



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ НАРОДНОГО ХУДОЖЕСТВЕННОГО ТВОРЧЕСТВА  
КАФЕДРА ХОРЕОГРАФИИ

«Форма работы педагога-хореографа по развитию лидерских качеств  
студентов образовательного учреждения»

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.04.01 Педагогическое образование

Направленность программы магистратуры

«Педагогика хореографии»

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

78,9 % авторского текста

Работа рекомендована к защите  
рекомендована/не рекомендована

«10» 01 2023г.

зав. кафедрой хореографии

Чурашов А.Г.

Выполнил (а):

Студент (ка) группы ЗФ 307-211-2-1

Тунгышбайкызы Жанар

Научный руководитель:

к.п.н., доцент

Чурашов Андрей Геннадьевич

Челябинск

2023

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПИТАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ.....	9
1.1 Сущность понятия «лидерское качество» и особенности развития в педагогической науке.....	9
1.2 Цели, задачи, принципы, критерии и содержание воспитания студентов в среднем учебном заведении.....	26
1.3 Педагогические условия развития лидерских качеств у студентов образовательного учреждения.....	39
ГЛАВА 2. РАЗВИТИЕ У СТУДЕНТОВ-ХОРЕОГРАФОВ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ НА ОСНОВЕ ХОРЕОГРАФИЧЕСКОГО ИСКУССТВА.....	59
2.1 Формы и методы работы педагога-хореографа по развитию лидерских качеств студентов.....	59
2.2 Опытнo-экспериментальное исследование формирования лидерских качеств у студентов-хореографов.....	77
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	82
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	84
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Рекомендации для педагогов по развитию лидерских способностей у студентов.....	90
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Рекомендации для преобразующих программ студенческого лидерства.....	92

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Воспитание лидерских качеств у подрастающей молодежи является неотъемлемой частью образовательного процесса. Происходящий сегодня процесс глобализации требует высокого уровня инициативности, креативности и организаторских способностей личности. Государственная политика Республики Казахстан в области образования проводит реформы, направляющие личность в процесс образования и воспитания нового формата. Поэтому очевидно, что формирование лидирующей личности в образовательном процессе является одной из стратегических задач государства. Поскольку в организации образования студенты имеют большую возможность общения со сверстниками, педагогами в аудиторной и внеаудиторной деятельности, данная социальная среда считается один из основ развития лидерских качеств личности.

Формирование лидерских качеств – это педагогический и психологический процесс, направленный на развитие творческого потенциала и приобретение организаторских способностей с учетом возрастных и индивидуальных особенностей личности. Это не происходит спонтанно. Специально организованный процесс обучения и воспитания является одним из важнейших факторов развития лидерских качеств. Педагог способствует формированию конкурентоспособного специалиста с использованием инновационных и активных форм обучения и воспитания.

Развитие лидерских качеств студентов означает предоставление студентам возможности практиковать набор лидерских навыков в благоприятной, обучающей и социальной среде, где «успехи» и «ошибки» обрабатываются и анализируются. Позитивные возможности студенческого лидерства и опыт учащихся помогают молодым переход взрослых в сообщество и в мир работы и ответственности взрослых.

Степень изученности темы. В ранней цивилизации из трудов древнегреческого философа Сократа, его ученика Платона, римских мыслителей Плутарха и Цезаря можно выделить вопросы лидерства. Древнегреческий мыслитель Аристотель, будучи одним из первых носителей теории воспитания и обучения, в своих работах затронул вопрос развития основных потребностей, способностей и возможностей личности [1]. По его мнению, источником развития человека как лидера является участие в политическом деле государства.

Проблемой воспитания лидерских качеств личности интересуются исследователи разных стран, в том числе и в советском и постсоветском пространстве. К. Роджерс [2], А. Маслоу [2], Н. Франк [3], Д. Ньюстром [4], Р. Стогдилл [6] развивали теорию лидерства. Б. Басс предположил, что трансформационное лидерство окажется методологией лидерства, наиболее тесно связанной с эффективностью. В книге «Лидерство и производительность сверх ожиданий» расширил и дополнил гипотезы Бернса о транзакционном и трансформационном лидерстве. В настоящее время эти теории лидерства широко исследуются [7]. К. Роджерс в своих исследованиях утверждает что «основа формирования лидерства личности – это самоактуализация». То есть лидерские качества формируется в деятельности. Это у Роджерса связано с понятием «полноценно функционирующий человек». А. Маслоу, один из ведущих психологов в области исследования мотивации в США, предложил теорию «иерархии потребностей». Один из основополагающих принципов теории Маслоу заключается в том, что потребности людей могут быть организованы в иерархию, ранжированную от базовых или физиологических потребностей на более низком уровне до потребностей в самореализации или актуализации на самом высоком уровне. В соответствии с иерархией Маслоу, трансформирующий лидер способен поднять потребности своих последователей от забот о физиологическое удовлетворение, безопасность и связь с интересом к достижениям, признанию и самоактуализации [8].

Раскрытие содержания понятия как «лидер», «лидерские качества», «лидерская деятельность» раскрыты в трудах О.Л. Кричевского, Н.С. Немова, Т.Е. Вежевича.

В советской науке А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский, К.Д. Ушинский, Д.В. Эльконин разработали методику развития лидерских качеств. По мнению К.Д. Ушинского обучение должно развивать умственные силы и способности саморазвитию [9].

Психологические аспекты лидерства исследовали такие ученые как А.Ф. Лазурский, В.М. Бехтерев, А.В. Петровский, И.Б. Бичева. Проблемы педагогического стимулирования, теория и методы мотивации личности были затронуты в трудах Л.Ю. Гордина, З.И. Равкина.

В трудах казахстанских ученых Т.Т. Тажибаева Ж.И. Намазбаевой, К.Б. Жарыкбаева были затронуты способности, потребности в саморазвитии личности.

Технологии среднего специального и общего образования и воспитания были затронуты в работах Г.А. Уманова [10], А.Н. Ильясовой [11], Ш.Т. Таубаевой [12], Н.Д. Хмель [13] и др. Казахстанский специалист педагогической методики Ш.Т. Таубаева уделяет внимание формированию лидерства и имиджа лидера у будущих специалистов педагогического образования [12].

Цель исследования. Теоретическая систематизация и обоснование форм работы педагога-хореографа и программы формирования лидерских качеств студентов образовательного учреждения.

В соответствии с целью и гипотезой исследовательской работы поставлены нижеследующие задачи исследования.

– разработать программу по формированию лидерства использования в учебно-воспитательном процессе и экспериментально проверить ее эффективность.

– раскрыть теоретические основы применения форм и методов по воспитанию лидерства студентов.

– определение содержания, методов и видов профессиональной подготовки будущих педагогов в вузе, и экспериментальная проверка эффективности реализации систематизированной работы.

Объект исследования: воспитательный процесс средне-специального образовательного учреждения (колледжа).

Предмет исследования: формы и методы работы педагога-хореографа по развитию лидерских качеств студентов.

Гипотеза исследования: если в учебно-воспитательном процессе образовательного учреждения будет реализована программа по развитию лидерских качеств и способностей студентов, включающая инновационные и субъектно-ориентированные формы работы педагога-хореографа, то можно успешно осуществлять развитие конкурентоспособной личности, так как воспитание конкурентоспособного творческого, инициативного поколения является основополагающих принципов образования страны.

Новизна исследования: теоретически систематизирована организация психологической службы в вузах; определены организационные и социально-психологические условия психологической службы вуза, обеспечивающие личностно-профессиональное развитие личности студента в образовательном процессе вуза;

База исследования: Коммунальное государственное казенное предприятие «Кызылординский музыкальный высший колледж имени Казангапа Управления образования Кызылординской области Республики Казахстан», предметный цикл «Хореография», студенты 1-4 курсов.

Этапы исследования.

На первом этапе (2020-2021 гг.) были определены теоретические основы исследования, проанализированы и теоретически проанализированы литература по философским, психолого-педагогическим, научно исследованиям, определен научный аппарат исследования, обосновано содержание опытно-экспериментальной работы.

На втором этапе (2021-2022 гг.) были проанализированы учебные планы, программы, педагогические, учебно-методические пособия, проведена опытно-экспериментальная работа в образовательном учреждении.

На третьем этапе (2023 г.) обобщены и систематизированы результаты экспериментальной работы, материалы, полученные исследования обработаны статистическими и математическими методами, осуществлены выводы и заключение работы, оформлены в виде диссертационной работы.

Методы исследования.

Теоретические:

- анализ философской, психолого-педагогической, научно-методической литературы по проблеме исследования;
- обобщение нормативных документов и практики средне-специальных в сфере образования, их анализ;
- анкетирование, тестирование и беседы;
- наблюдение за педагогической и творческой работой преподавателей и студентов.

Эмпирические: педагогический эксперимент, оценка результатов действий, их статистическая и математическая обработки.

Теоретическая значимость исследования. Проведен теоретический анализ проблемы лидерства, отечественного и зарубежного опыта формирования лидерских качеств студентов; выявлены проблемные аспекты организации воспитательной работы педагога-хореографа в казахстанских средне-специальных учебных заведениях; систематизированы теоретические и организационные основы (цель, задачи, принципы, условия, результаты деятельности, критерии, методы, средства, структура, система взаимодействия). Кроме того, предлагаемые научно-методические труды могут быть использованы в учебно-воспитательной работе образовательного учреждения.

Практическая значимость. Материалы, выводы и рекомендации в исследовательской работе могут быть использованы для организации учебно-воспитательной работы педагога-хореографа в учреждениях среднего профессионального образования и повышения его эффективности кроме того, результаты исследования могут стать практической основой формирования лидерских качеств студентов.

Структура диссертационной работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

В введении излагаются актуальность, научная гипотеза, цель и задачи исследования, методологическое и теоретическое, практическое значения и методы исследования, и их реализация учебно-воспитательном процессе.

В первой главе проанализированы литературные источники по проблеме исследования, выявлены теоретические предпосылки развития лидерских качеств студентов образовательного учреждения, уточнено понятие «лидерство»; раскрыта сущность понятия «лидерские качества личности» и охарактеризованы формы и методы воспитательной работы по развитию лидерства педагога-хореографа.

Во второй главе проведен обзор и анализ воспитательной работы в теории и практике педагогики, определены формы и методы работы педагога-хореографа в формировании лидерских качеств в профессиональной подготовке будущих хореографов, методика их реализации. Описана опытно-экспериментальная работа по формированию лидерских качеств студентов.

В заключении изложены результаты исследовательской работы.



# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПИТАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

## 1.1 Сущность понятия «лидерское качество» и особенности развития в педагогической науке

Интерес к теориям лидерства можно заметить из трудов ранних цивилизаций. Конфуций (около 500 г. до н.э.) написал один из самых ранних всеобъемлющих трактатов о лидерстве, а обсуждение лидерства можно найти в трудах Платона, Плутарха и Цезаря [1]. «Принц» Макиавелли, написанный в XVI веке, остается одной из ключевых работ в теории лидерства [15]. В Афинском государстве, где образование и воспитание достигли высокого уровня, целью формирования человека было не только подготовка воина, но и воспитание образованной, способной, всесторонне гармоничной, умеющей управлять молодежи. В Китае Конфуций придерживался идеи формирования в своей школе человека, стремящегося вперед и богатого духовно и культурно.

Долгое время лидерство продолжало оставаться темой, вызывающей интерес, а также предметом разногласия среди многих теоретиков лидерства. С тех пор, как начались первые наблюдения в этой интересующей области, одновременно возобладали несколько различных школ мысли о лидерстве. Большинство ранних теоретиков представили свои выводы, основанные на информации, полученной в результате эмпирических наблюдений, в отличие от статистических исследований.

Следующий обзор теорий лидерства начинается в середине 1800-х годов и продолжается, по существу, последовательно с развитием теории трансформационного лидерства. Часто эти школы мысли пересекались бы как во времени, так и в концепции. Теории лидерства, обсуждаемые в следующей главе, концептуально организованы в группы. Каждая представленная теория имеет общую концептуальную основу с другими теориями, рассматриваемыми в рамках той же группы. Иногда существуют

теории, представленные в рамках одной концептуальной группы, которые также разделяют идеи с другой группой теории. Представлены следующие группы теорий:

1) Ранние теоретики. Эти исследователи рассматривали лидерство как результат действия совокупности сил. Они не рассматривали взаимодействие между лидерами и ситуациями как имеющее отношение к обсуждению лидерства. Теории, представленные в этом разделе, включают теории великих людей, теории черт характера и экологические теории.

2) Интерактивные теоретики. С начала и до середины 1900-х годов новые теории лидерства начали изучать интерактивные отношения при изучении лидерства, в отличие от рассмотрения лидерских качеств как изолированных характеристики индивидуумов. Эти теории включают Личностно-ситуационные теории и Теории ожиданий взаимодействия.

3) Организационные теоретики. Третий раздел, представленный ниже, включает теории, исследующие взаимоотношения между лидерами и организациями. Эти теории являются гуманистическими теориями и теориями взаимосвязи задач.

4) Современные теоретики. Более поздние теории описывают лидерское поведение с точки зрения того, каким образом оно влияет на поведение последователей. Обсуждение этих Поведенческие теории логически ведут к исследованию трансформационных и транзакционных теорий лидерства [16].

В первые годы двадцатого века несколько теоретиков лидерства находились под влиянием проведенного Гальтоном исследования наследственного происхождения великих людей. Он предположил, что великие лидеры наследуют свою способность руководить. Руководствуясь наблюдениями Гальтона, Вудс изучил история 14 стран за периоды от пяти до десяти веков, чтобы определить влияние стиля руководства правящего правителя на уровень его последователей. Его выводы показали, что условия каждого правления были напрямую связаны со способностями

нынешних правителей. Таким образом, сильный лидер ускорил бы наступление процветающей эры, в то время как слабый лидер стал бы причиной менее комфортного периода времени. Вудс пришел к выводу, что лидер создает нацию и формирует ее в соответствии со своими способностями [16].

В 1931 году Виггам предложил метод, с помощью которого можно было поддерживать превосходящих лидеров в достаточном количестве. Он подсчитал, что достаточное количество лидеров зависело от высокого уровня рождаемости среди биологически высших аристократических классов [17].

Теория черт (признаков) лидерства сосредоточена на различных личностных качествах, которыми могут быть наделены лидеры. Были изучены такие черты, как рост, вес, внешность, интеллект, знания, доминирование и инициатива. Исследователи рассматривали лидерство как черту, которую можно измерить и определить, как отличительную от не лидеров.

Стогдилл рассмотрел 124 исследования, основанные на Теории признаков [18]. Хотя в конечном счете он пришел к выводу, что исследования теории черт были слабыми и неубедительными, он определил, что лидеры превосходят других по нескольким признакам. Это:

- 1) интеллект;
- 2) ученость;
- 3) надежность;
- 4) участие в жизни общества;
- 5) социальный и экономический статус.

Другие ранние теоретики предполагали, что появление великого лидера является результатом времени, места и обстоятельств. Эти сторонники теории окружающей среды утверждали, что обстановка, или окружающая среда, деятельности человека должна быть подходящей, чтобы способствовать процветанию лидерства [18].

Согласно Теаду, каждый лидер в такой же степени является продуктом обстановки своей жизни и времени, как и его собственного желания обладать властью [19]. Богардус утверждал, что тип лидерства, который группа будет развивать или принимать, определяется характером группы и проблемами, которые она должна решать [20].

Личностно-ситуационные теоретики рассматривали интерактивные эффекты стиля лидерства и ситуационных факторов. Вестбург предположил, что изучение лидерства должно включать в себя эмоциональные, интеллектуальные и деятельностные черты личности, а также конкретные условия, в которых действует индивид. Кейс рассматривал лидерство как функцию трех факторов [20]. Это были:

- 1) личностные черты лидера;
- 2) характер группы и ее членов;
- 3) событие или проблема, с которыми сталкивается группа.

Эти теоретики продемонстрировали заметно более высокий уровень сложности в своих исследованиях методологии, чем это делали ранние теоретики Великого Человека. В течение этого периода времени результаты исследований начали представляться в виде поддающихся количественной оценке данных, в отличие от качественных наблюдений.

По мере того как двадцатый век приближался к середине, теория лидерства стала еще более сложной с введением более обширных факторов в изучение лидерства. Эти факторы включали в себя использование инструментов для сбора данных и дальнейшее развитие контролируемых исследований.

В 1952 году Герт и Миллс расширили более ранние описания теории лидерства до четырех факторов [21]:

- 1) черты характера и мотивы лидера как человека;
- 2) имидж лидера в глазах общественности и мотивы следования за ним;
- 3) роль, которую он играет как лидер;

4) ситуационный контекст, в который он и его последователи могут быть вовлечены.

Это движение теоретиков лидерства в сторону более интерактивных точек зрения также отражено в работе Стогдилла и Шартла [22]. Они предположили, что лидерство должно изучаться с точки зрения статуса, взаимодействия, восприятия и поведения отдельных лидеров по отношению к другим членам соответствующей групповой структуры. В середине 1900-х годов лидерство стало восприниматься как отношения между людьми, а не как характеристика человека, выполняющего руководящую роль. Кэттелл утверждал, что две основные функции лидерства – помочь группе определиться с целью, а затем помочь группе достичь этой цели [23]. Таким образом, лидерство будет представлять собой взаимодействие между целями лидера и целями и потребностями последователей.

В 1959 году Стогдилл разработал теорию достижения ролей с подкреплением ожиданий, в которой особое внимание уделялось этой групповой динамике [18]. Он предложил, чтобы по мере того, как члены группы взаимодействуют и участвуют в выполнении задачи, они укрепляли ожидания того, что каждый из них продолжит выполнять таким же образом. Следовательно, каждый раз, когда член группы реагирует ожидаемым образом, такое поведение усиливает ожидание одного и того же непрерывного действия. Лидерский потенциал любого члена группы измеряется тем, в какой степени этот индивид постоянно инициирует какое-либо действие, а затем оправдывает ожидания относительно выполнения этого действия.

Лайкерт рассматривает лидерство как процесс, в ходе которого лидер должен учитывать ожидания, ценности и навыки межличностного общения тех, с кем он взаимодействует [24]. Хороший лидер должен вовлекать последователей в процесс принятия решений, касающихся их собственного благополучия и работы. Лайкерт предполагает, что эффективный лидер

повышает сплоченность и мотивацию группы, предоставляя свободу принятия решений и поощряя инициативу.

В 1967 году Фидлер разработал Модель ситуационного лидерства на случай непредвиденных обстоятельств [3]. Модель была разработана для включения ситуационных параметров в уравнение лидерства. Фидлер разработал шкалу «ситуационного контроля» на основе трех особенностей, которые должны присутствовать в любой ситуации. Это были:

- 1) отношения между лидерами и членами, или степень доверия и поддержки, которая существует между последователями и лидерами;
- 2) структура задач, которая представляет собой степень, в которой определены цели и процедуры для выполнения задачи группы;
- 3) власть позиции, степень, в которой лидер имеет полномочия вознаграждать и наказывать последователей.

