

УДК 37.014.553.035:316.46(477.53)-053.6

Ю. КРАЩЕНКО

Полтавський національний педагогічний університет
імені В. Г. Короленка.

ТРЕНІНГ ВИХОВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПОЛТАВСЬКОМУ МОЛОДІЖНОМУ ПРОЕКТІ «ШКОЛА МІСЦЕВОГО І СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ «ЛІДЕР МАЙБУТНЬОГО»

Розкрито сутність тренінгу як комплексу цілеспрямованих ситуацій, спрямованих на виховання у студентів лідерських, комунікативних, організаторських якостей, формування навичок саморегуляції та рефлексії у Полтавському молодіжному проекті «Школа місцевого та студентського самоврядування «Лідер майбутнього».

Ключові слова: тренінг, тренінгові група, лідерські якості, студентське самоврядування, рефлексія, саморегуляція.

Постановка проблеми. Студентське самоврядування виконує роль розвивального соціального середовища, яке, за визначенням О. Чернишова, є «соціумом, що відрізняється від звичайного середовища більш високими за змістом та інтенсивністю характеристиками спільної діяльності і спілкування, емоційно та інтелектуально насиченою атмосферою співробітництва та розвитку» [10, с. 48]. У ньому найбільш повно актуалізуються міжособистісні та міжгрупові механізми успішного розвитку і саморозвитку особистості, зокрема лідерські якості. Переконані, що виховання та становлення лідера в групі визначається тим, наскільки набір його особистісних і ділових якостей є актуальним і затребуваним у цій групі. У зв'язку з цим, динамічний розвиток лідерських якостей без реальної групи і специфіки діяльності не буде ефективним. Так, ще в 1928 році Г. Персон стверджував, що якості особистості, які в особливій ситуації можуть бути визначені як лідерські, є продуктом успішного лідерського досвіду в попередніх ситуаціях. Такі ситуації штучно та природно створювалися в контексті авторської методики виховання лідерських якостей майбутніх учителів у студентському самоврядуванні. У нашій методиці дотримуємося постулатів ціннісної теорії лідерства С. Кучмарські та Т. Кучмарські, згідно яких лідерству можна навчатися в процесі діяльності [12, с. 190]. На думку цих авторів, процес навчання лідерству є безперервним. Лідерами не стають одразу, це тривали копіткий процес. Для того, щоб стати лідером, необхідні практика і досвід.

Виходячи з необхідності навчання нової генерації лідерів місцевого і студентського самоврядування, виховання лідерських якостей майбутніх учителів, за ініціативою студентських самоврядних організацій Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка, Української медичної стоматологічної академії, Полтавського університету економіки і торгівлі, Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка спільно з управлінням у справах сім'ї, молоді та спорту виконавчого комітету Полтавської міської ради розроблено молодіжний проект «Школа місцевого і студентського самоврядування «Лідер майбутнього» (далі – Школа) [6].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Поняття «тренінг» походить від слів «train», «training» і розглядається як навчання, виховання, тренування, дресирування. Тренінг розглядають як один із активних методів навчання і виховання [9]. Вперше метод тренінгу розроблений та апробований у Німеччині під керівництвом М. Форверга. На теренах СНД однією з перших робіт стосовно проблем використання тренінгу стала випущена в 1982 році монографія Л. Петровської [8].

На думку Н. Хрящової, тренінг – це багатофункціональний метод умисних змін психологічних феноменів людини, групи та організації з метою гармонізації особистісного та професійного буття людини [9, с. 6]. Учена Т. Зайцева розглядає тренінг як спосіб прискорення психологічного розвитку і самореалізації нормально функціонуючої особистості. Тренінг орієнтований на взаємодію та груповий розвиток за допомогою форм оптимізації міжособистісного спілкування [4, с. 18].

«Ядром навчального досвіду, а в деяких випадках – єдиним способом навчання та змін людини» К. Рудестам називає тренінгові форми. Він зазначає: «... всі переживання і потік досвіду, що продукуються в групі, дозволяють кожному учаснику проаналізувати й переоцінити установки й переконання. В процесі тренінгу учасники можуть змодельовувати та апробувати різноманітні навички, котрі в подальшому можуть перенести в звичайне життя» [11, с. 308–309].

