина/женщина.
 2. Руководитель предприятия должен иметь, прежде всего, экономическое/техническое образование.
 3. Менеджеру не обязательно быть привлекательным и располагать к себе (да/нет).
 4. Типографиям лучше ориентироваться на рекламную продукцию и этикетку, чем на книжную и периодическую (да/нет).
 5. Если платят хорошо, можно работать на любой работе. 6. Лучше печатать за границей.

Деловая игра «Конфликт».

Цель игры - научиться быстро и правильно решать конфликты на производстве путем выбора оптимального плана ликвидации конфликта.

Функции руководителя игры

Руководитель обязан объяснить всем ее участникам порядок проведения деловой игры и правила их действий. После этого он принимает участие в игре как эксперт, обладающий правом «вето», если принимается заведомо неправильное решение. Вынесение «вето» должно быть

аргументировано.

Порядок проведения игры:

Этап 1. Руководитель игры делит группу студентов (слушателей) на три подгруппы. Каждая подгруппа представляет одно предприятие, на котором развивается своя конфликтная ситуация. Затем каждому члену группы присваивается определенная роль - он становится реальным героем сложившейся ситуации. Каждый участник получает раздаточный материал, ознакомившись с которым выполняет первое задание и готовится к предстоящей беседе с остальными героями своей ситуации.

Этап 2. Проводится беседа, в ходе которой руководители (начальники) выясняют некоторые подробности конфликта, разговаривают с виновниками и остальными участниками, выслушивают их мнение. После этого начинается совместное (внутри группы-предприятия) обсуждение проблемы и выполняются последующие три задания. Желательно оформить их в письменном виде, что позволит более четко сформулировать решение группы и, безусловно, понадобится руководителю (начальнику) при выступлении.

Этап 3. После обсуждения объявляются решения по каждому предприятию. Руководитель сначала кратко излагает суть конфликта, чтобы остальные участники игры знали, о чем идет речь, а затем оглашает решение группы по следующим позициям:

- формулировка проблемы (не более 10 слов);
- альтернативные варианты (чем больше, тем лучше);
- собственное решение проблемы (на данном этапе обязательна четкая аргументация спикером решения группы).

При выступлении нельзя перебивать спикера, а все возникающие вопросы задаются после выступления.

Этап 4. Руководитель игры подводит итоги - дает оценку выбранным решениям проблем по каждой ситуации. Побеждает та группа, которая представила наиболее аргументированное и правильное решение, при этом

также учитывается число найденных альтернативных вариантов.

Регламент игры

Ознакомление всех участников с игрой - 5 мин.

Деление на группы по ролям и выдача раздаточного материала - 5 мин.

Подготовка к беседе - 10 мин.

Беседа, обсуждение, выполнение заданий - 30 мин. Выступления - 20 мин.

Подведение итогов - 10 мин. Раздаточный материал (Приложение 7)

Задание для всех:

Подготовиться к беседе и отметить все плюсы занимаемой позиции.

В ходе беседы вам предстоит найти решение этого конфликта совместно с остальными героями и сделать следующее:

1. сформулировать проблему;
2. написать альтернативные варианты и указать их плюсы и минусы;
3. выбрать оптимальный план действий.

2.3 Методические рекомендации по использованию деловых игр в процессе преподавания профессионального модуля

В ходе подготовки и проведения занятия, включающих игровые фрагменты, а также занятия – деловой игры, были выработаны следующие рекомендации:

1. Функцию деловой игры и ее место в учебном процессе, форму проведения, а также время, которое необходимо для проведения игры, определяет преподаватель.

Форма проведения управления определяется преподавателем, исходя из:

- содержания самой игры;

- характера ситуационных задач, вопросов, включенных в игру;
- степени подготовленности студентов.
- количества участников деловой игры

2. В деловой игре должен отрабатываться материал, работа над которым ведется в аудитории в данный момент, а также должны использоваться из других тем с целью повторения. Выполнение деловой игры должно осуществляться на материале, определяемом темой и ситуацией.