Основное предположение поведенческих теорий состоит в том, что поведение лидера вызовет определенное поведение у последователя. Результирующее поведение или действие последователя заставит лидера интерпретировать его первоначальное действие и либо усиливают, либо подавляют последующее аналогичное поведение.

Льюин, Липпит и Уайт провели основополагающую работу, проделанную в этой области [25]. Эти исследователи организовали несколько учеников начальной школы в клубы, возглавляемые аспирантами, обученными вести себя как автократические, демократические или невмешательские лидеры. Различные результаты и поведение последователей были результатом различных лидерское поведение. Аспиранты, обученные вести себя автократическими методами, постоянно руководили действиями и взаимодействиями членов группы. Демократические лидеры призвали членов группы самостоятельно определять свою политику и предоставили им свободу самостоятельно решать свои задачи и взаимодействовать. Лидер невмешательства характеризовался тем, что предоставлял членам группы полную свободу и

воздерживался от участия в мероприятиях. Наблюдатели зафиксировали большую частоту отдачи приказов, команд, похвалы и одобрение и критика со стороны авторитарных лидеров. Демократические лидеры давали больше предложений и поощряли независимость среди членов группы. Лидеры невмешательства давали только информацию, и то, только когда их напрямую спрашивали. Большая степень враждебности, недовольства и покорности была продемонстрирована в авторитарно управляемых группах. Демократические группы демонстрировали большую дружелюбность, спонтанность и сплоченность, а группы, возглавляемые невмешательством, были менее эффективными и менее удовлетворяли членов группы.

С 1938 года были проведены многочисленные научные исследования, чтобы выяснить, какие из три различных стиля руководства были более эффективными [25]. Результаты этих исследований показывают, что ни демократический, ни автократический стиль руководства нельзя пропагандировать как метод повышения производительности, но было обнаружено, что удовлетворенность членов группы выше при демократических лидерах.

В более недавнем исследовании, использующем данные о президентах университетов, были определены четыре дополнительных стиля лидерства [26]. Эти четыре стиля были обозначены как бюрократический, интеллектуальный, эгалитарный и консультант. Бюрократ, который предпочитает общаться через персонал или других посредников, а не напрямую взаимодействовать с преподавателями, рассматривается преподавателями как удаленный и неэффективный. Этого человека, скорее всего, можно было бы найти в качестве президента крупной или неденоминационной учреждения. Интеллектуальный стиль лидера характеризуется частым общением с преподавателями. Этот президент, скорее всего, будет находиться в избирательных учреждениях и в учреждениях, расположенных на Востоке. Эгалитарный президент чаще

общается не только с преподавателями, но и со студентами, регистраторами, сотрудниками по оказанию финансовой помощи, донорами, потенциальными студентами и посетителями. Доступность этого человека практически для любого индивидуума или группы людей позволяет называть таких лидеров не авторитарными. Эти президенты чаще всего встречались на Среднем Западе. В административный стиль консультанта подчеркивает предпочтение взаимодействия с другими людьми посредством личных бесед и неформальных встреч. Эти президенты, скорее всего, старше и находятся у власти дольше, чем три других стиля президентского руководства. Было обнаружено, что президенты типа консультантов не имеют высокой корреляции с каким-либо конкретным типом учреждения.

Исходя из необходимости количественной оценки стиля руководства, а также проведения воспроизводимых исследований, в 1950-х годах большинство исследований лидерства перешли на использование анкет.

Одно из наиболее полных исследований лидерства за этот период времени было проведено в Университете штата Огайо. Эта десятилетняя программа началась в 1945 году с целью сбора информации, ведущей к базовому пониманию лидерства. В рамках этой программы были проведены исследования эффективности лидерства в промышленных, военных и образовательных учреждениях.

В 1974 году Стогдилл, проанализировав более 3000 исследований лидерства, отметил, что за предыдущие сорок лет исследований лидерства был достигнут незначительный прогресс в понимании. Однако в последнее время некоторые исследователи отмечают сдвиг в исследованиях лидерства в сторону более сходящейся темы [22].

Аволио и Басс предположили, что трансформационное лидерство окажется методологией лидерства, наиболее тесно связанной с эффективностью [27]. За этой моделью по эффективности последовали бы



транзакционный, а затем нетранзакционный, или невмешательство, стили руководства.

Начиная с 1970-х годов, большинство исследований лидерства стали уделять особое внимание теории транзакционного лидерства. В 1980-х годах эта структура была расширена, чтобы также включить трансформационную теорию лидерства. Бернс впервые описал концепции транзакционного и трансформационного лидерства в своем исследовании политических лидеров. Басс в книге «Лидерство и производительность сверх ожиданий» расширил и дополнил гипотезы Бернса о транзакционном и трансформационном лидерстве [28]. В настоящее время эти теории лидерства широко исследуются. Басс предположил, что транзакционное лидерство в конечном итоге потерпит неудачу, потому что этим лидерам не хватало репутации предоставления соответствующих вознаграждений, и они были поэтому рассматриваются как неэффективный [28].

Таким образом, транзакционный лидер – это тот, кто вовлечен в процесс обмена вознаграждениями за работу с последователями. Напротив, трансформационный лидер мотивирует или «преобразует» последователей делать больше, чем они изначально ожидали, используя один или все из следующих методов:

- 1) стимулирует интерес среди последователей к рассмотрению их работы с новых точек зрения;
- 2) формирует осознание миссии или видения организации;
- 3) развивает последователей до более высоких уровней способностей и потенциала;
- 4) мотивирует последователей работать на благо группы, а также на свое собственное.

Теоретическая основа трансформационного лидерства основана на теории иерархии потребностей Абрахама Маслоу, разработанной в 1954 году, которая позже стала одной из наиболее часто признаваемых теорий мотивации среди менеджеров [29]. Один из основополагающих принципов

теории Маслоу заключается в том, что потребности людей могут быть организованы в иерархию, ранжированную от базовых или физиологических потребностей на более низком уровне до потребностей в самореализации или актуализации на самом высоком уровне. В соответствии с иерархией Маслоу, трансформирующий лидер способен поднять потребности своих последователей от забот о физиологическое удовлетворение, безопасность и связь с интересом к достижениям, признанию и самоактуализации.

Типичная среда, в которой происходит трансформационное лидерство, – это когда четыре переменные настоящее время. Этими переменными являются:

- 1) кризисная ситуация;
- 2) эмоциональный стресс среди членов организации;
- 3) четко определенный лидер;
- 4) вдохновляющее послание [25].

Люди, вовлеченные в кризисное событие, готовы к изменениям, и эмоциональный стресс, испытываемый этими людьми, побуждает их обратиться к лидеру для разрешения ситуации. Трансформационный лидер появится во времена кризиса и добьется успеха. Одним из важных аспектов этих моделей лидерства является то, что они зависят от конкретных факторов, которые можно определить количественно и измерить.

В 1985 году, когда Басс впервые представил свою концепцию транзакционной и трансформационной модели лидерства, она включала следующие измеримые факторы лидерства:

- 1) харизма;
- 2) вдохновляющее лидерство;
- 3) интеллектуальная стимуляция;
- 4) индивидуальное внимание;
- 5) условное вознаграждение;

б) управление в порядке исключения;

7) справедливость.

Из этих факторов трансформационные лидеры были определены харизмой, вдохновляющим лидерством, индивидуальным вниманием и интеллектуальная стимуляция [27].

Теоретики прошлого по-разному определяли харизматических лидеров. Вебер рассматривал харизматических лидеров как высокоуважаемых личностей, одаренных образцовыми качествами [30]. Эти качества включают уверенность, доминирование, целеустремленность и способность четко формулировать цели и идеи. Лоулер рассматривал харизматичных лидеров как людей дальновидных и озабоченных больше тем, «чтобы делать правильные вещи, чем делать все правильно» [31]. Басс характеризует харизматика по-разному. Он отмечает, что харизма – это зависит как от последователя, так и от лидера [28]. Последователь должен принять видение харизматика, чтобы харизма была реализована. Во времена стресса внутри организации гораздо чаще появляются харизматичные лидеры. Как только человек идентифицируется как харизматичный, это определение, скорее всего, сохранится. Харизматичный лидер часто властен, уверен в себе и обладает сильным потребностью во власти. Его способность четко сформулировать видение и заинтересовать своих последователей своей точкой зрения делает его преобразующим лидером. Харизматичный лидер также способен донести до последователей идеологические цели, которые они с готовностью принимают. Чтобы достичь этого, лидер должен иметь глубокое понимание потребностей подчиненных. Как только эти цели сообщаются, харизматичный лидер демонстрирует большую уверенность в способности последователей достичь поставленных целей. Это повышает вероятность того, что последователи усвоят цели и в конечном итоге реализуют их. Однако, лидеры, которые лично харизматичны, но сохраняют свои собственные цели отдельно от своих последователей, не считаются

настоящими трансформационными лидерами. Эти харизматичные лидеры будут сопротивляться расширению возможностей и развитию своих последователей.

Вдохновляющее лидерство определяется Басом как вспомогательный фактор харизмы. Если последователей привлекают цели и задачи лидера, но не личность лидера, тогда этот лидер вдохновляет, но не харизматичен [28].

Многие теоретики прошлого, занимавшиеся поведенческой теорией лидерства, определяли поведение, ориентированное на сотрудников, как важное для мотивации последователей и производительности. Басс обнаружил, что учет является важным фактором при оценке трансформационного лидера, хотя эта характеристика также оказалась значимой для транзакционного лидера.

Четвертая характеристика трансформационного лидера – это способность интеллектуально стимулировать подчиненных. Хотя интеллектуальная стимуляция вдохновляет подчиненных и часто ассоциируется с харизматичным лидерством, между ними есть некоторые важные различия. Интеллектуальная стимуляция способствует независимости последователей в отличие от беспрекословного доверия часто направляется от последователей к харизматичным лидерам. Интеллектуальная стимуляция также может быть использована для того, чтобы вывести подчиненных из их привычных концептуальных шаблонов на новые точки зрения, когда для решения проблем требуется новый взгляд.

Басс описал свою теорию лидерства как охватывающую полный спектр стилей лидерства и поведения. Таким образом, он попытался определить и измерить не только факторы, способствующие трансформационным и транзакционным лидерам, но и те, кто поддерживает принцип невмешательства, тоже [28]. Изображая стиль лидерства как падающий по шкале континуума, Басс продемонстрировал

трансформационное лидерство как высший уровень лидерского мастерства, а лидерство невмешательства – на нижнем уровне из континуума. Невмешательство, или пассивные лидеры, как оказалось, берут на себя мало или вообще не несут ответственности за принятие решений в своих организациях и не являются ни директивными, ни консультативными. Ранние исследования невмешательства в руководство пришли к выводу, что этот стиль руководства приводил к плохой концентрации и низкой эффективности работы среди подчиненных. Последующие исследования также показали, что уровень удовлетворенности последователей при невмешательстве лидеров ниже, чем при транзакционных и трансформационных стилях лидерства.

Маерофф также рассматривал академическое лидерство в терминах, описывающих трансформационных лидеров, указывая на то, что лидерство в колледже и университете было связано с способностью принимать трудные решения. С момента появления Басса парадигма трансформационного лидерства в 1985 году многие исследования, проведенные в академической среде, подтверждают концепцию трансформационного лидера как успешного президента университета.

Вывод по теории лидерства дает характеризовать лидерство как индивидуально-психологическое качество личности. Это соответствует переводу термина (с англ. leader – руководитель, ведущий, идущий впереди).

Развитие лидерских качеств у студентов тесно связано со способностью личности. Понятия «способность», «репродуктивная способность», «творческая способность», классификация способностей, взаимосвязь с другими свойствами личности раскрываются в исследованиях ученых Л.С. Выготского, К.К. Платонова, Б.Г. Ананьева, С.Л. Рубинштейна Р.С. Немова и др. Р.С. Немов определяет способность как индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности, в общении и легкость овладении

ими. Способности классифицируются на 1) природные; 2) специфические человеческие способности [32].

Могут развиваться различные способности под влиянием социальной среды, воспитательной и учебной деятельности и различных ситуаций. Люди, обладающие навыками ловкости и точности и мастерства, обладают различными способностями в зависимости от условий жизни и сферы деятельности. Содержание и виды работ, проводимых для воспитания способностей обучающегося, разнообразны. Умение проводить их в зависимости от конкретных обстоятельств является обязанностью каждого педагога. Одна из таких работ-организация учебно-воспитательной деятельности учащихся в увлекательной, содержательной, интересной форме.

Лидерскими качествами обладают не только люди, занимающие высокие должности, но и важно, чтобы все люди обладали лидерскими качествами, независимо от занимаемой должности, категории и происхождения. Понимание лидерства будет неполным без понимания его значения. Когда лидеры способны развивать эффективные взаимодействия и внедрять в действие черты морали и этики, они способны хорошо организованно выполнять свои должностные обязанности и достигать желаемых целей и задач. Значение лидерства можно понять по сбор информации с точки зрения различных аспектов основных ролей, поведения и отношения, личных качеств и навыков межличностного общения. Когда руководители должны выполнять свои должностные обязанности, от них требуется взять на себя различные аспекты. К ним относятся: переговорщик, тренер и мотиватор, командообразователь, друг, наставник, гид и советник. В учебных заведениях некоторые учащиеся испытывают трудности в обучении и им требуется время, чтобы получить эффективное понимание академических концепций.

В таблице 1 приведены определения с разных отраслей науки (Таблица 1).

Таблица 1 – Определение слова «лидер» в разных терминологических словарях

№	Вид словаря	Определение	Источник
1	Педагогический	Лидер - член группы, за которым она признает право принимать решения в значимых для нее ситуациях; индивид, который способен играть центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.	Педагогический словарь. -М.: Академия. Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. 2005.
2	Психологический	Лидерство - отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе.	Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Педагогика-Пресс, 1996.
3	Социологический	В данной науке лидерство рассматривается в рамках малых групп. Это оказание влияния на социальный коллектив. Лидер – это человек, способный объединить людей для достижения определенной цели. Тип лидерства связан с природой общественного строя, характером группы и конкретной ситуацией.	Аберкромби Н.; пер. с англ. И.Г. Ясавеева под ред. С.А. Ерофеева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Изд-во «Экономика», 2004. – 620 с.
4	Словарь по философии	1. Субъект, добивающийся наибольших успехов и являющийся образцом в какой-либо деятельности. 2. Субъект, обладающий авторитетом и способный вести за собой других людей, независимо от его официального статуса.	Философия: Учебник для вузов / Под общ. ред. В.В. Миронова. - М.: Норма, 2005. - 928 с.

Принимая во внимание, что некоторые студенты проницательны и способны понять только одно объяснение. В таких случаях преподаватели возлагают на учащихся обязанности по оказанию помощи тем, у кого есть опыт обучения инвалидность.

Когда студенты участвуют в решении академических проблем сокурсников, они могут развить свои лидерские качества. С другой стороны, сокурсники также могут развивать лидерские качества, контролируя и контролируя класс, особенно в отсутствие преподавателей. Когда в учебных заведениях организуются конкурсы, семинары или

мастер-классы, на студентов возлагаются определенные обязанности, которые способствуют развитию лидерских качеств.

Для того чтобы лидеры могли надлежащим образом выполнять свои должностные обязанности и получать уважение и признательность от других, они должны прививать им черты морали и этики. Поведение и отношение лидеров, которым доверяют члены его или ее группы, должны обладать различными качествами. К ним относятся надежность, правдивость, последовательность, готовность принимать обратную связь, умение говорить, уверенность, сотрудничество, сотрудничество, эффективная коммуникация и предсказуемость. Когда студенты, обладая этими чертами характера между собой, они смогут хорошо организованно развивать лидерские качества. В учебных заведениях, помимо проблем и трудностей в понимании академических концепций, учащиеся могут испытывать и другие проблемы. Это конфликты или разногласия с отдельными людьми, неблагоприятные условия домашней обстановки или другие личные проблемы. Поведение и отношение заслуживающих доверия лидеров позволят им установить хорошие отношения и отношения с сокурсниками, и они также будут стремиться руководству и советам от них относительно их личных проблем.

Различными личными качествами лидеров являются: напористость, теплота, высокая терпимость к разочарованию, харизма, вдохновляющее поведение, поведение образца для подражания, ответственность, анализ и последующее наблюдение, адаптивность, ориентация на производительность, развитие навыков, готовность к риску, гибкость, щедрость, умение прощать и рациональность. Вот некоторые из личностных черт лидеров, которые им необходимо оттачивать на протяжении всей своей работы. В учебных заведениях, помимо академических концепций, в обязанности преподавателей входит содействие развитию этих качеств. В студенты сталкиваются с различными проблемами и трудностями в ходе выполнения своих задач. Поэтому,



когда они способны развить эти личностные качества, они способны не только поддерживать хорошие отношения и отношения с другими сотрудниками образовательных учреждений, но и смогут внести эффективный вклад в совершенствование общей системы образования.

Один из аспектов, который имеет первостепенное значение, заключается в том, что учащимся необходимо преодолеть свои психологические проблемы, такие как депрессия, стресс и беспокойство. Они должны быть уверены, что они не навязывают препятствия в процессе повышения своей академической успеваемости и достижения желаемых целей и задач.

Считается, что развитие навыков межличностного общения имеет первостепенное значение для выполнения лидерских функций. Основными навыками межличностного общения, которыми должны обладать лидеры, являются эмпатия, умение слушать, понимание людей, дипломатичность и такт, терпение по отношению к людям, забота о благосостоянии людей, эмоциональная безопасность, неконкурентоспособность с членами группы, энтузиазм в отношении отдельных людей, удовлетворение от помощи другим в выполнении их обязанностей. хорошие должностные обязанности, заинтересованность в развитии членов группы, высокие ожидания от каждой группы членов, способность предоставлять достоверную обратную связь, заинтересованность в обогащении навыков и способностей отдельных лиц, дружелюбие, честность и порядочность. Когда лидеры сосредотачиваются на совершенствовании навыков межличностного общения между собой, им необходимо принимать во внимание в первую очередь три аспекта. Они эффективно выслушивают проблемы, опасения и жалобы людей, предоставляют им фактическую информацию и следят за тем, чтобы они не изображали никакого гнева и разочарования. Они должны общаться с ними в дружеской манере и обладать доступным характером. Навыки межличностного общения лидеров

позволят им создать видение для поощрения творчества и изобретательности.