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Розглянемо тренінг як комплекс цілеспрямованих ситуацій, спрямованих на виховання у студентів лідерських, комунікативних, організаторських якостей, навичок саморегуляції та рефлексії у Полтавському молодіжному проекті «Школа місцевого та студентського самоврядування «Лідер майбутнього».

Виклад основного матеріалу дослідження. Виокремимо принципи, якими керуємося при створенні та реалізації тренінгів в рамках Школи:

1. *Принцип творчого пошуку*, який полягає у включенні в тренінг елементів самостійного пошуку. Як слушно зазначає Л. Петровська, «якщо традиційні методи орієнтовані в основному на те, щоб донести готові знання, то тут учасники дослідження самі повинні здобути ці знання» [8, с. 48]. При створенні тренінгу, формується такий комплекс вправ, який дає можливість учасникам тренінгу застосувати в групі та розвинути лідерські якості, усвідомлено їх змінювати при необхідності.

2. *Принцип активності* – реалізується саме в процесі тренінгу, де кожен учасник поставлений в умови, що потребують прояву активності. Це вигідно вирізняє тренінг з-поміж інших форм роботи в Школі, як-от лекцій, диспутів, зустрічей, конференцій, круглих столів тощо. Психологи стверджують, що особистість засвоює 10 % того матеріалу, який сприймає на слух, 50 % того, що бачить, 70 % того, що проговорює, та 90 % того, що робить сама [7, с. 97].

3. *Принцип взаємоповаги в спілкуванні*, що полягає у врахуванні думок кожного учасника, висловлювань, повазі до емоцій, переживань та почуттів. Реалізація цього принципу допомагає створити атмосферу довіри, взаємоповаги, розкнутості, подолати соромливість. Під час проведення тренінгів кожен з учасників намагається відстояти власну позицію, тому можливе виникнення конфліктних ситуацій. Австралійські вчені Х. Корнеліус та Ш. Фейр розробили методику оптимального самоствердження для запобігання конфліктів. Її особливістю є використання «Я-висловлювання» як мовної конструкції, що використовується для відвернення конфлікту в спілкуванні і полягає в повідомленні співрозмовникові про власні потреби, почуття або оцінки у формі, що характеризується наявністю власного ставлення і відсутністю прямого осуду, спонування, нав'язливості [5, с. 68-85]. Оптимальне самоствердження за допомогою «Я-висловлювання» стане в нагоді майбутнім учителям у спілкуванні з учнями, їх батьками та вчителями-колегами.

При формуванні програми тренінгів ми дотримувалися погляду П. Гальперіна, котрий розглядає проблему активності з позицій діяльності, за допомогою якої можна змінювати якості особистості [2, с. 148-199]. Тобто, щоб виховувати в студентів лідерські якості, необхідно виокремити і змодельовувати таку діяльність, яка буде сприяти їх розвитку.

У якості методичного інструментарію при складанні тренінгів ми використали спостереження П. Секорда та К. Бакмана [13]. Вони помітили, що ставши лідером і, дякуючи цьому, завоювавши центральне положення в системі відносин та ієрархії статусів, лідер, з однієї сторони, одержує позитивну оцінку з боку членів групи, а з іншої

– розвиває в собі лідерські якості. Окрім цього, позитивний досвід лідерства значною мірою мотивує його на збереження займаної позиції, в той час як успіх лідера, що полягає в задоволенні потреб решти членів групи, сприяє зниженню індивідуальної активності кожного з них, а це, в свою чергу, укріплює позиції лідера.

Дотримуючись рекомендацій О. Євтихова, виокремлюємо в тренінгах три послідовних модулі: особистісний, професійно-управлінський, організаційно-лідерський [3, с. 81-82].

Особистісний модуль спрямований на формування в учасників мотивації та ціннісних орієнтацій на лідерство, лідерського світогляду та лідерської Я-концепції, підвищення рівня соціалізації, розвиток міжособистісної чутливості і комунікативної компетентності, здатності враховувати в діяльності як інтереси групи, так і окремих її членів.

Професійно-управлінський модуль призначений для формування і розвитку компетентності учасників у питаннях керівництва, педагогічної взаємодії, здатності швидко і правильно орієнтуватися в ситуації, приймати адекватні управлінські рішення, спрямовувати мотивацію оточуючих студентів, впливати на них, стимулювати їх для вирішення поставлених задач.