3. Организуя игру, необходимо вовлечь в нее как можно больше студентов группы.

4. В деловой игре следует учитывать психологические особенности студентов.

5. Преподаватель должен внимательно наблюдать за игрой, управлять ею, давая при этом необходимые рекомендации и подсказки, если возникают затруднения.

6. В ходе деловой игры преподаватель не исправляет ошибки студентов, однако рекомендуется ошибки незаметно фиксировать с целью их систематизации последующей коррекции.

7. При проведении деловой игры необходимо по возможности максимально использовать различные средства наглядности, современные технологии обучения, в том числе мультимедийные.

План деловой игры

Дисциплина:

Тема занятия:

Специальность:

Курс:

Цель деловой игры:

Задачи деловой игры: образовательная, воспитательная, развивающая.

Студент должен уметь:

Студент должен знать:

Междисциплинарные связи:

Тип занятия: деловая игра

Количество часов:

Обеспечение:

Содержание деловой игры

Преподаватель отвечает за техническое обеспечение деловой игры – своевременную демонстрацию необходимых слайдов или презентации. Кроме того, преподаватель следит за ходом деловой игры, контролирует время, помогает студентам в случае каких-либо затруднений.

Заранее, в ходе подготовки к деловой игре, распределяются роли – выбираются студенты которые будут выступать в той или иной роли. Каждую из выбранных ролей необходимо подробно описать.

Участники деловой игры совместно с преподавателем выбирают кто будет выполнять роль и сообщают их остальным участникам игры, чтобы те могли подготовиться.

Деловая игра требует творчества как студентов, так и преподавателя.

Ход деловой игры должен быть тщательно продуман – необходимо решить, какую манипуляцию студенты будут выполнять первой, какую второй, когда они задают вопросы.

Структура деловой игры

1. Организационный момент - ___ мин
2. Ход деловой игры (распределение ролей) — ___ мин
3. Проведение деловой игры — ___ мин
4. Подведение итогов игры - ___ мин

Ход игры

1. Распределение ролей (участники)
2. Выполнения участниками деловой игры ситуационных задач

Студентам предлагаются выбрать ситуационные задачи в соответствии с определенными заранее ролями игры. Ситуационные задачи подбираются по теме деловой игры.

Ситуационная задача №1, № 2...

Подведение итогов деловой игры

В конце занятия подводятся результаты деловой игры, преподаватель разбирает ошибки студентов, допущенные в ходе занятия, поощряет наиболее активных участников, хорошо справившихся со своей ролью.

Каждая выполненная правильно ситуационная задача - 5 баллов, допущены незначительные ошибки - 4 балла, допущены грубые ошибки - 3 балла и ситуационная задача, выполненная неправильно — 2 балла.

Выводы по 2 главе

Организация учебного процесса преподавателями ГБПОУ "Юрюзанский технологический техникум" г. Юрюзань позволяет эффективно управлять учебным процессом, своевременно вносить коррективы в подборе учебного материала, методов обучения и т.д. Но, не смотря на грамотно отлаженную «систему» преподавания, на наш взгляд, студентам требуется стимулирование систематической деятельности по освоению знаний, умений, навыков. Мы считаем, что весомым стимулом к развитию лидерских качеств может послужить регулярное проведение деловых игр в процессе преподавания профессионального модуля профессионального цикла «ПМ 06. Управление структурным подразделением организации».

Деловые игры позволяют широко использовать их в организации учебного процесса в качестве одного из основных инструментов методов обучения.

Таким образом, в процессе изучения правовых дисциплин целесообразно использовать активные методы обучения, такие как деловые игры. С их помощью студенты получают и усваивают существенно больше правовой информации, необходимую для принятия компетентных решений. Деловая игра, актуализирующая ранее приобретенные правовые знания, позволяет их глубоко понимать.