## 1.2 Цели, задачи, принципы, критерии и содержание воспитания студентов в среднем учебном заведении

В системе среднего образования необходимо уделять особое внимание методам преподавания и обучения, учебно-методическим материалам, стратегиям оценки и всем факторам, которые позволили бы отдельным лицам добиться улучшений в общей системе среднего образования. В настоящее время, с развитием событий и с наступлением модернизации и глобализации, учителям необходимо использовать современные, научные и инновационные методы. Педагоги играют незаменимую роль в обеспечении эффективного роста и развития учащихся и совершенствовании системы среднего образования. Они должны получить эффективное понимание потребностей и требований учащихся. В случае сложных планов уроков они должны убедиться, что они реализуют учебные стратегии надлежащим образом. Основными квалификациями, которыми обладают учителя, являются образовательная квалификация, компетентность, способности, приятный характер и опыт работы. Когда происходит набор педагогов, эти факторы должны приниматься во внимание органами по найму. Поэтому члены совета должны сосредоточиться на всех факторах, которые были бы благоприятны для общей системы среднего образования.

Люди, принадлежащие ко всем сообществам, категориям и происхождению, признали значение и важность среднего образования. Основная цель среднего образования – привести к социальному развитию и повышению общих личностных качеств. Кроме того, на этом уровне образования люди готовятся к практическому миру. В стремлении к универсализации среднего образования существуют определенные принципы, которые необходимо принимать во внимание, а именно:

всеобщий доступ, равенство и социальная справедливость, актуальность и развитие, а также структурные и учебные планы. Они должны быть надлежащим образом применены на практике членами системы среднего образования. Все сотрудники учебных заведений, независимо от занимаемых ими должностей в иерархии, должны обратить внимание на усиление мер, которые способствовали бы совершенствованию системы среднего образования. Следовательно, можно утверждать, что когда люди сформируют точку зрения, что получение среднего образования внесет важный вклад в развитие благосостояния и доброй воли, они осознают его значение и значимость. Все участники должны работать в сотрудничестве и интеграции друг с другом при внедрении всех методов и процедур. Люди должны обмениваться идеями и точками зрения и развивать взаимопонимание друг с другом.

Одним из важных факторов, которые необходимо принимать во внимание, является то, что необходимо сосредоточиться на совершенствовании навыков решения проблем, аналитического и критического мышления. Лица, занимающие руководящие должности, наделены полномочиями и ответственностью по управлению ресурсами. Кроме того, им необходимо сформулировать законы и правила, которые привели бы к надлежащему функционированию образовательных учреждений в целом. Таким образом, организации вносят значительный вклад в то, чтобы дать людям возможность осознать смысл и значение среднего образования.

Учащиеся готовы определить свои должностные обязанности и обязанности, как дома, так и за его пределами. Другими словами, их обучают тому, чтобы они превратились в продуктивных граждан страны. Педагоги сообщают ученикам, что помимо учебы им необходимо заботиться о нуждах и потребностях членов своей семьи. Другими словами, они обучаются тому, как применять свои образовательные квалификации на практике, а также способствовать благосостоянию

общества. Среднее образование позволяет учащимся участвовать в различных видах социальной, культурной, экономической и политической деятельности. Таким образом, они могут расширить свои знания и понимание с точки зрения различных аспектов, концепций и методологий. Преподаватели доводят до учащихся точку зрения, что участие в этих мероприятиях позволит учащимся развить свои навыки и способности, достичь личных и профессиональных целей, улучшить свои карьерные перспективы и улучшить свои общие условия жизни. Учащиеся осознают смысл и значение среднего образования, когда у них формируется точка зрения, что оно в значительной степени приносит пользу.

Лица, занимающие руководящие должности, учителя, учащиеся и другие сотрудники образовательных учреждений должны работать в координации друг с другом для достижения академических целей и улучшения общей системы среднего образования. Они должны быть хорошо оснащены с точки зрения цели среднего образования. Когда все члены организации применяют на практике меры и стратегии, они должны быть уверены, что они всем сердцем привержены достижению целей среднего образования. Все участники должны работать в сотрудничестве и интеграция друг с другом при внедрении всех методов и процедур, которые необходимы для достижения целей.

Цели средне-специального образования сформулированы следующим образом:

1. Предоставление учащимся возможности расширить свои навыки и способности, необходимые для улучшения их карьерных перспектив и улучшения их личностных качеств. На этом этапе обучения учащиеся понимают все основные способы, которые могут оказаться полезными и благоприятными.

2. Сделать студентов моральными и этичными людьми и продуктивными гражданами страны. От студентов требуется не только прививать такие качества, как трудолюбие, находчивость и

добросовестность, но и демонстрировать эффективность, честность и правдивость.

3. Учащимся предоставляется информация, позволяющая им осознать значение и значимость прав человека и основных свобод. Права человека и основные свободы должны использоваться разумным и этичным образом.

4. Студенты обучаются быть практичными. Другими словами, они необходимы для того, чтобы адекватно справляться с различными типами проблем и вызовов и не допускать их принятия серьезной формы.

5. Необходимо ввести в действие меры и подходы, способствующие благополучию не только себя и своих семей, но и общества в целом. Другими словами, учащиеся должны использовать свои образовательные квалификации, компетенции и способности.

6. Сохранение окружающей среды является жизненно важным аспектом, которому необходимо уделять внимание на регулярной основе. Люди стремятся жить в чистой и зеленой среде.

7. Обучающиеся готовы определить свои должностные обязанности и обязанности как дома, так и за его пределами. Учителя сообщают им, что помимо учебы им необходимо заботиться о нуждах и потребностях членов своей семьи.

8. Обучающиеся должны обращать внимание на состояние своего здоровья, как физического, так и психологического. На этапе детства родители уделяют особое внимание улучшению здоровья и благополучия своих детей. Но в средней школе им внушают точку зрения, что они должны самостоятельно обращать внимание на свое здоровье и благополучие.

9. Среднее образование позволяет учащимся участвовать в социальной, экономической и политической деятельности. Преподаватели доводят до студентов точку зрения о том, что участие в этих мероприятиях позволит учащимся повысить свои компетенции и способности, достичь

личных и профессиональных целей, улучшить свои карьерные перспективы и улучшить свои общие условия жизни.

10. Студентам дают понять, что они не могут выполнять какие-либо рабочие обязанности в уединении. Следовательно, они понимают, что им необходимо формировать сердечные и дружелюбные отношения с другими людьми. Другими словами, они осознают смысл и важность командной работы [33].

Развитие демократической гражданственности. Гражданственность в условиях демократии – это очень сложная ответственность, для выполнения которой каждый гражданин должен быть тщательно подготовлен. Она включает в себя интеллектуальные, социальные и моральные качества, которые можно развить с помощью образования. Для развития демократической гражданственности образование должно быть направлено на развитие следующих качеств:

Ясное мышление. Образование должно быть направлено на развитие способности к ясному мышлению и восприимчивости к новым идеям, чтобы у человека было понимание и интеллектуальная целостность, чтобы изменить истину от лжи.

Ясность в речи и письме. Вместе с ясностью мысли необходима ясность в речи и письме для свободного обсуждения, убеждения и мирного обмена идеями.

Искусство жить в обществе. Образование должно научить человека жить с другими и ценить искусство сотрудничества через практический опыт и свободное взаимодействие с другими личностями. Следует развивать качества, необходимые для того, чтобы жить достойно, гармонично и эффективно. Этими качествами являются: (1) Дисциплинированность, (2) Сотрудничество, (3) социальная чувствительность и (4) Терпимость. Поэтому эти добродетели должны быть развиты с помощью образования.

Чувство истинного патриотизма: Другой целью является развитие чувства истинного патриотизма. Истинный патриотизм включает в себя три вещи: а) искреннюю оценку социальных и культурных достижений своей страны. б) готовность откровенно признать свои недостатки и работать над их устранением. в) искренняя решимость служить ему в меру своих возможностей, согласовывая и подчиняя индивидуальные интересы более широким национальным интересам.

Развитие чувства гражданства мира. В современном мире нет более опасной максимы, чем «Моя страна, правильная или неправильная». Мир сейчас настолько тесно взаимосвязан, что ни одна нация не может и не смеет жить в одиночку, и развитие чувства мирового гражданства стало столь же важным, как и чувство национального гражданства.

Повышение профессиональной эффективности: Второй важной целью нашей системы образования должно быть повышение производственной или технической и профессиональной эффективности наших студентов. Это включает в себя следующее:

Формирование нового отношения к работе: мы должны сформировать у учеников новое отношение к работе, отношение, которое подразумевает понимание достоинства любой работы, пусть и медленно.

Повышение технических навыков и эффективности: с развитием нового подхода к работе необходимо повышать технические навыки и эффективность на всех этапах обучения, чтобы обеспечить обученный и эффективный персонал для разработки схем промышленного и технологического прогресса.

Развитие личности. Третьей основной целью является развитие личности, которое включает в себя: Высвобождение источников творческой энергии в учениках, чтобы они могли оценить свое культурное наследие. Культивирование богатых интересов, которыми они могут заниматься в свободное время и вносить вклад в развитие этого наследия в

дальнейшей жизни. Отводить почетное место таким предметам, как искусство, ремесло, музыка, танцы и развитие хобби.

Развитие лидерских качеств важно для успешного функционирования демократии. Образование должно готовить наших студентов к выполнению своих обязанностей эффективно, которые смогут взять на себя ответственность за лидерство в социальной, политической, промышленной или культурной областях в своих собственных небольших группах сообщества или местности.

Следующие моменты подчеркнут важность среднего образования:

1. Средне-специальное образование очень важно для личности, чтобы направлять их для дальнейшего получения высшего образования. Это позволяет учащимся средней школы получить и завершить свое среднее школьное образование, поскольку это создает стимул для получения высшего образования. Среднее образование готовит молодых людей к взрослой жизни. Это поддерживает их связь с учебой и делает их повседневную жизнь рутинной. Она расширяется и ускоряется их интеллектуальность, а также расширяет круг их общения и дружбы, а также удерживает их от антиобщественного поведения.

2. Средне-специальное образование и социальные чувства. Средне-специальное образование касается не только развития интеллектуальных способностей и потенциальных возможностей учащихся, но и прививает социальный дух и социальные чувства среди учащихся средней школы. Это расширяет возможности социального взаимодействия учащихся. Это очень помогает в развитии социальных качеств учащихся. Сидим вместе, вместе учимся, и совместная игра формирует социальные чувства у учащихся колледжа. Это то, как они делятся своими взглядами, чувствами, симпатией и сотрудничеством друг с другом. Без создания социальной жизни индивидов образование не может претендовать на свое совершенство.



3. Средне-специальное образование и экономическое развитие. Образование – это потенциальное, эффективное и полезное средство сделать жизнь конструктивной, прогрессивной, целеустремленной и счастливой, но это невозможно без экономического процветания и развития. Средне-специальное образование, предоставляет рабочие места и обучает учащихся различным профессиям. Там является обеспечением экономического развития в системе и схеме среднего образования. Различные технические и профессиональные навыки должны быть включены в учебную программу Средне-специального образования. Среднее образование готовит учащихся к различным профессиям, навыкам и призваниям. Это позволяет ученикам соответствующим образом адаптироваться как в жизни, так и в обществе.

4. Средне-специальное образование и национальная интеграция. Это вносит важный вклад в продвижение ценности национального взаимопонимания и национальной интеграции среди молодежи. Потребность времени состоит в том, чтобы укрепить дух национальной интеграции среди учащихся, чтобы они могли стать патриотами. Их следует поощрять к участию в национальных фестивалях.

5. Развитие лидерских качеств. Именно благодаря демократическим ценностям можно привить молодежи настоящий дух лидерства. Только эффективная система образования может привить молодежи дух лидерства. Лидерство имеет важное значение, везде, на уровне школы, на уровне деревни, на уровне штата и, прежде всего, на национальном уровне. Это подготавливает учеников к осознанию своих обязанностей и ответственности. На них должны быть возложены разные обязанности, связанные с различными программами развития, чтобы они могли развить в себе лидерские качества.

6. Средне-специальное образование – это приключение высшего образования. Среднее образование готовит студентов к получению высшего образования. Высшее образование означает высшее образование

в колледже и университетское образование, основанное на исследовательских программах. Есть все шансы или вероятности для прогресса во вторичном образовании для приобретения более высоких знаний о более высоких ценностях. Это дает стимул учащимся средней школы сделать свою жизнь авантюрной и прогрессивной.

Факторы, учитываемые при разработке изменений в системе среднего образования. Все члены должны работать в сотрудничестве и интеграции друг с другом при внедрении всех методов и процедур (начальное и среднее образование и т.д.). Отдельные лица должны обмениваться идеями и точками зрения и развивать взаимопонимание друг с другом. Лица, занимающие руководящие должности, наделены полномочиями и ответственностью по управлению ресурсами.

Различные виды ресурсов, которые необходимо ввести в эксплуатацию, – это финансовые, людские, технические и материальные ресурсы. Кроме того, им необходимо проводить исследования в различных областях, которые должны быть улучшены. Методы и подходы применяются на практике для достижения улучшений. Все члены, независимо от их должностных должностей в иерархии, должны уделять внимание тому, чтобы привести к изменениям в системе среднего образования. Для этого они должны быть хорошо осведомлены о факторах.

Методы преподавания.

Методы преподавания и обучения вводятся в действие учителями при передаче информации учащимся с точки зрения учебных предметов и планов уроков. Основными аспектами, которые принимаются во внимание в этом случае, являются учебные предметы, уровни успеваемости учащихся, академические цели и общая система образования. Различные типы методов преподавания-обучения включают чтение из учебников, а затем объяснение в них концепций; объяснение концепций на темных или светлых досках; заставляя студентов читать, а затем давать пояснения, диктовать заметки и так далее. В учителя также используют современные,

научные и инновационные методы. Они должны обеспечить, чтобы учащиеся могли эффективно понимать учебные предметы и планы уроков. Поэтому методы преподавания и обучения рассматриваются как жизненно важные факторы, которые принимаются во внимание при разработке изменений в системе среднего образования [34].

Учебно-методические материалы.

Учебно-методические материалы вводятся в действие учителями при передаче учащимся информации по учебным предметам и планам уроков. К различным типам учебно-методических материалов относятся книги, статьи, проекты, отчеты, диаграммы, графики, картинки, изображения, модели, структуры и так далее. Педагоги должны обеспечить, чтобы учащиеся могли эффективно понимать учебные предметы и планы уроков. Кроме того, они гарантируют, что учащиеся не будут перегружены какими-либо проблемами и проблемами. Различные типы учебно-методических материалов должны быть отточены, чтобы сделать учащихся моральными и этичными людьми и продуктивными гражданами страны. Со временем необходимо внести улучшения в учебно-методические материалы. Поэтому учебно-методические материалы рассматриваются как важные факторы, которые принимаются во внимание при разработке изменений в системе среднего образования.

Стратегии оценки.

Стратегии оценки – это стратегии, которые вводятся в действие учителями для определения того, как много учащиеся усвоили и поняли. Другими словами, они используются для оценки успеваемости учащихся. Кроме того, учителя также могут определить, применяются ли методы преподавания-обучения, учебные стратегии и учебно-методические материалы надлежащим образом или существует необходимость в их совершенствовании. Различные типы стратегий оценки включают в себя классные задания, домашние задания, конкурсы, экзамены, тесты, мероприятия, статьи, проекты, отчеты и так далее. Одна или несколько из

этих стратегий оценки обычно реализуются в конце каждого плана урока. Со временем необходимо добиться улучшения стратегий оценки.

Поэтому стратегии оценки рассматриваются как один из обязательных факторов, принимаемых во внимание при разработке изменений в системе среднего образования.

Подготовка преподавателей. Преподаватели играют незаменимую роль в обеспечении эффективного роста и развития учащихся и совершенствовании системы среднего образования. Они наделены полномочиями по предоставлению учащимся информации об учебных предметах и планах уроков. Преподавателям необходимо приобрести эффективное понимание потребностей и требований учащихся. Другими словами, они должны быть хорошо подготовлены с точки зрения своих должностных обязанностей и ответственности. В случае сложных планов уроков им необходимо обеспечить, чтобы они выполняли адекватные стратегии обучения. Основными квалификациями, которыми обладают учителя, являются образовательный уровень, компетенции, способности, приятный характер и опыт работы. Подготовка педагогов является основополагающим фактором, принимаемым во внимание при разработке изменений в системе среднего образования.

Консультационные услуги. В ходе продолжения образования и приобретения эффективного понимания учебных предметов и планов уроков учащиеся сталкиваются с рядом проблем и проблем. У них обычно развивается чувство уязвимости и настороженности. Следовательно, учителя предоставляют консультационные услуги. Консультанты проводят анализ причин и предоставляют информацию с точки зрения решений. В случае сложных планов уроков они должны убедиться, что они повторяют концепции и реализуют учебные стратегии надлежащим образом. Кроме того, они должны обеспечить, чтобы учащиеся чувствовали себя комфортно в студенческой обстановке. Таким образом, консультационные услуги являются фактором, принимаемым во внимание при разработке

изменений в системе среднего образования, которые были благоприятными для учащихся на всеобъемлющей основе.

Исследования и мониторинг качества. Лица, занимающие руководящие должности, наделены полномочиями и ответственностью по управлению ресурсами. Это необходимо для обеспечения инфраструктуры, удобств и удобств. Они должны обратить внимание на улучшение условий окружающей среды в колледже и на уроке. Различные виды ресурсов, которые необходимо ввести в эксплуатацию, – это финансовые, людские, технические и материальные ресурсы. Кроме того, им необходимо проводить исследования в различных областях, которые нуждаются в улучшении. Методами и подходами являются, применяйте на практике, чтобы добиться улучшений. Все члены, независимо от их должностных должностей в иерархии, должны уделять внимание использованию ресурсов, знаний и навыков таким образом, чтобы это привело к улучшению общей системы образования. Таким образом, исследования и мониторинг качества являются фактором, принимаемым во внимание при разработке изменений в системе среднего образования, которым необходимо уделять внимание на регулярной основе.

Информационно-коммуникационные технологии.

В системе среднего образования использование технологий приобрело большое значение. Студенты используют технологии для выполнения своих должностных обязанностей менее трудоемким и эффективным способом. Интернет используется для получения информации с точки зрения различных аспектов. Студенты готовят проекты, отчеты и работают над различными заданиями с использованием технологий. С другой стороны, педагоги используют их, когда они должны подготовиться с точки зрения академических предметов и планов уроков. Регулярная практика поможет вам дать возможность людям преодолеть уязвимость и настороженность. Главное преимущество заключается в том, что должностные обязанности могут выполняться менее трудоемко и

эффективно. Таким образом, информационно-коммуникационные технологии являются фактором, принимаемым во внимание при разработке изменений в системе среднего образования, что способствовало достижению образовательных целей и привело к совершенствованию всей системы среднего образования.