Організаційно-лідерський модуль проводиться з органом студентського самоврядування чи академічною групою та спрямований на формування в змодельованих ситуаціях досвіду управлінської взаємодії лідерів із послідовниками, закріплення їх лідерського образу в очах колег по самоврядуванню чи однокласників.

У ході тренінгів нами використовувалися такі методи групової роботи та тренінгові процедури: інформування, діагностичні процедури, психогімнастичні вправи, групова дискусія, метод розігрування ролей, метод аналізу ситуацій, сюжетно-рольова гра, індивідуальна і групова рефлексія, ведення щоденникових записів. При проведенні тренінгів користувалися активним навчанням та супроводом як типами ведення тренінгової групи [1].

Наведемо приклад розробленого Полтавським обласним комітетом молодіжних громадських організацій, Молодіжним парламентом Полтавщини, Інститутом Демократичного суспільства та модифікованого нами тренінгу виховання лідерських якостей та командотворення. Учасникам повідомляються мета та завдання тренінгу, організаторів, тренерів та регламент (перерви, час закінчення). Для створення доброзичливого мікроклімату, встановлення атмосфери доброзичливості розкутості проводиться знайомство у вигляді гри «Інтерв'ю». Кожен учасник обирає серед присутніх наймеш відому для нього людину. Вони дізнаються один в одного про місце навчання один одного, хобі, захоплення, зацікавлення, життєве кредо, слабінку та очікування від тренінгу. Потім протягом 40 секунд кожен учасник по бажанню репрезентує свого співбесідника. Тренер фіксує на фліпчарті очікування учасників, які потім оголошуються усно.

Знайомство можна проводити й у вигляді гри «Бінго». Учасникам тренінгу пропонується взяти підписи в інших учасників за певними параметрами. Це значно активізує міжособистісну комунікацію.

Після знайомства переходять до першого блоку тренінгу, метою якого є захопити учасників до висловлювань про суть лідерства, лідерські якості. Це відбувається за допомогою вправи «Цитати». Учасникам, що сидять по колу, роздано цитати видатних осіб. Пропонується протягом 7 хвилин ознайомитись з цитатами та визначити одну, яка найбільше імпонує, та одну, яка не подобається. Учасники тренінгу лаконічно обґрунтовують свій вибір, при цьому дискусія чи обговорення інших виступів не ведеться. Тренер заохочує учасників до уважного слухання один одного, ліквідує можливі коментарі. Після завершення вправи тренер висловлює власну думку щодо цитати, яка не обговорювалась чи найменше коментувалася. Тренер дякує учасникам та представляє авторів цитат, заохочуючи учасників до відгадування.

Під час виконання наступного завдання учасники мають визначити пріоритетні лідерські якості. Кожному пропонується визначити 7 якостей, якими має володіти лідер, людина, за якою вони б добровільно пішли. Потім учасники об'єднуються в чотири-п'ять груп і вирішують у групі, які сім якостей є найважливішими та записують їх на фліпчарті. Кожна група лаконічно обгрунтовує свої погляди. Тренер фіксує і підкреслює спільні якості в усіх груп. Потім представляє учасникам дослідження, в якому понад 20 тисяч респондентів обирали детермінуючу якість лідера. Нею виявилася порядність. Тренер наголошує, що люди найбільше очікують від лідера порядності.

Щоб учасники тренінгу відчули на собі дію лідерських якостей пропонується гра «Локомотив». Учасникам пропонується розділитися по троє. У кожній трійці першим спереду є «буфер», середнім – «локомотив», останнім – «машиніст». Трійки рухаються на трьох швидкостях, які визначає тренер. У «буфера» мають очі бути заплющені, керує трійкою машиніст шляхом натискання на плече. Під час гри площа руху трійок постійно зменшується, тобто збільшується ймовірність зіткнень. Щоб цього не сталося «машиніст» повинен бути максимально уважний, а «локомотив» та «буфер» мають дуже чутливо реагувати на дії «машиніста», інакше вони піддадуться удару.