Все деловые игры в той или иной степени решают три основные задачи: воспитательную, образовательную и развлекательную. Благодаря рассмотренному методу, становится возможным легкое и глубокое погружения учащегося в реальные условия получаемой им профессии. Полученные после участия в деловых играх навыки особенно ценны для студентов, поскольку позволяют не только укрепить имеющийся теоретический фундамент, но и послужить отправной точкой для приобретения других более сложных профессиональных умений

Заключение

В ходе исследования были решены поставленные задачи. Цель работы достигнута, а гипотеза подтверждена. Результаты экспериментального исследования подтвердили актуальность и практическую значимость работы. Данные, полученные в результате экспериментального исследования, позволили сформулировать окончательные выводы.

В ходе анализа сущностных характеристик лидерских качеств личности выявлены определения понятий «лидерство», «лидер», «лидерские качества». Проанализированы структурные элементы лидерства. Установлены основные лидерские качества личности.

Проведенный анализ показал, что общество, выдвигая требования к современным специалистам, определяет лидерские качества как необходимые для конкурентоспособной и востребованной рынком труда личности, поэтому овладение лидерскими качествами, лидерством для студентов как будущих специалистов является не только требованием сегодняшнего дня, нормой, но и условием их успешности в профессиональной деятельности. В ходе исследования выявлено, что педагоги колледжей выделяют ряд специфических условий, влияющих на развитие лидерского потенциала студентов в ходе обучения.

Проведен краткий обзор классификации педагогических технологий, разработанной Г.К. Селевко. Установлены группы технологий, способствующих формированию лидерских качеств студентов. Выделены и рассмотрены самые результативные, на наш взгляд, тренинговые и игровые педагогические технологии.

Проанализирована рабочая программа учебной профессионального модуля «ПМ 06. Управление структурным подразделением организации» для подготовки специалистов среднего звена в соответствии с ФГОС по специальности СПО 19.01.02 Технология продукции общественного питания (требования к результатам освоения учебной профессионального

модуля, структура и содержание, контроль и оценка результатов освоения данной профессионального модуля).

Список использованных источников

1. Авдеев, П.С. Психология лидерства. От теории к практике / П.С. Авдеев // fictionbook.ru: [сайт]. -URL: https://fictionbook.ru/author/pavel_sergeevich_avdeev/psihologiya_liderstva_ot_teorii_k_praktike/read_online.html (дата обращения: 08.10.2019).
2. Ануфриенко, Л.В. Педагогическое моделирование как один из методов формирования и развития лидерских качеств у студентов / Л.В. Ануфриенко // base.garant.ru: [сайт]. - URL: https://docviewer.yandex.ru/ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ_МОДЕЛИРОВАНИЕ.pdf (дата обращения: 08.10.2019).
3. Боран-Кешишьян, А.Л. Лидерство и работа в команде: учебное пособие / А.Л. Боран-Кешишьян, В. А. Филоненко, Д.В. Язов; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный морской университет им. адмирала Ф. Ф. Ушакова». - Новороссийск: РИО ГМУ им. адм. Ф. Ф. Ушакова, 2017. - 146 с. : ил.
4. Гидденс, Э. Социология / пер. с англ.; науч. ред. В. А. Ядов; общ. ред. Л. С. Гурьевой, Л. Н. Посилевича. – Москва: Эдиториал УРСС, 1999. – 704 с.
5. Григорова, О.Н. Конспекты лекций по профессиональному модулю «Лидерство и управление командой» / О.Н. Григорова // Cyberpedia. Информационный ре- сурс: [сайт]. - URL: <https://cyberpedia.su/17x10118.html> (дата обращения: 24.06.2019).
6. Гущин, Ю.В. Интерактивные методы обучения в высшей школе / Ю.В. Гущин // Психологический журнал. – 2012. - № 2. - с. 1-18.
7. Джойс, С. Эффект муравейника: успешная работа команды и коллективный разум / С. Джойс ; [пер. с англ. А. Балаева]. - Санкт-Петербург; Москва: Символ ; 2010. - 202 с. : ил.; 22 см. - (От идеи к успеху).

8. Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушель-ницкий) / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – Москва. - 2002. - С. 316-320.
9. Евтихов, О.В. Сущностные характеристики лидерства как социально-психологического феномена / О.В. Евтихов // CYBERLENINKA: [сайт]. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnostnye-harakteristiki-liderstva-kak-sotsialno-psihologicheskogo-fenomena> (дата обращения: 24.06.2019).
10. Ершов, А.А. Лидер и авторитет группы / А.А. Ершов // Ученические записки. – Ленингр. Ун-та. – Вып. 4. – 1974. – С. 260.
11. Жунусова, Г.М. Сущность понятия «лидерские качества» личности школьника / Г.М. Жунусова // Материалы VII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». - URL: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015012795> (дата обращения: 07.08.2019).
12. Загвязинский, В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования : учеб. пособие для студентов учреждений высш. проф. образования / В.И. Загвязинский, Р.О. Атаханов. – 7-е изд., стер. – Москва: Академия, 2012. – 208 с.
13. Зорина, А.В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза / А.В. Зорина // allbest.ru: [сайт]. - URL: https://revolution.allbest.ru/pedagogics/00926582_0.html (дата обращения: 23.06.2019).
14. Кравцов, А.О. Личностные качества лидера / А.О. Кравцов // Online.org: [сайт]. - URL: <https://ppt-online.org/271511> (дата обращения: 08.10.2019).

15. Кухарчук, К.В. Лидерство. Качества и черты личности лидера / К.В. Кухарчук // allbest.ru: [сайт]. - URL: https://revolution.allbest.ru/psychology/00872889_0.html (дата обращения: 07.08.2019).
16. Кызыбакова, Г.М. Формирование лидерских качеств у студентов вузов / Г.М. Кызыбакова // СибАК: [сайт]. - URL: <http://dislib.ru/pedagogika/24098-1-formirovanie-liderskih-kachestv-u-studentov-vuzov.php> (дата обращения: 07.10.2019).
17. Лидер и его команда. Практика работы тренеров и консультантов в организациях / [Н.В. Ключева и др.]; под ред. Н.В. Ключевой. - Санкт-Петербург: Речь, 2008. - 206 с. : ил., табл.; - (Психологический тренинг).
18. Лидерство и эффективная работа команды: учебное пособие для студентов специальности «Связи с общественностью» - 030602 / [Д.А. Дмитриев и др.]; М-во образования и науки Российской Федерации, Гос. образова- тельное учреждение высш. проф. образования «Гос. ун-т упр.», Ин-т психо- логии и социологии упр. - Москва: ГУУ, 2010. - 50 с. : ил., табл.
19. Лидерство как личная характеристика // Psychoday. Психология: [сайт]. - URL: <https://psychoday.ru/obshchenie/liderstvo-i-lichnost.htm> (дата об- ращения: 07.08.2019).
20. Лидерство как основной инструмент управления предприятием. Тест «Склонность к лидерству» // Studbooks.net: [сайт]. - URL: https://studbooks.net/1429615/menedzhment/analiz_liderskih_kachestv_sotrudnik_ov_kompanii_miror (дата обращения: 12.12.2019).
21. Льюис, Г. Менеджер – наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний / Г. Льюис: [пер. с англ. А.В. Ирхин] – Минск: Амалфея, 1998.- 288 с.
22. Максимова, Е.А. Подготовка студентов к работе в команде как составляющая компетентностно-ориентированного профессионального

образования / Е.А. Максимова; Саратовский гос. социально-экономический ун-т.

- Саратов: Научная книга, 2011. - 157 с. : ил., табл.

23. Методика «Эффективность лидерства» (Р.С. Немов) // psyera.ru – Психологическое сообщество: [сайт]. – URL: <https://psyera.ru/5405/metodika-effektivnost-liderstva-rs-nemov> (дата обращения: 07.02.2019).