Показатели качества. Педагоги и обучающиеся должны быть хорошо подготовлены с точки зрения методов достижения образовательных целей. Кроме того, они должны применять в жизнь методы и стратегии мудрым и этичным образом. В системе среднего образования необходимо уделять особое внимание методам преподавания-обучения, учебно-методическим материалам, стратегиям обучения и стратегиям оценки. Это оказалось бы полезным для отдельных лиц на всеобъемлющей основе. Это способствует обучению студентов, помогая им хорошо успевать в учебе, вызывая чувства удовольствия и удовлетворения, достижения академических целей и улучшения общей системы среднего образования. С появлением технологий педагоги также используют современные, научные и инновационные методы. Они должны обеспечить, чтобы учащиеся могли эффективно понимать учебные предметы и планы уроков. Таким образом, показатели качества являются фактором, принимаемым во внимание при разработке изменений в системе среднего образования, которые необходимо вводить в эксплуатацию на регулярной основе.

Многоуровневые стратегические руководящие принципы и ориентировочные финансовые нормы. Каждый аспект качества требует соблюдения норм и руководящих принципов для заинтересованных сторон. При выполнении всех видов должностных обязанностей и достижении профессиональных целей сотрудники должны быть не только информированы о методах, стратегиях и процедурах, но и управлять ресурсами и соблюдать моральные и этические нормы в своем поведении. Факторы, которые имеют жизненно важное значение для повышения квалификации всей системы средне-специального образования, должны

оттачиваться на регулярной основе. Когда они вводят в эксплуатацию все виды должностных обязанностей и обязанности, они должны уделять особое внимание повышению благосостояния членов и вести к повышению градации общей структуры организации. Таким образом, можно понять на всеобъемлющей основе, что многоуровневые стратегические руководящие принципы и ориентировочные финансовые нормы являются фактором, принимаемым во внимание при разработке изменений в системе среднего образования, что внесло важный вклад в повышение градации всей системы среднего специального образования.

### 1.3 Педагогические условия развития лидерских качеств у студентов образовательного учреждения

Лидерство является неотъемлемой частью всех аспектов жизни. Для того чтобы хорошо организовано выполнять свои задачи и действия, направлять и вести других в правильном направлении, а также способствовать собственному благополучию и благополучию общества, людям жизненно важно развивать лидерские качества. Учебные заведения обязаны передавать знания и компетенции учащимся, чтобы они могли развивать лидерские качества. В настоящее время рынок труда требует, чтобы люди обладали лидерскими качествами для получения возможностей трудоустройства на должностях, связанных с технологиями. специалист по коммуникациям и специалист по обучению и развитию лидерских качеств. Однако образовательные учреждения стали больше уделять особое внимание соблюдению стандартов. Для этого они должны прививать учащимся лидерские качества.

Студенческий возрастной период характеризуется достижением наивысших, высоких результатов. Студенческие годы считается этапом, который позволяет не только сформировать личность, но и достичь высоких степеней личностного развития. В современном обществе невозможно сформировать общества без студенческой молодежи.

Студенческий период – это период расширения отношений с людьми. Отсюда разворачиваются новые ряды отношений со старшими. В студенческий период расширяется сфера социальных связей, общественных связей. Молодежь становится субъектом социальной активности.

Процесс формирования, развития студенческой молодежи как субъекта социально-политической активности двусторонний. Первая сторона связана с социальным процессом, вторая – с социализацией. Формируется молодежь, выступает как субъект в общественной жизни. Эта внутренняя деятельность определяется уровнем сознания учащегося, его ценными ориентирами, идеалами, интересами.

Из-за отсутствия четкой детерминации общественного разделения труда студенческий период относится к социально-демографической группе. Под самостоятельной возрастной психологией студенческого периода понимают высшие эмоции, стремление к самовыражению, нетерпение к мнению окружающих.

Необходимо научить преодолеть препятствия для обучения развитию лидерских качеств у обучающихся. Важность развития лидерских качеств у студентов подчеркивается в аспектах, которые были изложены следующим образом:

Преобладание ориентации на достижение цели – в учебных заведениях учащиеся нацелены на достижение академических целей. Их основная цель состоит в том, чтобы внедрить методы и функции обучения таким образом, чтобы они были в состоянии достичь своих академических целей хорошо организованным образом.

Для достижения желаемых целей и задач учащимся необходимо развивать лидерские качества. Эти навыки позволят им принимать соответствующие решения, выполнять задачи и функции с изобретательностью и тщательностью и формировать хорошие условия и отношения с другими сотрудниками образовательных учреждений.



В исследованиях И.В. Бичевой раскрываются три компонента педагогических условий способствующие развитию лидерских качеств обучающихся:

- рефлексивно-мотивационные,
- содержательно-познавательные,
- деятельностные [35].

Содержание условий по вышеуказанному автору приводится в таблице 2.

Таблица 2 – Педагогические условия развития лидерских качеств обучающихся (по И.В.Бичевой)

№	Условие	Содержание
1	Рефлексивно-мотивационные	Направлены на изменение исходных предпосылок развития лидерских позиции обучающихся в сторон личностно-ориентировочных потребностей.
2	Содержательно-познавательные	Направлены на приобретение необходимых знаний, развитие способностей, креативности в любых сферах деятельности и основывается на уважении уникальности каждого обучающегося.
3	Деятельностные	Направлены на формирование и развития лидерской деятельности, самореализации и активного диалога. Это реализуется активными формами взаимосотрудничества и применением разнообразных воспитательных форм, приемов и посредством пробуждения обучающихся проявить свои лучшие качества.

Внутреннее стремление к саморазвитию – помимо достижения академических целей, учащиеся должны обладать внутренним желанием добиться саморазвития.

Когда человек сосредотачивается на саморазвитии, есть ряд аспектов, которые необходимо принимать во внимание. К ним относятся развитие эффективных навыков общения, привитие черт морали и этики, повышение осведомленности о различных аспектах, формирование конструктивных точек зрения, совершенствование личностных качеств, реализация честности и правдивости, признание своих обязанностей, формирование эффективного условия и отношения с другими людьми, принятие мудрых решений и улучшение общего качества своей жизни.

Применение на практике этих черт характера внесло бы эффективный вклад в саморазвитие.

Условия развитие личности в целом связано с социально-психологическим явлением.

В социально-психологические явления возникают при взаимодействии социальной среды, личности и группы. Уточним эти понятия (Рисунок 1).

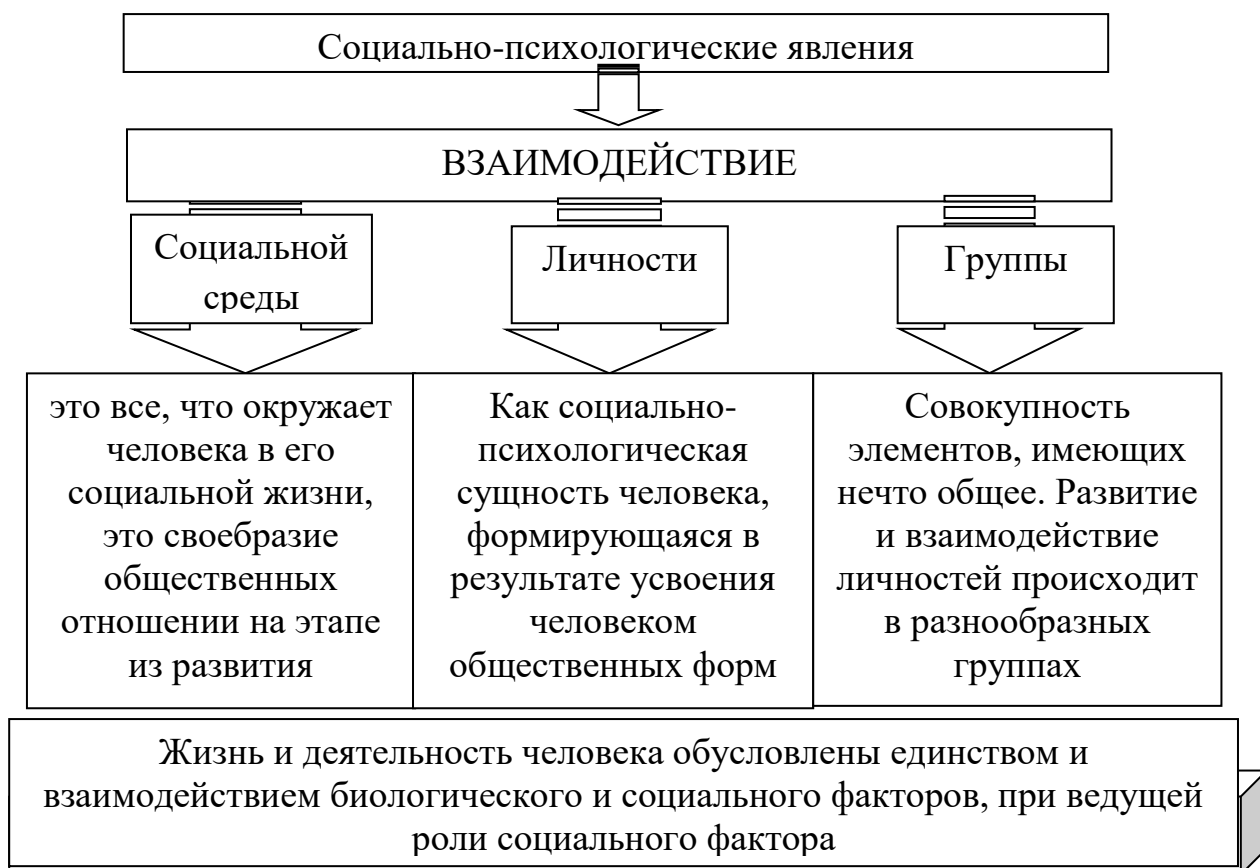


Рисунок 1 – Развитие и формирование личности

Творчество в исполнении – при выполнении своих задач и видов деятельности учащимся важно проявлять творческий подход. В частности, когда они работают над заданиями, отчетами или проектами, креативность обычно проявляется в изложении идей и в общей презентации. Когда студенты проявят творческий подход, они смогут развить в себе лидерские качества. Креативность считается жизненно важной не только при выполнении задач и видов деятельности, но и в процессах общения [36]. Это неотъемлемая рабочая обязанность лидеров - обеспечить, чтобы они

надлежащим образом направляли и вели других индивидуумы в правильном направлении. Следовательно, для них жизненно важно проявлять творческий подход к подаче идей и предложений.

Способность прогнозировать и принимать решения – лидеры должны уделять особое внимание своим способностям прогнозировать и принимать решения. Прогнозирование относится к прогнозированию, предвидению и вычислению.

Когда лидеры способны предсказывать будущее или поведенческие особенности других людей, они способны определять процедуры, которые были бы наиболее эффективными при выполнении задач и мероприятий. Принятие решений является неотъемлемой частью функционирования занятий в классе и всего учебного заведения. Лидеры наделены полномочиями принимать решения. Но для них жизненно важно принимать идеи и предложения от других людей. Другими словами, членам команды должно быть разрешено участвовать в процессах принятия решений. Когда решения принимаются, необходимо обеспечить, чтобы они приносили пользу всем сотрудникам образовательных учреждений и улучшали общую систему образования.

Способность вдохновлять – в учебных заведениях преподаватели обычно поощряют командную работу. Когда студенты работают в команде, на всех ее членов возлагаются определенные обязанности. Члены команды отличаются друг от друга по характеру, навыкам, способностям и поведенческим чертам. В некоторых случаях они выполняют свои должностные обязанности с искренним интересом и энтузиазмом, в то время как в других случаях они не проявляют живого интереса и энтузиазма и могут откладывать выполнение своих задач. Когда студенты берут на себя роли лидеры, они должны применять на практике методы и стратегии, чтобы вдохновлять и стимулировать мышление других членов команды к выполнению задач и функций.

Способность справляться с трудностями – в ходе достижения академических целей учащиеся должны сталкиваться с определенными проблемами и вызовами. Основные проблемы, с которыми они сталкиваются, – это проблемы в ходе подготовки заданий или проектов, или в приобретении эффективного понимания академических концепций. Развивая свои лидерские качества, учащиеся способны эффективно справляться с трудностями. Когда кто-то сталкивается с трудностями, ему необходимо сохранять спокойствие, проводить анализ имеющихся альтернатив и применять на практике альтернатива, которая была бы наиболее подходящей. Когда лидеры будут обладать способностями справляться с трудностями, они смогут соответствующим образом направлять и других членов команды.

Способность выполнять задачи в соответствии с ситуациями – выполнение задач и действий должно соответствовать ситуациям. Например, студентам предоставляется ряд других возможностей, помимо понимания академических концепций. Например, в учебных заведениях организуются семинары и мастер-классы. Когда должны быть организованы семинары и практикумы, преподаватели возлагают на учащихся ряд обязанностей и обязанностей. Поэтому они необходимы для реализации задачи и действия в соответствии с ситуациями. Когда учащиеся выполняют задания в первый раз, для них жизненно важно обратиться за помощью и поддержкой к преподавателям или сокурсникам, особенно когда они не уверены в себе.

Анализируя труды по проблеме исследования можно выделить два этапа развития студенческого лидерства: 1) выявление студентов с лидерскими способностями. На данном этапе используются различные педагогические, психологические и социальные диагностические методики. 2) Формирование лидерских качеств с использованием активных инновационных методов учебное и внеучебное время.

Развитие профессионализма – развитие профессионализма считается чрезвычайно важным, особенно когда студенты выполняют руководящие роли. Профессиональные качества студентов проявляются в различных аспектах. Это общение с другими людьми с уважением и вежливостью, реализация честности и правдивости, привитие черт морали и этики, осознание своей ответственности, обладание адекватными знаниями и информацией с точки зрения различных задач и видов деятельности, привитие черт трудолюбия, находчивости и добросовестности, воспитание чувства патриотизма, обуздание негативных точек зрения, формирование конструктивных точек зрения и перспектив в отношении образовательных учреждений и персонала и обеспечение надлежащего применения методов обучения на практике. Развитие профессионализма позволило бы студентам не только достичь личных и профессиональных целей, но и обеспечить адекватные условия их жизни.

Развитие знаний и навыков – для студентов важно проводить исследования и уделять внимание развитию знаний и навыков. Развитие знаний и навыков считается необходимым, особенно в случае планов уроков и академических концепций. Для достижения академических целей им важно обладать эффективными знаниями в плане подготовки своих заданий, проектов и других документов. Кроме того, тесты и конкурсы являются неотъемлемой частью обучения. Следовательно, для студентов жизненно важно развивать свои знания и навыки в отношении академических концепций. Помимо академических концепций, для студентов важно развивать знания и навыки и в других областях деятельности. В учебных заведениях всех уровней учащимся предлагается участвовать во внеклассных и творческих мероприятиях. К ним относятся спорт, физические нагрузки, музыка, пение, танцы, произведения искусства, рукоделие, ролевые игры и так далее. Участие во внеучебных и творческих мероприятиях стимулирует их стремление к обучению [37].

Принятие социальной ответственности. В школах и высших учебных заведениях преподаватели повышают осведомленность учащихся о принятии социальной ответственности. Социальная ответственность относится к ответственности студентов за содействие благополучию общества. В некоторых случаях обучающиеся участвуют в обучении грамоте обучающихся, принадлежащих к обездоленным, и социально-экономическим низким слоям общества. Принимая во внимание, что в других случаях учащиеся наделяются ответственность за сбор различных вещей, таких как продукты питания, одежда, лекарства и другие предметы для жертв стихийных бедствий и катастроф. Таким образом, принятие социальной ответственности позволяет учащимся вносить эффективный вклад в повышение благосостояния общества.

Различные стратегии, которые необходимо внедрить обучающимся для развития лидерских навыков, были изложены следующим образом:

Эффективные коммуникативные навыки – развитие эффективных коммуникативных навыков считается чрезвычайно важным. При развитии этих навыков люди должны принимать во внимание три основных аспекта. Это умение говорить, слушать и отвечать. Когда кто-то говорит, для него жизненно важно сообщать фактическую информацию и использовать приличный язык. Во-вторых, нужно обладать эффективными навыками слушания и обращать внимание на выступающих. В-третьих, очень важно, чтобы слушатели откликнулись и дали надлежащую обратную связь. В учебных заведениях, а также в других организации, когда отдельные лица практикуют лидерские навыки, другими словами, когда они направляют, направляют и ведут людей в правильном направлении, особенно в отношении реализации своих целей и задач, тогда им необходимо развивать эффективные коммуникативные навыки. Общение может осуществляться в устной форме посредством личного разговора или по телефону, или оно может осуществляться в письменной форме посредством писем, электронных писем, уведомлений и так далее.

Энтузиазм и заинтересованность – лидеры должны демонстрировать заинтересованность и энтузиазм в выполнении своих задач и деятельности. Когда люди обращаются к ним, чтобы уладить свои жалобы или найти решение проблем, они должны обратить внимание на их проблемы и оказать им всяческую возможную помощь. Энтузиазм и интерес в первую очередь проявляются в том, что вы обладаете доступным характером, внимательны и вежливы, предоставляете равное отношение и равные возможности всем членам группы и работаете честно и в координации с другими. Когда лидеры будут изображать энтузиазм и заинтересовавшись, люди будут чувствовать себя комфортно, обращаясь к ним со своими проблемами и заботами. Для лидеров жизненно важно обеспечить равные возможности и не дискриминировать других на основе таких факторов, как каста, вероисповедание, раса, религия, этническая принадлежность, пол, возраст и социально-экономическое положение. В условиях классной комнаты существуют различия между учащимися на основе этих факторов. Следовательно, когда студенты сосредотачиваются на развитии лидерских качеств, для них жизненно важно относиться к сокурсникам с уважением и вежливостью.

Нацеленность на достижение целей – когда студенты развивают в себе лидерские качества, им необходимо сосредоточиться на своих личных и профессиональных целях. Когда кто-то проявляет лидерские качества в отношении других, у людей есть цели или цели, которых нужно достичь. Например, когда один студент помогает другому лучше понять планы уроков, его главная цель состоит в том, чтобы убедиться, что его сокурсник способен адекватно понимать концепции. Это работа лидеров – направлять людей в правильном направлении к достижению желаемых целей. В некоторых случаях обучающиеся испытывают трудности в обучении и не уделяют внимания своей учебе. В учебных заведениях они могут заниматься другими задачами и видами деятельности. В таких случаях в обязанности преподавателей входит мотивировать их к

выполнению заданий и уделять внимание учебе. Педагоги обычно возлагают на воспитателей должностные обязанности по наблюдению за классом, особенно в их отсутствие. В таких случаях студенческие лидеры должны следить за тем, чтобы поддерживалась дисциплина, обучающиеся они концентрируются на учебе, и условия окружающей среды в классе поддерживаются в хорошем состоянии.

Знание других людей – лидеры должны знать всех людей и, в частности, их роли и обязанности. В учебных заведениях учащиеся различаются по уровню успеваемости, личностным и поведенческим чертам, но у них есть одна общая цель – внедрить соответствующие методы обучения. Внедрение подходящих методов обучения позволило бы им повысить свою академическую успеваемость. Чтобы узнать других людей, лидеры должны часто устанавливать условия взаимодействия с другими людьми. Когда они сформируются личные контакты, они смогут хорошо их узнать. Студенческие лидеры должны быть знакомы с другими учащимися в классе. Им необходимо отметить свои качества и характеристики (развитие лидерских навыков и т. д.) [38].

Учет качеств и характеристик других учащихся поможет руководителям учащихся в определении стратегий, необходимых для эффективного мониторинга и руководства ими. В аудиториях студенческие лидеры наделены должностной обязанностью принимать участие в занятиях. Следовательно, когда они познакомятся с другими учениками, они смогут выполнять эту работу удовлетворительно.

Определение обязанностей – руководителям жизненно важно использовать свои знания и понимание и выполнять свои обязанности хорошо организованным образом. Кроме того, они также должны позволять каждому члену группы определить свои обязанности и ответственность. Когда студенты обучаются в магистратуре или докторантуре, они обычно работают ассистентами преподавателя. Выполняя свои должностные обязанности в качестве ассистентов



преподавателя, они должны быть осведомлены об ожиданиях учащихся, особенно в достижении своих академических целей. Когда студенты работают в качестве ассистентов преподавателя или выполняют исследовательские и письменные задания или выполняют любые другие должностные обязанности в учебных заведениях. Для них жизненно важно повысить осведомленность о методах и подходах, которые они должны применять на практике. Когда студенческие лидеры выполняют свои должностные обязанности с усердием, добросовестностью и находчивостью, преподавателям жизненно важно мотивировать их. Предоставление вознаграждений – это основной способ мотивации людей.

Принятие ответственности – исследования показали, что у студентов обычно развивается мотивация и интерес, особенно когда они должны участвовать в руководящих функциях. Принятие ответственности рассматривается как один из эффективных способов не только развить лидерские качества, но и получить признание от своих преподавателей. Принимая на себя ответственность в отношении различных аспектов, люди могут расширить свои навыки и способности. Чтобы принять на себя ответственность, важно, чтобы учащиеся вкладывали в используйте определенные стратегии. Это установление надлежащих отношений с преподавателями, проявление инициативы, предложение помощи и информации, получение рекомендаций и помощи, когда это необходимо, и осуществление чего-либо. Когда учащиеся проявляют инициативу в принятии ответственности и прививают друг другу такие качества, как трудолюбие, креативность и находчивость, преподаватели также возлагают на них ответственность. Когда учащиеся по каким-либо уважительным причинам не могут принять на себя ответственность, им необходимо сообщить об уважительных причинах в вежливой и достойной манере. Но когда они чувствуют, что принятие ответственности оказалось бы для них полезным, они должны уделять первоочередное внимание своей работе и принимать на себя ответственность.

Консультирование и руководство – осуществление консультирования и руководства также рассматриваются как важные стратегии для развития лидерских навыков. Неотъемлемой обязанностью руководителей является адекватное консультирование и руководство другими людьми в поиске решений их проблем. Когда они осуществляют консультирование и руководство, им необходимо убедиться, что они предоставляют удовлетворительные идеи и предложения, которые были бы подходящими для них. Когда обучающиеся выполняют свои роли лидеров в группе, им необходимо применять на практике консультации и рекомендации стратегии, особенно в случае студентов, которые испытывают неудачи в своей успеваемости или испытывают какие-либо личные проблемы. Один из важных аспектов, который необходимо принимать во внимание, заключается в том, что студенческие лидеры должны предоставлять консультации и рекомендации сокурсникам, когда они обращаются к ним. Когда кто-то обращается к студенческим лидерам и обсуждает свои проблемы, они должны предоставить им значимые идеи и предложения. Обладая навыками консультирования и руководства, студенческие лидеры способны повышать их компетентность и способности.

Внедрение методов решения проблем – при внедрении методов решения проблем руководители должны следовать пошаговому подходу. Они заключаются в том, чтобы сформулировать проблему как можно проще и яснее, собрать всю необходимую информацию и соответствующие ресурсы, провести мозговой штурм с таким количеством идей и решений, какое только можно придумать. Когда имеется несколько доступных альтернатив, люди должны провести анализ всех альтернатив и сделать выбор из наиболее подходящих необходимо разработать планы использования идей и решения и выполнение плана считаются жизненно важными, поскольку это поможет определить, были ли методы, которые были применены на практике, подходящими или нет (развитие лидерских

навыков и т. д.). Для эффективного применения методов решения проблем люди требуется обладать определенными навыками и умениями. Им необходимо оттачивать свои навыки решения проблем и регулярно проводить исследования с точки зрения различных факторов; определить области для улучшения – во всех областях образовательных учреждений, особенно в методах преподавания и обучения, учебных стратегиях, учебно-методических материалах и мероприятиях в классе, необходимо добиться изменений и прогресса.

Для того чтобы усовершенствовать систему образования, необходимо ввести в действие современные и инновационные методы и стратегии. Следовательно, руководителям жизненно важно определить области, которые нуждаются в улучшении. Когда студенты развивают в себе лидерские качества, для них жизненно важно определите, какие области необходимы для улучшения.

После определения областей для улучшения необходимо повысить осведомленность и получить информацию о мерах и методах, которые необходимо внедрить на практике, чтобы обогатить систему образования и облегчить достижение академических целей. Другими важными аспектами, которые необходимо принимать во внимание, являются эффективные коммуникативные навыки и методы решения проблем. Поскольку отдельные люди нуждаются в общении с другими людьми и поиске решений проблем, которые могут возникнуть.

Контроль негативных точек зрения. В ходе выполнения своих должностных обязанностей или достижения академических целей руководители могут испытывать стресс, беспокойство или разочарование. Они могут формировать различные негативные точки зрения. В частности, когда человек перегружен множеством обязанностей, он может испытывать стресс и разочарование. Но руководители должны быть уверены, что они не допустят, чтобы какие-либо негативные точки зрения и перспективы оказались препятствиями в ходе выполнения своих

должностных обязанностей. Даже когда лидеры наделены рядом обязанностей, им необходимо обеспечить, чтобы они формируют хорошие отношения и отношения с другими людьми и обладают великодушным характером.

Очевидно, что в некоторых случаях человек действительно испытывает гнев и разочарование. Но люди должны обладать соответствующими навыками и способностями, чтобы преодолеть эти черты характера. В учебных заведениях, когда люди выполняют свои должностные обязанности, для них жизненно важно общаться с другими в вежливой манере и применять на практике черты морали и этики.

Студенты должны убедиться, что у них сложились хорошие отношения и отношения со всеми сокурсниками (Рисунок 2).

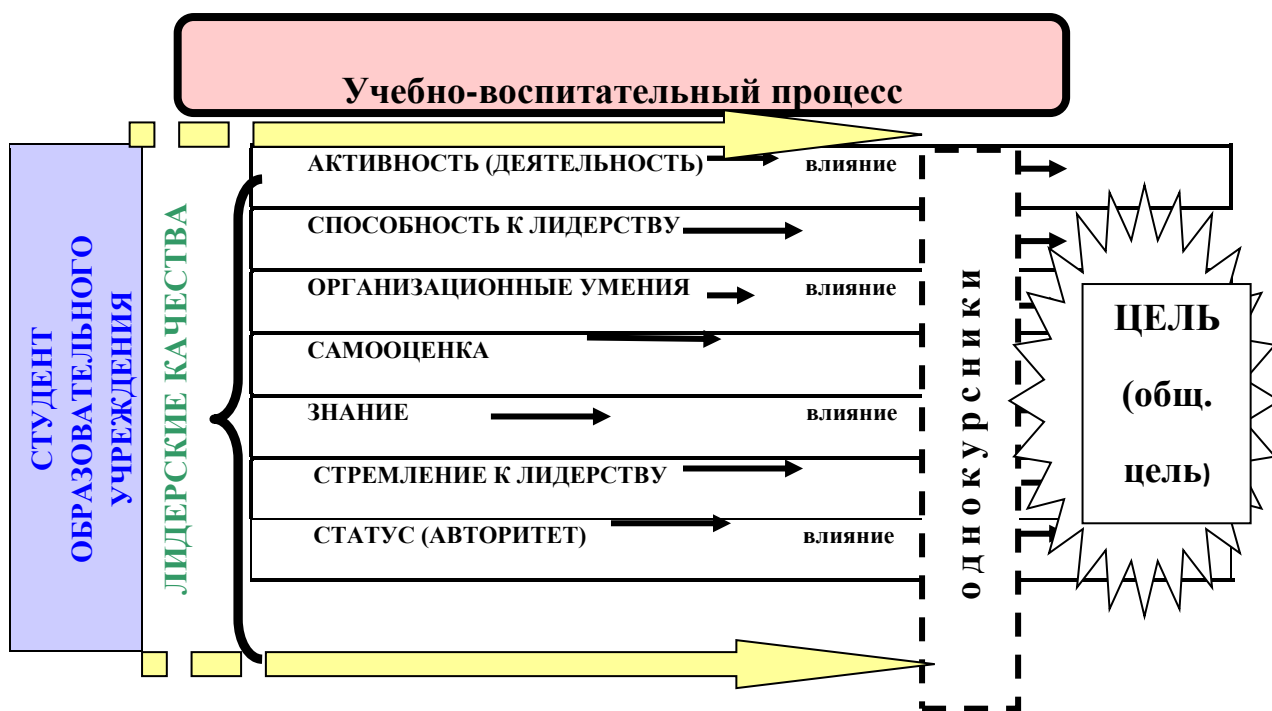


Рисунок 2 – Показатели лидерского качества студента

Стили лидерства относятся к подходам лидеров к обеспечению руководства, претворению в жизнь планов и мотивации отдельных лиц. Исследователь Б.Д. Парыгин утверждает, что лидерский стиль во многом определяется такими свойствами личности как характер, темперамент,

способность [39]. Стили лидерства бывают трех видов, и они изложены следующим образом:

1. Авторитарный или автократический – это стиль руководства, который предполагает принятие решений или осуществление на практике различных задач и видов деятельности без консультаций с другими. В этом случае лидеры не принимают никаких идей или предложений от других членов команды. Этот стиль в основном используется, когда лидеры сообщают членам своей команды, что нужно сделать и какие методы и процедуры необходимо применить на практике, чтобы выполнить поставленные задачи. Лидеры не предпочитают брать какие-либо идеи и предложения от других и просто дают инструкции.

Когда этот стиль применяется на практике, является использование всей информации для поиска решений проблем. Как правило, внутри организаций отдельные люди формируют негативные взгляды на этот стиль. Основная причина заключается в том, что они придерживаются мнения, что их лидеры навязывают им строгость и угрозы, дают им инструкции, не принимая во внимание их точки зрения и перспективы, и злоупотребляют своей властью.

Обычно этот стиль не внедряется в учебных заведениях или каких-либо организациях. В этих областях одним из основных правил является то, что всем людям должны быть предоставлены равные права и возможности. Им должно быть позволено выражать свои точки зрения и точки зрения, особенно в процессах принятия решений, касающихся их благополучия. Не должно быть никакой дискриминации по признаку каких-либо факторов, таких как каста, вероисповедание, раса, религия, пол, возраст, этническая принадлежность или социально-экономическое положение. Следовательно, когда лидеры применяют на практике авторитарный или автократический стиль, они лишают других людей возможности выражать свои точки зрения и перспективы. Авторитарный стиль обычно следует использовать в редких случаях. Когда решения

должны приниматься в спешке и когда у руководителей нет времени искать идеи и предложения у других людей, тогда считается целесообразным принимать решения, не консультируясь с другими членами команды. В противном случае необходимо поощрять участие и других людей.

2. Демократический стиль руководства – это тот, который поощряет участие отдельных лиц в процессах принятия решений. Когда люди участвуют в процессах принятия решений, для них жизненно важно сформировать понимание того, что делать и как это делать. Однако полномочия по принятию окончательных решений возложены на лидеров [40]. Когда различные задачи и виды деятельности реализуются на практике, членам команды разрешается выражать свои точки зрения и перспективы. Они снабжены права и возможности высказывать идеи и предложения своему начальству. При внедрении этого стиля лидерства люди могут получить возможности для повышения своих компетенций, и у них появляется мотивация к достижению своих целей. Этот стиль считается стилем силы, который члены команды будут уважать и ценить.

В учебных заведениях, особенно в аудитории, этот стиль в значительной степени применяется на практике. Преподаватели и студенты должны работать в сотрудничестве и интеграции друг с другом в достижении академических целей и в расширении общей системы образования. Когда необходимо выполнить какие-либо задачи или действия, касающиеся методов обучения, стратегий обучения или учебно-методических материалов, учащимся предоставляется право высказывать идеи и предложения преподавателям. Таким образом, можно утверждать, что педагоги поощряют демократический стиль. Преподаватели наделены полномочиями принимать решения относительно методов преподавания и обучения и других задач, которые необходимо реализовать для улучшения обучения учащихся. Они должны обеспечить, чтобы методы и практики, которые вводятся в действие, были благоприятными для учащихся. Но

преподаватели могут не знать обо всех без исключения аспектах, поэтому они поощряют участие учащихся в обогащении общей системы образования. Таким образом, у студентов развивается интерес и энтузиазм, а также появляется мотивация к достижению академических целей.

При таком стиле руководства лидер позволяет членам команды принимать решения. Однако лидеры несут ответственность за принимаемые решения. Когда лидеры придерживаются точки зрения, что члены команды добросовестны, обладают достаточными знаниями с точки зрения ситуаций, тогда они возлагают на них обязанности по принятию решений. Жизненно важно, чтобы члены команды были информативны с точки зрения стратегий и методов. Лидеры должны быть осведомлены об этом факте, прежде чем предоставлять права и возможности для принятия решений. В учебных заведениях как преподаватели, так и учащиеся являются наделен рядом обязанностей. В некоторых случаях они настолько перегружены своими должностными обязанностями и ответственностью, что им становится трудно выкроить время для выполнения некоторых задач. В таких случаях они назначают приоритеты. Задачи и функции, которые считаются важными, должны быть выполнены в первую очередь. Принимая во внимание, что задачи, которые не очень важны, откладываются на потом. Следовательно, для членов образовательного учреждения жизненно важно претворять в жизнь поставленные задачи и принимать эффективные решения с усердием и добросовестностью.

Как было указано выше, в этом стиле лидер наделяет членов команды полномочиями принимать решения, но сам несет ответственность за принятые решения. В таких случаях, когда принятые решения оказываются полезными, лидеры ценят членов команды и даже вознаграждают их. С другой стороны, когда принятые решения не доказали свою ценность и пользу, тогда он не должен винить других. Скорее всего, этот стиль следует использовать, когда лидеры полностью

осознают тот факт, что члены команды умели, осведомлены, компетентны и примут правильные решения. решения. Когда кто-то применяет на практике этот стиль, он не должен чувствовать себя настороженным и уязвимым, но использовать его следует с умом.

Трансформационное лидерство широко используется для мотивации и улучшения жизни отдельных людей [41]. В аудитории преподаватели должны внедрять трансформационное лидерство, чтобы не только облегчить понимание академических концепций среди учащихся, но и дать им возможность достичь своих академических целей. Одним из важных аспектов трансформационного лидерства является повышение навыков и навыков у студентов. Это позволяет преподавателям внедрять методы преподавания-обучения это способствовало бы распространению знаний среди учащихся, чтобы обогатить их учебный потенциал. Благодаря трансформационному лидерству преподаватели могут мотивировать учащихся превзойти свои собственные ожидания. Другими словами, учащиеся могут расширить свои навыки и способности и достичь желаемых целей. Методы преподавания и обучения, используемые преподавателями, используются для осуществления академических и социальных преобразований среди учащихся, поощряя их участие в решении проблем, что развивает навыки критического мышления.

Мотивирование обучающихся во время занятий мыслить в терминах поставленных задач и сценариев, особенно связанных с развитием лидерских качеств, вдохновляет учащихся на развитие навыков когнитивного мышления, поощряет творческий поиск и расширяет их кругозор. Если методы обучения, которые используются в классах, будут применены на практике надлежащим образом, тогда учащиеся смогут приобрести навыки, знания и установки, которые жизненно важны для преодоления проблем и проблем. Когда учащиеся способны преодолевать трудности и учатся справляться с проблемами и трудностями, они способны развивать лидерские навыки [42]. Кроме того, для



преподавателей жизненно важно применять на практике методы оценки, которые необходимы для оценки лидерских способностей как внутри, так и снаружи. Внедрение методов оценки помогает выявить ограничения и добиться улучшений. Жизненно важно применять на практике современные и инновационные методы воспитания лидерства навыки среди студентов.

Развитие лидерских качеств считается жизненно важным среди студентов. Они должны обладать достаточными знаниями и информацией о значении лидерства. Основными аспектами, подчеркивающими важность лидерства, являются принципиальная роль лидеров, поведение и отношение заслуживающих доверия лидеров, личные качества лидеров и навыки межличностного общения лидеров. Понимая важность развития лидерских качеств у обучающихся, важно принимать во внимание различные факторы. Таковы, преобладание ориентации на достижение цели, внутренняя стремление к саморазвитию, творческий подход к работе, способность вдохновлять, способность прогнозировать и принимать решения, способность справляться с трудностями, способность выполнять задачи в соответствии с ситуациями, развитие профессионализма, развитие знаний и навыков и принятие социальной ответственности. Когда учащиеся хорошо осведомлены об этих факторах, они могут эффективно развивать лидерские качества.

Различные стратегии, которые необходимы учащимся для развития лидерских навыков, включают в себя эффективные коммуникативные навыки, энтузиазм и интерес, нацеленность на достижение целей, знакомство с другими людьми, определение обязанностей, принятие ответственности, консультирование и руководство, внедрение методов решения проблем, определение областей для улучшения и контроль негативных точек зрения. Обучающиеся получают информацию об этих стратегиях либо от членов своей семьи, преподавателей, друзей, либо сами по себе. Другой областью, которая была принята во внимание, является,

стили лидерства. Существует три типа стилей руководства: авторитарный или автократический, основанный на участии или демократический и делегирующий или свободный.

Обычно в учебных заведениях практикуется партисипативный или демократический стиль руководства. В этом стиле учащимся предоставляются права и возможности для участия и расширения своих навыков и способностей. В аудитории трансформационное лидерство в значительной степени применяется на практике для повышения навыков и способностей учащихся. Наконец, можно констатировать, что оттачивание лидерских качеств не только помогает студентам достичь желаемых академических целей, но они также могут повысить свои профессиональные навыки и соответствующим образом поддерживать свою жизнь.