24. Методики выявления лидерских качеств // pandia.ru: [сайт]. - URL: <https://pandia.ru/text/82/087/61989.php> (дата обращения: 07.02.2019)

25. Методики диагностики лидерских, коммуникационных и организационных качеств личности // docviewer.yandex.ru: [сайт]. - URL: https://docviewer.yandex.ru_metodika_dagnostiki_liderskikh_kachestv.doc (дата обращения: 07.02.2019).

26. МРОТ в Алтайском крае с 1 января 2020 года с районным коэффициентом // Ежедневная профессиональная газета: [сайт]. – URL: <https://www.gazeta-unp.ru/articles/52167-mrot-v-altayskom-krae-s-1-yanvary-a-2020-goda-s-rayonnym-koeffitsientom> (дата обращения: 03.03.2020).

27. Новикова, С.А. Развитие лидерских качеств будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки / С.А. Новикова // Бесплатная электронная библиотека: [сайт]. - URL: <http://dissers.ru/avtoreferati-kandidatskih-dissertatsii-pedagogika/a83.php> (дата обращения: 08.10.2019).

28. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.С. Полат, М.Ю. Бухаркина, М.В. Моисеева, А.Е. Петров; под ред. Е.С. Полат. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва: Академия, 2008. - 272 с.

29. Организация воспитательной работы в вузе по формированию лидерских качеств обучающихся: методические рекомендации / Н.П. Пучков, А.В. Авдеева. – Тамбов: Изд-во Тамб. гос.

техн. ун-та, 2009. – 28 с.

30. Осанова, Т.Н. Формирование лидерских качеств у студентов в процессе преподавания / Т.Н. Осанова // Социальная сеть работников образования: [сайт]. - URL: <https://nsportal.ru/shkola/materialy-metodicheskikh-obedinenii/library/2013/12/24/formirovanie-liderskikh-kachestv-u> (дата обращения: 07.08.2019).

31. Пономаренко, Ж.В. Формирование лидерских качеств у учащихся СПО / Ж.В. Пономаренко // Инфоурок: [сайт]. - URL: <https://infourok.ru/formirovanie-liderskih-kachestv-u-studentov-spo-684539.html> (дата обращения: 07.08.2019).

32. Развитие лидерских качеств // Ваш психолог: [сайт]. - URL: <http://www.vashpsixolog.ru/lectures-on-the-psychology/119-conferences-and-reports-on-psychology/2011-razvitie-liderskix-kachestv> (дата обращения: 07.08.2019).

33. Селевко, Г.К. Энциклопедия образовательных технологий / Г.К Селевко. - в 2 т. Т. 1. Москва: НИИ школьных технологий, 2006. - 816 с. - (Серия «Энциклопедия образовательных технологий»).

34. Сергиенко, Ю.А. Роль современного образования в формировании лидерских качеств студентов / Ю.А. Сергиенко // Научное сообщество студентов XXI столетия. ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. IV междунар. студ. науч.-практ. конф. № 4. - URL: <https://sibac.info//archive/humanities/4.pdf> (дата обращения: 07.09.2019).

35. Столяров, В.И. Процесс изменения и его познания (логико-методологические проблемы) / В.И. Столяров. – Москва: Наука, 1966. – 251с.

36. Тестовые методики для выявления и диагностики лидерских качеств личности, стиля руководства и другие // Студопедия: [сайт]. - URL: <https://studopedia.info/2-104974.html> (дата обращения: 07.02.2019).

37. Уманский, Л.И. Психология организаторской деятельности

/ Л.И. Уманский. – М.: Педагогика, 1980. – 160 с.

38. Условия и методика развития у студентов университета навыков работы в команде: учебно-методическое пособие / А.В. Ивлев, Л.И. Савва;

Магнитогорский гос. ун-т. - Магнитогорск : МаГУ, 2006 (Магнитогорск : Типография МаГУ). - 56 с.

39. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения. - URL: <https://base.garant.ru/71887430/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (дата обращения: 12.09.2019).

40. Философский энциклопедический словарь / ред.кол.: С.С. Аверинцев, Э.А. Араб-Оглы. – 2-е изд. – Москва: Сов. энциклопедия, 1989. – 815с.

41. Чарышева, С.Р. Лидерство и продуктивность: методология развития лидерского потенциала / С. Р. Чарышева: Бук; Казань; 2017.- 220 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

Представленная методика позволяет провести диагностику лидерских способностей (уровня лидерских качеств).

Инструкция. Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать положительный либо отрицательный ответ. Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тест

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?

- а) да
- б) нет

2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?

- а) да
- б) нет

3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?

- а) да
- б) нет

4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?

- а) да
- б) нет

5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?

- а) да
- б) нет

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?

- а) да
- б) нет

7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?

- а) да
- б) нет

- 8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?**
- а) да
 - б) нет
- 9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?**
- а) да
 - б) нет
- 10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?**
- а) да
 - б) нет
- 11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собраниях, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?**
- а) да
 - б) нет
- 12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?**
- а) да
 - б) нет
- 13. Считаете ли вы себя мечтателем?**
- а) да
 - б) нет
- 14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?**
- а) да
 - б) нет
- 15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?**
- а) да
 - б) нет
- 16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:**
- а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого
 - б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца
- 17. Какое из двух мнений вам ближе?**
- а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
 - б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам
- 18. С кем вы предпочитаете работать?**
- а) с покорными людьми
 - б) с независимыми и самостоятельными людьми

19. *Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?*
- а) да
 - б) нет
20. *Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?*
- а) да
 - б) нет
21. *Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?*
- а) да
 - б) нет
22. *Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?*
- а) предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас
 - б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других
23. *Есть такая поговорка: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?*
- а) да
 - б) нет
24. *Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?*
- а) да
 - б) нет
25. *Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?*
- а) да
 - б) нет
26. *Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?*
- а) самый компетентный человек
 - б) тот, у кого самый сильный характер
27. *Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?*
- а) да
 - б) нет
28. *Уважаете ли вы дисциплину?*
- а) да
 - б) нет
29. *Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?*
- а) тот, который все решает сам
 - б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других
30. *Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?*
- а) коллегиальный
 - б) авторитарный

- 31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?**
- а) да
 - б) нет
- 32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?**
- а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет
 - б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый
- 33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?**
- а) промолчите
 - б) будете отстаивать свое мнение
- 34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?**
- а) да
 - б) нет
- 35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?**
- а) да
 - б) нет
- 36. Что бы вы предпочли?**
- а) работать под руководством хорошего человека
 - б) работать самостоятельно, без руководителей
- 37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»**
- а) согласен
 - б) не согласен
- 38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?**
- а) да
 - б) нет
- 39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?**
- а) да
 - б) нет
- 40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?**
- а) опускаете руки
 - б) появляется сильное желание их преодолеть
- 41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?**
- а) да
 - б) нет
- 42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?**
- а) да

б) нет

43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?

а) введу нужные изменения немедленно

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю

44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

а) да

б) нет

45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

а) да

б) нет

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

а) да

б) нет

47. Кем бы вы предпочли стать?

а) художником, поэтом, композитором, ученым

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

а) могучую и торжественную

б) тихую и лирическую

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

а) да

б) нет

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

а) да

б) нет

Оценка результатов тестирования

Сумма баллов за ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключом, респондент получает один балл, в ином случае - 0 баллов.

Оценка лидерства

Сумма баллов менее 25 - качества лидера выражены слабо.

Сумма баллов в пределах от 26 до 35 - качества лидера выражены средне.

Сумма баллов от 36 до 40 - лидерские качества выражены сильно.

Сумма баллов более 40 - данный человек как лидер склонен к диктату.

Интерпретация

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е. Жариков и Е. Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

- Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели.
- Настойчив, умеет разумно рисковать.
- Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.
- Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим.
- Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.
- Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.
- Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.
- Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.
- Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.
- Надежен, держит слово, на него можно положиться.
- Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.
- Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.
- Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях.

- Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.
- Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.
- Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.