#### Выводы по первой главе

Анализ теоретической литературы позволил обобщить следующие определения:

Лидерство – это совокупность индивидуально-психологических особенностей личности, которое подталкивает других к выполнению цели и задачи.

Лидерский стиль – это проявление характера отношений и деятельности, которое определяется характером, темпераментом и эмоцией личности.

Лидерское качество – это внутреннее качество и достоинство человека.

Лидерское качество студентов – это профессионально-личностные качества и компетенции сформированные в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов.

Лидерские качества студентов нужно развивать с первого года обучения, организуя активную деятельность студентов (различные

общественные и специальные мероприятия, кураторство студентов старших курсов в отношении младших курсов, организовать участие в различных тренигах, преподавание с применением инновационных методов и т.д.).

## **ГЛАВА 2. РАЗВИТИЕ У СТУДЕНТОВ-ХОРЕОГРАФОВ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ НА ОСНОВЕ ХОРЕОГРАФИЧЕСКОГО ИСКУССТВА**

### 2.1 Формы и методы работы педагога-хореографа по развитию лидерских качеств студентов

Эффективное обучение хореографическим навыкам основывается на различных теоретических основах и индивидуальных стилях преподавания и обучения. Теоретически и эмпирически обоснованные стратегии наилучшей педагогической практики рассматриваются с учетом трех широких категорий: 1) разъяснение процесса и целей занятия; 2) обсуждение различных факторов, влияющих на прогресс хореографа; 3) четкое определение структуры и содержания занятия [43].

Как указали выше, развитие лидерства неразрывно связано с воспитательным процессом. В педагогической науке есть много определений данной категории. Если обобщить в контексте нашего исследования эти определения, можно сделать вывод, что воспитание – это специально организованное и целенаправленное воздействие на воспитываемого с целью формирования у него заданных качеств,

осуществляемое в учебно-воспитательных учреждениях и охватывающее весь учебно-воспитательный процесс.

По мнению А.В. Мудрика [44] в образовательном учреждении воспитание, направлен на целостное формирование личности, гармонического развития личности, формирование нравственных качеств, приобщение учащихся к общественным ценностям в области науки, культуры, искусства, воспитании жизненной позиции, развитие способностей и интересов, организации познавательных процессов, организацию личностных и социально-ценной деятельности.

Методы воспитания – путь достижения заданной цели воспитания, система приемов и средств, используемых для формирования и развития личности. В педагогической литературе нет единого подхода к классификации форм воспитательной работы. В таблице 3 приведена научная классификация методов и форм воспитания профессора И.П. Подласого [45] (Таблица 3).

Таблица 3 – Классификация методов и форм воспитания (по И.П. Подласовому)

Методы		Формы	
Методы формирования сознания (Убеждение)	Рассказ Этическая беседа Объяснение Разъяснение Диалог Доказательство Внушение призывы Диспут Доклад Инструктаж	Массовые формы	Тематические вечера Вечера вопросов и ответов Тематические месячники, Декадники, недели; Читательские конференции Встречи с видными людьми Смотры, конкурсы, олимпиады Туристические походы Фестивали, конкурсы выставки Специфические формы организации.
Методы организации деятельности и формирование опыта поведения (Упражнение)	Упражнение Задание Приучение Педагогическое требование Общественное мнение Поручение	Групповые формы	Классные часы; Коллективные воспитательные дела (КВД); экскурсии; Кружковая работа и т. д.

	Педагогические ситуации Показ образцов		
Методы стимулирования (Мотивация, оценка и самооценка)	Поощрение Наказание Соревнование Замечание Контроль самоконтроль Критика самокритика	Индивидуальные формы	Чтение литературы; проведение досуга; Хобби-занятия; Самовоспитание и др.

Эффективное обучение танцевальным навыкам основывается на различных теоретических основах, стратегиях и индивидуальных стилях. Критическая педагогика выделяет ряд стилей обучения: от командного стиля (авторитарного), при котором все решения принимает учитель, до стиля, ориентированного на ученика, направленного на принятие решений учеником. В дополнение к различным стилям преподавания существует множество способов структурирования урока, начиная от занятий, посвященных исключительно приобретению навыков, и заканчивая занятиями, в которых основное внимание уделяется развитию личных и межличностных навыков [46].

Аудиторная структура определяется опыт педагога и его подход к уроку. Точно так же, как преподаватели танцев обладают различными сильными сторонами, способностями, ценностями, личностями и ограничениями, которые влияют на то, как они преподают, ученики также различаются по способностям, таланту, индивидуальности и стилю обучения. Можем ли мы определить стили преподавания и обучения, которые оптимизируют как приобретение навыков, так и развитие высокой самооценки и личностного роста у танцоров? Существуют ли методы разработки и проведения занятий танцами, которые могут одновременно улучшить овладение навыками, повышая самооценку и позитивный образ себя?

Все методы взаимосвязаны и дополняют друг друга. Выбор методы зависит от специфики специальности и индивидуальных. Возрастных

отличии личности. Методы и формы воспитания реализуется через деятельность педагога-воспитателя (Рисунок 3).

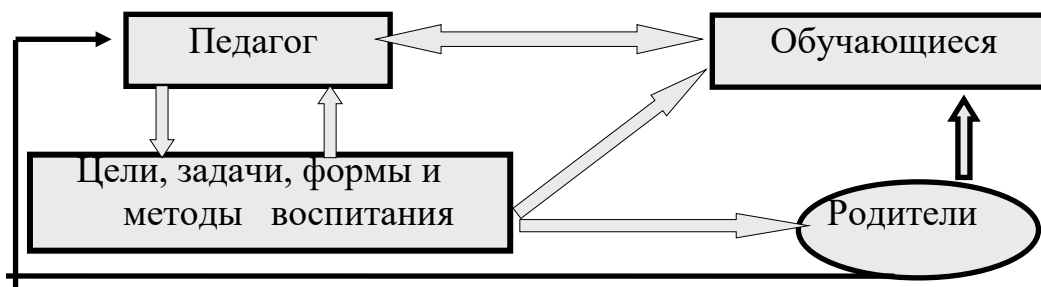


Рисунок 3 – Деятельность педагога-воспитателя

Можно сделать вывод, что для эффективности организации любой воспитательной работы стремится использовать многообразие форм воспитания. Одни и те же методы и формы работы теряют свою новизну и снижают результат.

Разнообразие дисциплин и многочисленные теории в рамках каждой дисциплины обеспечивают понимание и знания, которые лежат в основе лучших методов преподавания. К ним относятся танцевальная педагогика, образование, педагогика физического воспитания и спорта, а также психология. Спектр стилей преподавания Мосстона был единственной наиболее влиятельной моделью преподавания в педагогике физического воспитания [47].

Философия Мосстона заключалась в том, что такие физические качества, как ловкость, равновесие, гибкость, выносливость, сила и расслабление, лежат в основе развитие физической работоспособности и может быть развито путем постепенных последовательностей движений. 1. Она была основана на двух процессах: индивидуальном обучении и когнитивных процессах. 2. В первоначальной модели конечной целью учителей и преподавания было развитие независимого мышления и принятия решений [47]. Хотя цель осталась прежней, современные версии не являются иерархическими и обеспечивают большую гибкость между различными подходами. Другими словами, не существует какого-то одного

наилучшего метода. Аналогичным образом, изучение процесса обучения привело к появлению многочисленных таксономий и инвентаризации, и ни одна система классификации не считается лучшей, чем любая другая; психологам и педагогам еще предстоит определить наилучший метод обучения, несмотря на многочисленные попытки определить различные стили или подходы к процессу обучения.

Существует множество стратегий, которые педагоги могут использовать для достижения целей, установленных руководящими принципами. Эти цели состоят в том, чтобы побудить студентов учиться и развивать мастерство, одновременно развивая положительную самооценку и сохраняя страсть к танцам.

Способность хореографа овладеть определенным навыком или техникой зависит от многих факторов: физических способностей, двигательной и кинестетической обратной связи и процессов обучения, физической практики, умственной практики для улучшения навыков, достаточного физиологического отдыха, консолидации моторной памяти, соответствующей разбивки и приобретения сложных навыков, рост и развитие, знание результатов с помощью соответствующих внешних механизмов обратной связи, а также среда, способствующая обучению и ощущению радости и целеустремленности. Одной из наиболее всеобъемлющих и известных теорий о том, как люди приобретают мастерство, усваивают ценности, регулируют себя и мотивируются, является Социальная когнитивная теория. Социально-когнитивная перспектива подчеркивает взаимодействие между мышлением и поведением человека и его социальным окружением (Таблица 4) [48].

Таблица 4 – Рекомендации по преподаванию и обучению танцам

Процесс и цели
<p>Разумное планирование: поощряйте учащихся ставить конкретные, поддающиеся измерению, соответствующие возрасту, реалистичные и временные цели.</p> <p>Принятие решений по целям: обеспечьте разнообразие аспектов принятия решений в классе и определите цели, которые должны быть достигнуты каждой задачей.</p> <p>Оптимизация самореализации в сообществе: распознавайте индивидуальные различия и оптимизируйте индивидуальный потенциал; поощряйте учащихся</p>

<p>работать в сотрудничестве со сверстниками. Ритуализация уважения: создавайте атмосферу взаимного, взаимного уважения и самоуважения в классе и за его пределами.</p>
<p>Факторы влияющие на хореографа</p>
<p>Наставничество: Воплощайте в себе качества позитивного лидера и образца для подражания Воспитание ученика: обеспечьте положительное подкрепление и конструктивную критику таким образом, чтобы ученик мог развить навыки владения и понимания принципов. Продолжение таблицы 4</p>
<p>Создание развлечений и проблем для всех: создайте приятную, увлекательную атмосферу для обучения и получения опыта Расширение возможностей «Я»: признание и позитивное поощрение танцора за личные качества и вклад в класс; предоставление учащимся возможности хорошо относиться к своему телу и саморазвитию. Сосредоточение внимания на задаче: поощряйте учащихся сосредотачиваться на текущей задаче, а не на результате или социальных или межличностных сравнениях Размышления об обучении: предоставьте учащимся возможность изучить личные метакогнитивные стратегии («Как мне учиться?») мероприятия и обсуждения)</p>
<p>Структура и содержание занятия</p>
<p>Создание основ: создание основ знаний, специфичных для конкретной предметной области, в последовательной последовательности и с дополнительной справочной информацией. Смешивание и сопоставление: предоставление возможностей для изучения или обработки информации различными способами в различных учебных задачах и ситуациях, включая соматические и аналитические стратегии, а также контекстуальное разнообразие. Развитие осознания тела: предоставление соматического опыта, информации и возможностей Улучшение образа тела: предоставление возможностей для обсуждения и укрепления здорового образа тела и поддерживающих стратегий с точки зрения питания и кондиционирования. Обеспечение безопасности и надежности: Убедиться, что безопасные методы установлены и основаны на надежных научных, медицинских и / или эмпирических данных, касающихся выравнивания, а также профилактики и лечения травм Создание просветленной практики: обеспечьте конструктивную обратную связь и включите соответствующее повторение.</p>

Преподаватели могут улучшить условия обучения для овладения навыками, повысив самооценку и самоэффективность. Самоуважение – это чувство танцором собственной значимости или ценности. Самоэффективность – это вера человека в то, что он или она может успешно выполнить определенную задачу; это один из лучших предикторов успешного достижения результатов. Учителя могут способствовать развитию этих положительных психологических качеств, 1. разясняя процесс и цели занятия, 2. обсуждая различные факторы,



влияющие на прогресс танцора, и 3. четко определяя структуру и содержание занятия.

Преподаватель может расширить и улучшить содержание занятий за счет лучшего понимания смежных областей, таких как наука о танцах, включая анатомию, кинезиологию, биомеханику, моторное обучение и психологию танца [49].

С первого дня педагог должен установить четкие цели и ожидания, чтобы не было путаницы или неопределенности в отношении целей класса. Обучающиеся хорошо реагируют на конкретные цели, и им выгодно иметь возможность оценивать измеримые результаты, такие как повышение выносливости в прыжках и улучшение контроля в равновесии на одной ноге. Педагог должен понимать, что соответствует возрасту при проектировании урока, и со временем разработать процесс, учитывающий как физическое, так и моторное развитие для этой возрастной группы. Формулируя ежедневные и долгосрочные цели, учитель обеспечивает контекст, который определяет, как учащиеся могут реально добиться успеха и наблюдать за их улучшением.

Определение конкретных целей побуждает учащихся выражать свои личные цели для индивидуального прогресса в сочетании с целями и задачами, установленными для группы. Этот процесс установления и выражения личных целей может быть, как самоутверждающим, так и мотивирующим. Просьба к учащимся записать свои личные цели или вести дневник может подчеркнуть этот процесс ясности и самостоятельности. В дополнение к мотивации танцоров к определению своих целей, учитель может предоставить возможности для индивидуального и группового принятия решений.

Например, при изучении нового материала группе может быть предоставлен выбор: хотят ли они просмотреть представленный материал или хотят добавить последовательности или сложности. Даже если преподаватель желает усложнить задачу, отдельному студенту может быть

предоставлен выбор продолжить работу над более простой фразой. Этот стиль преподавания согласуется с подходом, ориентированным на учащихся, описанным в книге «Спектр стилей преподавания Мосстона и Эшворта» [50].

Педагог может предоставить информацию, которая позволит обучающимся понять и принять индивидуальные различия как в анатомическом телосложении, так и в динамических двигательных качествах. Когда студенты-хореографы узнают о своих уникальных качествах и потенциале, как физических, так и артистических, они могут направить свою энергию на оптимальное развитие. Например, очень гибкий хореограф, которому не хватает силы и основной поддержки, может понять, что вложение времени в улучшение этих качеств, вместо того, чтобы все время растягиваться, приведет к гораздо большему прогрессу. Такое открытое обсуждение индивидуальных различий также побуждает студентов ценить качества друг друга и учиться друг у друга, наблюдая и обсуждая. По мере того, как танцоры становятся более уверенными в себе и полагаются на сверстников, они с меньшей вероятностью становятся чрезмерно зависимыми от одобрения учителя и больше ценят обратную связь сверстников.

Преподаватель может выделить время для личного изучения, а учащиеся могут работать в парах или небольших группах, чтобы просмотреть и обсудить материал и дать обратную связь друг другу. Понимание того, что не все ответы лежат на преподавателе, но что учащиеся могут находить информацию путем самоисследования и работы со сверстниками, может укрепить уверенность в себе, а также улучшить процесс обучения. Это также может помочь побудить студентов быть как лидерами, так и слушателями и использовать преимущества совместной работы.

Полезно разъяснить этикет группы с точки зрения атмосферы, которая оптимизирует концентрацию и взаимное уважение, а не

диктаторские правила и хорошее поведение. Такой подход может помочь учащимся научиться находить баланс между вовлеченностью в себя и групповой чувствительностью. Например, наблюдение за спокойной атмосферой побуждает танцоров поддерживать и уважать процесс обучения других; это не значит, что учитель может контролировать их поведение.

Атмосфера концентрации и сосредоточенности способствует оптимальному обучению и создает чувство общности, а не соперничества. Работа над мотивационным климатом особенно важен для обсуждения атмосферы в группе. Мотивационный климат описывает контекст, в котором происходит преподавание и обучение на уроке, включая стиль преподавания, тип задания, способы обратной связи, признание студентов и их работы, группирование классов и темп или время, связанные с обучением навыкам.

Существует два этапа ритуализации уважения в классе, которые могут произойти: первый – создание этого мотивационного климата, а второй – открытое обсуждение и признание его цели и преимуществ.

Из множества факторов, влияющих на развитие учащихся, педагог занимает центральное место. В традиционной модели группы педагоги представляют власть. В нынешних условиях расширяющейся педагогики педагоги могут выбрать более авторитарный или ориентированный на обучающихся стиль [51].

Независимо от стиля преподавания, педагог воспринимается как образец для подражания. В сознании учащихся педагог привносит не только личный взгляд на окружающую среду, но и представляет более широкие знания в этой области и всех педагогов, которые были до этого человека. Они могут поддерживать дисциплинированную и целеустремленную атмосферу, вдохновляя и поощряя хореографов энергичной и конструктивной критикой и похвалой. Они могут служить

позитивными образцами для подражания с точки зрения уважения личности в целом и признания индивидуальных потребностей и различий.

Оптимальное развитие молодого ума и тела происходит благодаря здоровым занятиям, как внутри, так и за пределами аудитории, а класс танцев предлагает особенно обогащающую среду и опыт для развития мастерства и личности в целом. Студенты приходят на занятия с желанием развить танцевальные навыки; обучение будет улучшено, если учитель предоставит более широкий концептуальный контекст и глубокое понимание принципов движения. Например, потратить время на изучение принципов правильного выравнивания в группе более полезно, чем просто отрегулируйте положение таза ученика во время выполнения определенного упражнения.

Существуют различные методы, которые преподаватель может использовать для изучения восприятия танца с более широкой концептуальной точки зрения. Первоначально педагог может сконструировать и представить конкретный набор материала, за которым следует открытый период времени для размышлений и вопросов. Эти вопросы могут быть заданы как учителем, так и учениками, и могут стимулировать не только расспросы о форме и деталях (например, какие счета, на какой ноге выполняется пируэт и так далее), но также критические и концептуальные предпосылки для движения. Как хореографы учатся наблюдать если они изучают материал и обдумывают его концептуально, их понимание улучшается, и, следовательно, у них появляется больше уверенности в себе при подходе к новому материалу.

Еще одной целью занятий танцами является расширение стилей и стратегий обучения. Люди, как правило, предпочитают такие методы обучения, как визуальный (просмотр демонстрации), слухоаналитический (слушание объяснения того, как произнести фразу или выполнить навык) или кинестетический (обучение через прикосновение или ощущение). Педагоги могут поощрять использование различных стратегий для

изучения материала, а также повышать скорость и точность стратегий обучения. По мере того как улучшается усвоение материала, и развиваются навыки, учащиеся становятся все более мотивированными к изучению материала с самых разных точек зрения.

Наконец, обращаясь к психологической сфере, урок танцев может включать методы повышения самооценки и самоэффективности. Хореографы нуждаются в поощрении, чтобы воспитать самоуважение и вселить веру в себя. Когда учащиеся с трудом усваивают материал, уверенность педагога в способностях учащихся может обеспечить поддержку и мотивацию, необходимые для продолжения усилий. Вербальное общение, язык тела и тон – все это передает отношение педагога [52]. Педагог может похвалить, когда демонстрируется улучшение, и конструктивно критиковать когда требуются изменения и исправления. Положительное подкрепление может как вдохновлять, так и мотивировать хореографа на занятиях (Рисунок 4).



Рисунок 4 – Формы и методы развития лидерских качеств

По мере того, как педагог представляет материал и влияет на то, как учащиеся усваивают и совершенствуют работу, педагог одновременно создает атмосферу или мотивационный климат. Обучающиеся учатся более эффективно в среде, которая является одновременно сложной и приятной. Если темп занятия слишком медленный или цели слишком простые, учащимся может стать скучно и немотивированно. В другой крайности, если темп слишком напряженный или цели слишком трудные, обучающиеся могут впасть в отчаяние и беспокойство. Задача учителя состоит в том, чтобы найти баланс и создать атмосферу радости и стимуляция.

Важно обсудить убеждения и установки относительно того, что определяет хорошего хореографа, уделяя особое внимание всей личности, а не только телу. Если обсуждаются только физические качества (например, необычайная гибкость, идеальные пропорции или низкий вес тела), танцоры могут начать чувствовать себя подавленными и безнадежными, что они мало контролируют свой прогресс. Комментарии о телосложении могут быть сбалансированы обсуждением исполнительских навыков, музыкальности и артистических качеств. Студентов можно поощрять к развитию всех аспектов художественных и технических навыков, а также к тому, чтобы они начинали ценить личные атрибуты, а также понимать области, которые нуждаются в улучшении.

Кроме того, существуют и другие влияния, которые могут быть менее очевидными, но не менее мощными. Полезно открыто исследовать внутренний диалог танцоров, особенно потому, что он отражает негативный внутренний диалог, а также влияние негативного внутреннего диалога и связанных с ним базовых убеждений на снижение уровня развития навыков и производительности. Несмотря на то, что обучение танцам направлено на развитие навыков самокритики, постоянные негативные мысли и системы убеждений мешают концентрации и готовности идти на риск. Также важно разрешить обсуждение внешних

воздействий, которые влияют на внутренний диалог, такой как средства массовой информации, ожидания от танцевальной культуры и предыдущий опыт обучения. Например, некоторые хореографы подвергались оскорбительным исправлениям и публичному унижению в предыдущих условиях обучения, и эти события могут оказать длительное тормозящее воздействие на будущий прогресс.

Существует множество отвлекающих факторов, которые мешают танцору сосредоточиться на задаче и сосредоточиться на важных элементах работы во время занятий и репетиций. Сосредоточение внимания на поставленной задаче может привести к появлению чувства компетентности, связанного с результатами своей работы. Напротив, сосредоточение внимания на сравнении с другими может привести к заикливости на том, чтобы доказать свое превосходство, чтобы чувствовать себя компетентным, и отвлечься от текущей задачи. Студентов-хореографов могут беспокоить сравнения с другими танцорами в классе, проблемы с изображением тела, а также с учетом темпов прогресса и опасений быть недостаточно квалифицированным для работы в профессиональном сообществе. Педагоги могут побудить учащихся сосредоточиться на выполнении задания с помощью различных стратегий. Например, признавая и уважая качества и достижения каждого человека, учителя могут уменьшить принуждение учеников сравнивать себя с другими и поощрять каждого танцора оставаться сосредоточенным на личностном развитии.

Педагог может улучшить обучение учащихся, распознав индивидуальный стиль обучения каждого ученика: визуальный, аудиальный, аналитический, кинестетико-пространственный, кинестетически-внешний, кинестетически-внутренний и так далее [53].

Может быть полезно помочь каждому танцору понять преимущества различных стилей обучения и то, как человек может расширить свой подход к изучению нового материала. педагог может задавать вопросы,

которые побуждают исполнителей наблюдать за тем, как они учатся: Слышу ли я музыку через ритм или мелодию? Изучаю ли я материал с помощью дизайна формы или пространственной информации? Я визуальный или кинестетика в том, как я усваиваю новую информацию? Как мне лучше всего учиться? Это дает студентам возможность узнать о своих собственных стилях обучения. Первоначально индивидуальные исправления могут быть адаптированы к этим предпочтениям в стиле обучения, чтобы танцору было легче учиться. В конце концов, учащимся может быть предложено попытаться учиться в стиле, который обычно не входит в их зону комфорта. Совершенствование и расширение стратегий обучения одновременно способствует развитию навыков и повышению самооценки. Это также даст танцорам преимущества при прослушивании для программ и выступлений, а также может повысить уверенность в себе.

Каждый педагог знает, что урок хореографии – это нечто большее, чем серия упражнений и комбинаций в зале. Большинство педагогов строят зал вокруг определенного подхода к движению или определенной танцевальной техники. Хороший урок танцев постепенно развивается от базовых знаний и навыков до широкого спектра способностей, которые поддерживают сложность вида искусства. В каждом аспекте обучения танцам учитель должен определить базовую основу, а затем опираться на эту базу знаний. Основан ли танцевальный класс в балете, будут изучены современные, джазовые, африканские или городские танцы – некоторые фундаментальные двигательные навыки. Эти навыки включают в себя такие аспекты, как выравнивание, механизмы балансировки, пространственное восприятие, музыкальность, контроль моторики и координация [53]. Этот фундамент должен быть заложен до того, как можно будет усвоить более сложный словарный запас и навыки.

Педагоги могут улучшить процесс обучения, предоставляя возможности для обучения различными способами. Однажды к комбинации можно было бы подойти аналитически, то есть, разложив



материал на части и изучив его детали и компоненты. На следующий день педагог может использовать соматическую практику, чтобы рассмотреть материал с кинестетической точки зрения. Чтобы углубить опыт, материал можно исследовать через различные состояния: чувственное, сенсорное и физическое.

Еще одна стратегия обучения, которая может улучшить процесс обучения, – это устранение определенных аспектов традиционного занятия, которые могут ограничить использование нескольких сенсомоторных модальностей, особенно для исполнителей с некоторым опытом. Примеры стратегий, которые педагог может изучить, включают в себя работу полностью без станка в балетном зале в определенные дни, работу без зеркал, работу без работы с полом в классе модерна или джаза в определенные дни, устранение ощущения «фронта» в комнате (лицом в разные стороны), попытки неподвижной работы с глазами закрыто, и убирает музыку, и работает в тишине, или использует необычная музыка по случаю. Контекстуальное разнообразие – отличный способ бросить вызов моторному обучению и повысить прогресс [54].

Еще одним важным компонентом урока танцев является повышение осознанности тела и связи между разумом и телом. К этому можно подойти напрямую, включив соматическую работу в урок, или косвенно обратиться к традиционным структурам занятий и упражнениям, подчеркивая осознанность и сосредоточенность как важный компонент в обучении танцам. Полезным инструментом стимулирования связи между разумом и телом является использование образов. Образы, созданные как преподавателями, так и учащимися, могут обеспечить многомерную перспективу и опыт физическая работа и может закрепить принципы движения. Изображения могут улучшить выравнивание и физические навыки, а также развить выразительность и проекцию. Предоставление учащимся возможности описывать друг другу свои личные образы служит двойной цели: это дает учащимся больше инструментов для изучения

осознания тела и укрепляет идею о том, что учитель ценит идеи учащихся, тем самым, укрепляя их уверенность в себе.

Современная танцевальная литература убедительно свидетельствует о том, что существуют серьезные проблемы с питанием, физическим и психологическим здоровьем хореографов. Из-за требований профессии к изображению тела многие танцоры имеют плохую самооценку и, как следствие, неупорядоченное питание. Стремление к традиционному видению идеальной классической танцовщицы подвергает студентов риску травм или психологических трудностей. В целом, было показано, что самооценка связана с психологическим благополучием, глобальным физическим самосознанием, депрессией и неудовлетворенностью телом.

Повторное воздействие современных идеальных образов красоты может привести к усилению неудовлетворенности собой, депрессии, гневу, неудовлетворенности образом тела и низкой самооценке. Педагог может предоставить возможности для обсуждения и укрепления здорового образа тела и поддерживающих стратегий с точки зрения правильного питания. Учителя танцев могут задать соответствующий тон и стандарты для управления весом, обсуждая худобу, общественный идеал женского тела с недостаточным весом, а также здоровое поведение и практику. Педагоги также могут включить творческую работу в танцевальный урок в качестве стратегии.

В интересах здоровой и безопасной танцевальной практики все большее внимание и интерес уделяется необходимости улучшения физических качеств, таких как сила, гибкость, поддержка кора и множество других видов подготовки. Некоторые педагоги добавили дополнительные занятия, чтобы помочь танцорам в развитии этих качеств, в то время как другие добавили специализированные упражнения непосредственно на урок. Многие педагоги согласились бы, что это важные особенности развития танцоров, и многие изучают способы улучшения обучения танцам в этом отношении. Помощь в управлении

энергопотреблением и помощь развитие выносливости танцоров также является составной частью танцевального класса. Хотя занятия танцами не обязательно структурированы таким образом, чтобы повысить выносливость и анаэробную способность (важные соображения для общей физической подготовки), эти аспекты могут быть улучшены на занятиях танцами. Некоторые педагоги предпочитают делать эти улучшения конкретными целями класса. Педагоги используют широкий спектр подходов к этим разработкам, связанным со здоровьем, и растет интерес к способам включения научной информации в структуру занятий для работы по профилактике и лечению травм. Один из более недавним достижением в обучении танцам является создание программ сертификации педагогов по безопасной и здоровой танцевальной практике. Ритм, вероятно, является одним из самых сложных аспектов обучения танцам, и темп или время занятий танцами имеют решающее значение для развития как мастерства, так и высокой самооценки. Материал урока может быть продвинут в соответствии с тем, что известно как прогрессирующая перегрузка в области кондиционирования, расширяя пределы возможностей, не перегружая студента. Если студент перегружен, это может привести к физическим травмам, а также к снижению уровня уверенности. Студент-хореограф может испытывать сильное беспокойство после травмы и давать им знание того, как наилучшим образом восстановить полную функцию, может облегчить некоторые из этих страхов, давая танцору уверенный подход к возвращению к танцу.

Изучение и влияние обратной связи на овладение двигательными навыками уже некоторое время находится в центре внимания литературы по изучению моторики [55]. Важно обеспечить конструктивную обратную связь (оценку) как со стороны преподавателя, так и со стороны учащихся после того, как материал будет испробован. Повторение материала снова и снова без времени на размышления и обратную связь может привести к повторению одних и тех же ошибок и, таким образом, к снижению

самооценки. Также лучше всего разрешить учащимся повторить материал после получения обратной связи, чтобы у них была возможность улучшить работу, а не просто услышать, что было недостает. Это помогает развивать и закреплять когнитивные и двигательные схемы.

То, как педагог вносит исправления и дает обратную связь, может существенно повлиять на готовность танцоров идти на риск, а также на их понимание природы ошибок и моторного обучения. После попытки выполнения упражнения или комбинации педагог может обсудить, как и почему предпринятая работа была полезна в контексте обучения, независимо от того, насколько «успешной» или «правильной» она была с точки зрения традиционного танца. Этот подход требует смещения точки зрения учителя с идеи о том, что цель состоит в том, чтобы не допускать ошибок (например, не должно быть потери равновесия), но идея о том, что ошибки на самом деле являются частью процесса обучения (например, нейромоторная система и механизмы балансирования требуют ошибок и потери равновесия для изучения новых двигательных стратегий). В рамках этого процесса настоятельно поощряются эксперименты и принятие рисков. В то время как перфекционистские качества часто обнаруживаются в характере студента-хореографа, этот экспериментальный подход может положительно повлиять на ошибку и повысить самооценку за счет более приемлемой точки зрения.

По сути, все вышесказанное требует пересмотра классовой точки зрения. Дело не в том, что педагог ведет себя менее требовательно, допуская ошибки и несовершенства; на самом деле, педагог становится более требовательным, потому что ошибки и экспериментирование помогают ускорить прогресс и развить улучшенный контроль над движениями.

Преподавание хореографических дисциплин, основанное на вышеуказанных теоретических основах и сопутствующих практических стратегиях, основывается на фундаментальном убеждении, что учащиеся

по сути хотят прогрессировать, работать на своем оптимальном уровне и быть лучшими. Только в обстановке взаимного уважения можно поощрять открытую дискуссию и самомотивацию.

Результаты приносят пользу, как учителю, так и танцорам. Педагог может выступать в качестве проводника в создании среды, которая бросает вызов и стимулирует хореографов к достижению их наивысшего уровня мастерства, а также в то же время это вдохновляет хореографов уважать тело и возвышать дух.

Преподаватели и хореографы могут принять концепцию здорового исполнителя в контексте высокого технического спроса. Таким образом, мастерство и самоуважение могут работать рука об руку, создавая великих художников, уверенных в себе и готовых стать следующим поколением великих педагогов.

## 2.2 Опытное-экспериментальное исследование формирования лидерских качеств у студентов-хореографов

Для проверки теоретического материала мы провели педагогический эксперимент. Экспериментальная работа проведена в «Кызылординском музыкальном высшем колледже имени Казангапа Управления образования Кызылординской области Республики Казахстан» в предметном цикле «Хореография». Участвовали 56 студентов 1-4 курсов специальности 040800 – Хореографическое искусство.

В экспериментальной работе в качестве методов развития лидерских качеств использованы:

1. Традиционные методы: опрос, беседа, творческое задание, формы, в том числе специальные формы воспитания, методы стимулирования, методы формирования сознания и методы организации деятельности.

2. Инновационные методы: педагогические и психологические тренинги и методы коучинга.

Мы разработали Индикаторы лидерства:

1. Мотивационный (самоуверенность, лидерская деятельность, потребность в достижении целей, стремление к самореализации и изменение внутреннего мира: дальновидное, мотивирующее, ободряющее).

2. Эмоциональный (эмоциональное положительное состояние, волевые свойства):

3. Личностный (креативное мышление, творческие задатки, умение влиять на личность, коммуникативное и организационные способности, знание, мнение, ответственность, инициативность).

Поэтапно проведены констатирующий и формирующий эксперименты.

Констатирующий эксперимент проводился с целью определения уровня лидерских качеств у студентов.

В соответствии с целью поставлены задачи:

1. Определить с уровень развития лидерских качеств у студентов;

2. Подобрать и провести социально-психологические диагностические методы по определению уровня развитию лидерских качеств у студентов.

3. Провести количественный и качественный анализ результатов.

В данном этапе использованы экспресс тест и методика «Диагностика лидерских способностей» Е.А. Жарикова и Е.С. Крушельского [61].

По инструкции студентам предлагается 50 высказываний. Долго не задумываясь необходимо было ответить «да» или «нет». Результаты суммировались по баллам. Если сумма баллов менее 25-то качества лидера выражено слабо, если от 26 до 35, до то выражены средне. Сумма баллов от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.

Результаты констатирующего эксперимента. У 55,3 % (33 чел.) обучающихся лидерские качества выражены слабо, у 25,3 % – на среднем уровне (13 чел), у 20,1 % – выражены сильно (10 чел).

Тест на определение на «Социальной креативности личности» помог определить, что 60% респондентов опроса желают заниматься лидерской деятельностью и развить данное качества. Половины опрошенных хотели бы заниматься интересной, полезной деятельностью, формирующей лидерские качества личности.

По результатам констатирующего эксперимента можно сделать вывод, что уровень развития лидерских качеств у студентов на низком уровне. Студенты недостаточно чувствуют развития лидерского потенциала.

Исходя из результатов констатирующего эксперимента был организован формирующий эксперимент. Цель данного этапа – разработать и провести апробацию программы по развитию лидерских качеств у студентов-хореографов.

Программа реализовалась урочное и внеурочное время с участием студентов, преподавателей и психолога образовательного учреждения. Содержание программы обсуждалось на заседании цикла (Протокол 6, внеочередного заседания от 03.04.2021 г.). Ход и результаты формирующего эксперимента обсуждалась в беседах с преподавателями, психологами и студентами. Система мероприятий составлена с учетом возрастных особенностей обучающихся. Их содержание соответствует требованиям ГОСО РК (Государственного общего среднего, технического, профессионального образования). Цель программы – формирование и развитие организационной и коммуникативной компетенции, развитие лидерской деятельности и качества студентов.

Инновационные методы: игровой метод, тренинговые уроки, проекты) преподавания урока повышают активность, заинтересованность будущей профессии, студентов, создают мотивацию для самосовершенствования и самореализации и т.д. Эти мероприятия в будущем могут стать основой для развития лидерских качеств.

Каждый урок включает методы обучения, способствующие увлекательному интерактивному обучению. Каждый урок сопровождается ресурсами для инструкторов, включая руководство, настраиваемые слайды PowerPoint и видео, в котором освещаются элементы урока.. Диаграммы, таблицы и инфографику можно легко экспортировать для использования в отчетах о результатах и презентациях.

В содержании программы активно использовались тренинги. Тренинг – это один из эффективных форм развития лидерских качеств для всех возрастных категорий. Тренинг представляет собой совокупность психотерапевтических, психокоррекционных и обучающих методов, направленных на самопознание, саморегуляцию, межличностное общение, коммуникативную и профессиональную квалификацию [62].

В тренинговых занятиях студенты обмениваются мнениями, приобретают навыки формирования, изложения своей точки зрения, правильной систематизации вопроса, применения своих знаний на практике, приобретают навыки думать и принимать решения в непредвиденных обстоятельствах. Главное создает моменты увлечения настоящим делом, мастерством. Тренинговое занятие состоит из: организационного момента. Основного раздела и заключительной части (рефлексия) [63]. Пример программы приведен в таблице 5.

Таблица 5 – Программа внеаудиторного курса по развитию лидерских качеств у студентов «Мы – лидеры»

№	Содержание	Кол. часов	Организация обучения (воспитания)	Формы Обучения (воспитания)
1	Смешанный урок. Введение и лидерологию.	2	Теоретическое	Групповое
2	Творческий урок.		Комбинированные	Групповое
3	Тренинг-урок по организаторскому мастерству	45	Практическое	Индивидуально-групповое
4	Тренинг-урок по развитию коммуникативных навыков.	45	Практическое	Индивидуально-групповое
5	«Я познаю себя?». Упражнения на самоактуализацию и развитию лидерских качеств.	45	Практическое	Индивидуально-групповое



6	Урок-коучинг. Урок для развития стилей руководства.	1	Комбинированные	Индивидуально-групповое
7	Ролевая игра.	45	Практическое	Коллективный (групповой)
8	Конференция	2	Теоретическое	Коллективный (групповой)
9	Семинар для педагогов и студентов.	1	Теоретическое	Коллективный (групповой)
10	Урок-беседа	1	Практическое	Индивидуально-групповое
4	Урок-дискуссия	1	Теоретическое	Коллективный (групповой)
12	Концертная деятельность		Практическое	Коллективный (групповой)
13	Репетиционная деятельность		Практическое	Коллективный (групповой)
14	Участие в общественных мероприятиях областного, городского уровня.		Практическое	Индивидуально-групповое

Ниже представляем образцы тренингов. Тренинги проходили с участием преподавателей, психологов и студентов колледжа.

Тренинговый урок «Я познаю себя?».

Цель: развивать собственное мнение о себе, о своем месте в обществе; понимать свою личную позицию.

Каждый участник берет лист бумаги и складывает его на четыре части.

Инструкция «Кто я» напишите 10 ответов на вопрос. Сделайте это быстро, запишите, какой первый ответ вы получите в своей голове. Напишите это в первой колонке. Напишите во втором столбце, как вы считаете, мнение ваших родителей на тот же вопрос (выберите своего конкретного отца или мать). Напишите в третьей колонке, как бы отреагировал член группы, сидящий слева от вас. Сложите лист так, чтобы не было видно того, что вы пишете, и отдайте его соседу слева. Возьмите лист и напишите в пустой столбец: «какой человек дал вам этот лист?», напишите 10 ответов на вопрос. После этого руководитель собирает лист и перемешивает. Характеристика в самом последнем столбце читается вслух по очереди, а группа должна определить, о ком идет речь (игрок, который

пишет, должен молчать), обсуждается, насколько группа согласна с этой заданной характеристикой.

Анализ: страница раздается участникам, и они сами сравнивают ответы в 4 столбцах, анализируя их сходство и различие.

В результате дается домашнее задание: по окончании тренинга предложите своим близким дать 10 справок о вашей индивидуальности и сравните их с вашей предполагаемой спецификой.

Итоги формирующего эксперимента позволяет сделать вывод, что результате реализации программы в экспериментальной группе уровень лидерского качества возрос на 20,3%. После формирующего этапа эксперимента проведен контрольный опрос и экспресс-тест используемый в ходе констатирующего эксперимента. У 12% (14 чел.) обучающихся лидерские качества выражены слабо, у 48,2 % – средне (19 чел), у 50,2 % – выражены сильно (23 чел).

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретический анализ научной литературы показал, что развитие лидерских способностей личности с древних времен и до наших дней были предметом изучения.

Ученые определили понятие «лидерство» с разных точки зрения. Обобщая этих определений, мы делаем вывод, что лидерство – это способность направлять людей к общей цели через свойство сплотить людей и ориентировать их на будущее в достижении целей.

На основе анализа научных трудов, по данной проблеме, было определено понятие «лидерские качества студентов». Мы заключаем, что это – совокупность индивидуальных психолологических свойств, способствующих влиять другим членам группы студентов и позволяющих принимать решения в конкретных ситуациях.

В целях развития лидерских качеств студентов разработана программа. Программа реализовалась в аудиторном и внеаудиторном учебно-воспитательном процессе.

Систематически организованные и эффективные формы воспитания студенческого лидерства на основе специальной программы сформировал интересный, эффективный и важный опыт, тесно связанный с учебными планами студентов или интересами вне аудитории.

Такой личностно-значимый опыт поможет студентам получить навыки по развитию лидерства личности.

По результатам теоретической и экспериментальной работы предлагаем следующие рекомендации:

1. Образовательные учреждения должны оставаться в курсе новых парадигм теории развития студенческого лидерства. Определение того, как наилучшим образом интегрировать студентов в процесс развития лидерства, имеет огромное значение для всех аспектов современного общества.

2. В учебно-воспитательный процесс подготовки специалистов всех уровней хореографического образования ввести программу по развитию лидерства студентов и программа должна учитывать реальные проблемы и возможности учреждения и учащихся.

3. Систематически проводит семинары, тренинги, мастер-классы для педагогов в области хореографии с целью совершенствования методики обучения и воспитания.

Перспектива исследования.

Исследовательские вопросы, рассматриваемые в данной исследовательской работе, имеют важное значение для преподавателей, работающих со студентами. Проблема развития лидерских качеств студентов многогранна и необходимы дополнительные исследования по этому вопросу. В перспективе следует провести дальнейшие исследования.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Неменский Б.М. Педагогика искусства. – М.: Просвещение, 2007.
2. McGregor D. The Human Side of Enterprise. – New York: McGrawHill, 1960. – 140 s.
3. Fiedler F.E. Leadership/ F.E. Fiedler. – New York: General Learning Press, 1971. – 208 s.
4. Кови Ст.Р. Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности: пер. с англ. / Ст.Р. Кови. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 375 с.
5. Ирвин Л.Э., Уайт, Д. Ключи к эффективному лидерству // PrincipalLeadership. – 2004 – №6. – С. 20-24.
6. Стогдилл Р. Справочник по лидерству. Обзор теорий и исследований. – 2000. – 197 с.
7. Bass B. Stogdill's Handbook of Leadership. – N.Y., 1981.
8. Максвелл Дж. С. Лидерство: 25 ключевых принципов построения взаимоотношений с людьми: пер с англ. / Дж. С. Максвелл. – Минск: Попурри, 2006. – 366 с.
9. Ушинский К.Д. Проблемы педагогики. – М., 2002 г.
10. Уманов Г.А. Развитие и становление профессионально-технического образования в Казахстане. – Алма-Ата: Мектеп, 1984.
11. Ильясова А.Н. Становление и развитие педагогической теории Казахстана. – Алматы, 1997.
12. Таубаева Ш.Т., Иманбаева С.Т., Берикханова А.Е. Педагогика. / Таубаева Ш.Т., Иманбаева С.Т., Берикханова А.Е. Оқулық. – Алматы: ОНОН. 2018, - 357 б.
13. Сейталиев К. Педагогика тарихы: Оқулық. – Алматы: Білім, 2012.
14. Педагогика / Под ред. П.И. Пидкасистого. – М., 1995.
15. Макиавелли Н. Государь // Сочинения исторические и политические. – М.: ЭКСМО; Мысль, 2007.

16. Бендас Т.В. Психология лидерства: Учебное пособие. Спб.: Питер, 2009. – 448 с.
17. Пурец С.: Психомоторное исследование и учитель танцев. В: Кларксон П., Скринар М. (ред.): Наука о танцевальном обучении. Шампейн, Иллинойс: Кинетика человека, 1988 – 279 с.
18. Стогдилл Р.М. Индивидуальное поведение и групповые достижения. – Нью-Йорк: Оксфордский университет, 1959.
19. Дэвис Т.Р.В., Лутанс, Ф. Пересмотр лидерства: поведенческий подход// Обзор Академии менеджмента. – 1979. – № 4. – С.237-248.
20. Оппельт Дж. Поддержание лидерства преподавательского состава. В книге Д.Г. Брауна (ред.) "Руководящие роли главных научных сотрудников". – Сан-Франциско: Джосси-бас, 1984.
21. Драго-Северсон Э. Помощь учителям в обучении: Главное руководство для роста и развития взрослых. – Лондон: Sage Publications, 2004.
22. Стогдилл Р.М., Шартл К.Л. Методы в изучении административного лидерства. – Колумбус: Университет штата Огайо, 1955.
23. Кэттелл Р.Б. Новые концепции для измерения лидерства с точки зрения групповой синтальности. Человеческие отношения. – 1951. – №7. С.161-184.
24. Лайкерт Р. Человеческая организация. – Нью-Йорк: Макгроу-Хилл, 1967.
25. Познер Б.З., Кузес Дж.М. Практики лидерства: альтернатива психологической перспективе. В книге К.Э. Кларка и М.Б. Кларка (ред.) Меры лидерства. Уэст-Ориндж, Нью-Джерси: Библиотека лидерства Америки, 1990.
26. Бэн А. Наука воспитания. Полный перевод с английского – Санкт-Петербург. – 1881. – С.418. Приложение к журналу «Семья и школа».

27. Басс Б.М. Лидерство: Хорошее, лучшее, наилучший. Организационная динамика. – 1985. – №13(2) – С.26-40.
28. Басс Б.М. Лидерство и производительность превзошли все ожидания. – Нью-Йорк: Свободная пресса, 1985.
29. Бодалев А.А. Психология о личности / А.А. Бодалев. – М.: Знание, 1988.
30. Лоулер, Э.Э., Ш. Увеличение вовлеченности работников для повышения организационной эффективности. В книге П.С. Гудмана (ред.) «Изменения в организациях». Сан-Франциско: Джосси-бас, 1982.
31. Подласый И.П. Педагогика. В 3-х книгах, книга 1: общие основы: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки и специалистам в области «Образование и педагогика» / И.П. Подласый. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Гуманитар. изд. Центр ВЛАДОС, 2007. – 527с.: ил. – (Педагогика и воспитание).
32. Немов Р.С. Психология. Книга 2. Психология образования / Р. С. Немов – «Владос», 2007.
33. Уоллин Д. Студенческое лидерство и демократические школы: тематическое исследование //Бюллетень Национальной ассоциации директоров средних школ NASSP. – 2003. – № 87. – С. 55-78.
34. Габай Т.В. Учебная деятельность и ее средства. – М., 1988.
35. Бичева И.Б., Десятова С.Б., Царева И.А. Развитие педагогического творчества будущего педагога // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2017. – №1 (25). – С.73-77.
36. Бендас Т.В. Жизненный путь студенческих лидеров / Т.В. Бендас // Учебная, научно-исследовательская и инновационная деятельность высшей школы в современных условиях: материалы международной научно-практической конференции. – Оренбург: ОГУ, 2001. – С. 142-143.
37. Телегина Л.А. Психологическая подготовка педагогов-хореографов к будущей профессиональной деятельности. Дис.канд.психол.наук, Казань, – 2004. – 198с.

38. Бисланд А. Развитие лидерских качеств у молодых одаренных студентов. – *Gifted Child Today*, 2004. – №27. – С. 24-56.
39. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории теории. – СПб., 1999.
40. Андерсон Л., Кратвол Д. Таксономия для обучения, преподавания и оценки: пересмотр таксономии образовательных целей Блума. – Нью-Йорк: Longman, 2001.
41. Велькевич Р. Шкала лидерских установок и убеждений: инструмент для оценки представлений студентов колледжа о лидерстве и организациях // *Journal of College Student Development*. – 2000. – №41 (3), С. 335-347.
42. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. – М., 1982.
43. Никитин В.Ю. Профессиональная педагогическая подготовка балетмейстера в учебных заведениях культуры и искусств. Дис... д-ра пед. наук, М., 2007. – 605.
44. Мудрик А.В. Социальная педагогика: Программа курса / А.В. Мудрик. – М.: Изд-во «Ин-т практ. Психологии», Воронеж: НПО «Модэк», 1997. – 32 с.
45. Подласый И.П. в 3-х книгах: кн. 3: Теория и технология воспитания: учебник для студентов вузов. М. – Владос, 2007. – 463 с.
46. Богачева Ю.В. Перспективы развития системы профессиональной подготовки педагога-хореографа // *Вестник МГУКИ*. – 2007. – №1. – С.127-129
47. Томпсон М.Д. Развитие процесса студенческого лидерства: оценка ресурсов, выделяемых колледжем // *Journal of College Student Development*, 2006. – №47 (3). С. 343-350. <http://doi.org/10.1353/> (дата обращения: 22.08.2022)
48. Кричевский Р.Л. (2007) Психология лидерства. М.: Издательство Статус, 2007. – 541 с.
49. Жарықбаев Қ.Б. «Жантану негіздері». – Алматы, 2002.



50. Кузес Дж., Познер, Б. Инвентаризация практик студенческого лидерства (2-е изд.). – Сан-Франциско, Калифорния: Jossey-Bass, 2006.
51. Кольшева Т.А. Специфика профессиональной рефлексии учителя искусства. Психология и культура. – Самара: СГПУ, 2004.
52. Успанова З.У., Дәрібаева З., Нармұқыш А.Қ. Жеке адамның типологиялық дара ерекшеліктері. – Алматы, 1998.
53. Широкая Э.А. Личностное образование развития учащихся начального профессионального средствами хореографического искусства. Дис. канд. пед. наук, Краснодар, 2005. – 183с.
54. Борисов А.И. Психолого-педагогические аспекты подготовки педагога-хореографа. Дис. канд. пед. наук, Самара, 2001. – 233с
55. Шабельников В.К. Психика функциялық жүйе. – Алматы, 1993.
56. Бердібаева С.Қ. Таным субъектісі: танымдық процестер психологиясы. – Алматы, 2008.
57. Джакупов С.М. Психология познавательной деятельности. – Алма-Ата: изд-во КазГУ, 1992.
58. Волынкин В.И. Педагогика в схемах и таблицах: учебное пособие/В. И. Волынкин – Ростов-н/Д: Феникс, 2008. – 282 с.
59. Концепция государственной молодежной политики в области образования в РК: Утверждена распоряжением № 73 Президента Республики Казахстан от 28 августа 1999 года //Казахстанская правда. – 1999. – 28 сентября.
60. Медведев В.М., Фоминых Ю.Ф. Диалектика научного мировоззрения и духовного развития личности. Самара: СамГТУ, 1998. – 367с.
61. Юсупов И.М. Психология взаимопонимания. – Казань, 1991.
62. Реан А.Л. Педагогические особенности взаимодействия педагога и студента // Вопросы психологии. – М., 1983. – № 5.
63. Кан-Калик В.А. Учителю о педагогическом общении. – М., 1987.
64. Кон И.С. Психология ранней юности. – М.: Просвещение, 1989.

65. Равино А. Основы лидерства: тексты лекций для студентов специальности 1-250107 «Экономика и управление на предприятии» заочной формы обучения / А.В. Равино. – Минск: БГТУ, 2014. – 84 с.
66. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / Под.Ред Е.С. Полат. – М., 1999.
67. Дафт Р.Л. Уроки лидерства: пер. с англ. / Р.Л. Дафт. – М.: Эксмо, 2006. – 408 с.
68. Гамезо М.В. Возрастная и педагогическая психология. – М.: Педагогическое общество, 2003. – 512 с.
69. Дубровина И.В. Практическая психология образования. СПб.: Питер, 2004. – 373 с.
70. Столяренко А.М. Психология и педагогика. М.: Юнити-дана, 2001. – 423 с.
71. Уманский Л.И. Личность, организаторская деятельность, коллектив: Избр. труды. Кострома, 2001. – 311 с.
72. Кан-калик В.А. Учителю о педагогическом общении. – М., 1987.
73. Құрманалина Ш.Х., Мұханова Б.Ж. Педагогика. – Алматы, 2007.
74. Ильин В.А. Психология лидерства. М-Юрайт, 2015 – 311 с.  
Режим доступа: [www.biblioonline.ru/book/E2EC130B-72ED-4BDF-AF45-90053C1AEE5](http://www.biblioonline.ru/book/E2EC130B-72ED-4BDF-AF45-90053C1AEE5) 4.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Рекомендации для педагогов по развитию лидерских способностей у студентов

1. В педагогической работе по развитию лидерских способностей личности важно учитывать, что студенты могут наглядно демонстрировать как хорошие, так и «слабые» проявления (наличие отрицательных мотивов общения, непонимание сверстника и пр.);

2. Привлекать к участию в организаторской деятельности всех студентов, помогать занять в коллективе достойно место;

3. Приучать всех студентов работать максимально самостоятельно, но в любой момент быть готовым прийти на помощь сверстнику;

4. Формировать дружеские взаимоотношения между всеми членами коллектива;

5. Создание у всех студентов хорошего настроения. Обратите внимание на эмоциональное стимулирование, исключив из арсенала средств общения окрики и прямое давление;

6. Чаще хвалите студента каждый удачный шаг, за каждое правильно принятое им решение: хвалите не вообще, а конкретно, именно за тот непосредственный, пусть даже маленький успех, который им достигнут;

7. Критически оценивайте только поступок (действие), но ни в коем случае не личность студентов (если Вы критикуете поступок, а не личность человека, то у него нет необходимости становиться в позу защищающегося);

8. Человеку необходимо четко видеть конечную цель своих каждодневных усилий. Ставя цель, не стремитесь сразу к предельным достижениям, а постепенно «поднимайте планку», ведя его от более простых задач к более сложным;

9. Необходимо перейти от руководства к управлению развитием личности, управлением всей жизнью с позиций его интересов;

10. Постоянно проявляйте веру в возможности и перспективы каждого студента;

11. Реализация принципа «параллельного действия» (влияние личности на коллектив и коллектива на личность) на практике осуществляется через умелое вовлечение всех студентов в организацию содержательной совместной деятельности; в процессе работы с деструктивным лидером (негативной направленности) возможны разные способы действий педагога (изменение социальной роли за счет перераспределения функций лидера, сокращение коммуникаций между ним и группой за счет загрузки его работой, затрудняющей неформальное общение); проявление к нему особого внимания.

12. Действенный результат обеспечивает «метод социальной терапии», когда лидер с отрицательной направленностью для выполнения задания объединяется с лидером положительной личностной направленности;

13. Обязательна установка каждого педагога на работу не только с студентами, но и их родителями, направленная на гуманизацию и демократизацию их общения с студентами, а также налаживание отношений с постоянным кругом его общения, т.е. с ровесниками.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Рекомендации для преобразующих программ студенческого лидерства

1. Оцените вашу текущую структуру лидерства и модели лидерства. Что касается вашей структуры, подумайте, построили ли вы четкую последовательность обучения лидерству и опыта, которая соответствует уровню развития. Вы, вероятно, опираетесь на несколько моделей лидерства.

2. Спросите себя, является ли модель лидерства, которую вы преподаете, последовательной и отвечает ли она потребностям ваших студентов. Включите соответствующий, значимый опыт лидерства. Предоставление студентам возможности применять новообретенное самосознание и лидерские ноу-хау в проектах, которые они считают значимыми – в аудитории, на территории кампуса или в вашем сообществе – имеет важное значение для того, чтобы помочь им повзрослеть и вырасти.

3. Оценивайте студентов до, во время и после опыта лидерства. Измерение показателей и атрибутов лидерства полезно для руководства людьми по мере их обучения и взросления. Не менее важно, что оценка студентов как группы может выявить сильные стороны вашей программы лидерства и осветить возможности для улучшения.

4. Используйте лучшие в своем классе инструменты и методы для создания привлекательной учебной среды. Сегодняшние студенты – искушенные потребители образования. Богатые, увлекательные средства обучения, такие как компьютеризированные оценки, мультимедийные учебные материалы, хорошо продуманные упражнения для малых групп и другие средства учебной программы, в значительной степени способствуют вовлечению учащихся.

5. Подумайте о силе коучинга. Предоставление коучинга студентам в рамках программы лидерства позволяет вам еще больше

персонализировать их опыт и решать индивидуальные задачи. Большинство программ начинаются с привлечения внешних экспертов для подготовки начальной когорты тренеров. Иногда университеты также предпочитают нанимать тренеров или консультантов, чтобы научить своих тренеров тому, как обучать других тренеров, и еще больше укрепить первоначальную когорту тренеров.