Після гри учасникам задаються запитання:

1. Яка з ролей вам найбільше сподобалася і чому?
2. Коли ви в житті буваєте в ролях «буфера», «локомотива», «машиніста»?
3. Що ви відчували, коли були в ролі «буфера».

Учасники здебільшого відповідають, що відчували страх, бо не було впевненості в «машиністові». Отож, у житті ми завжди повинні пам'ятати про відчуття «буфера», тобто наших послідовників і підлеглих. Тому треба робити все, щоб послідовники нам довіряли. Такі висновки учасники тренінгу роблять самостійно.

Далі в ході тренінгу йде робота в трьох групах з виховання лідерських якостей. Тренер дає кожній групі окреме завдання, результати якого слід виписати на фліпчарт. Першій групі пропонується перерахувати можливі негативні якості лідера та шляхи їх зміни на краще. Наприклад, коли людина лається – причина в низькій культурі, повільно приймає рішення – слабка володіння предметом роботи, тощо. Другій групі необхідно знайти, яким чином можна виховувати позитивні якості лідера в собі. Треба навести приклад якості (чи групи якостей) лідера та вказати методи й шляхи їх виховання. Наприклад, компетентність у роботі – гарне навчання, досвід, прагнення глибокого розуміння сутності проблеми. Третій групі пропонується з'ясувати, яким чином керівник організації може спонукати до виховання позитивних якостей лідера членів своєї команди. Наприклад: відповідальність – пояснення кожному члену команди про важливість його роботи, надання можливості самостійно нести відповідальність за доручену справу, власним прикладом показувати стандарт відповідальності.

Потім групи репрезентують свої напрацювання. Тренер робить висновок, що виховання лідерських якостей – складний процес, який має бути безперервним та тривати майже все життя.

З метою розвитку рефлексії та саморегуляції тренер ставить учасникам запитання: 1. Який відсоток із написаних на фліпчарті позитивних якостей лідера кожен з вас має в собі? А є на вашу думку така людина, яка має в собі всі ці якості? Мабуть ні. 2. А який відсоток негативних якостей ви маєте, якщо дивитися на себе критично? Учасники тренінгу роблять висновок, що не існує ідеальної людини, але саме в прагненні до ідеалу і відрізняються між собою лідери та керівники. Одним із завдань цієї вправи було показати, що позитивні якості лідера, точніше, більшість із них, є результатом великих зусиль самої людини. Також важливим є те, що кожен із нас повинен постійно боротися з власними негативними якостями. Як у річці, коли ви перестаете гребти вперед, то течія дуже швидко відносить вас назад, так і в житті придбати якусь якість дуже важко, а втратити легко. 3. Тренер наголошує на тому, що потрібно розуміти і прощати певні недоліки та якості інших людей. Для лідера це просто необхідна річ,

інакше він не зможе згуртувати біля себе інших людей. Якщо лідер має вищеназвану якість, то це є ознакою дійсно сильного лідера.

Сутність лідерства і керівництва учасники тренінгу з'ясовують у ході наступного блоку. Тренер виокремлює спільні та відмінні риси лідерства і керівництва, використовуючи фліпчарт та роздатковий матеріал. Акцентує увагу учасників на відмінностях. Учасникам пропонується відповісти на запитання «Чи обов'язково керівник повинен бути лідером?» Мабуть, ні. Якщо так, то без яких якостей лідера керівник може працювати? Відповідають учасники. Тренер наголошує, що лідер має вміти вести за собою, володіти харизмою від природи. Учасники роблять висновок, що в ідеалі керівник повинен бути лідером, але основне для нього є розуміння справи, порядність та вміння організувати ефективну команду. В житті дуже часто лідер може надихнути ідеєю людей, але не може спланувати та втілити цю ідею в життя. Якраз тут йому на допомогу приходять кваліфіковані керівники та організатори.

Задля розвитку вміння здійснювати цілепокладання, планування та оцінювання власної лідерської діяльності майбутніми вчителями у студентському самоврядуванні учасникам тренінгу пропонується наступний блок «Лоббістські кампанії». Тренер показує, що лоббістська кампанія – це не методика «продавлювання своєї думки чи позиції» комусь (наприклад, адміністрації ВНЗ) будь-якими методами, а механізм, що дозволяє пояснити комусь (наприклад, владі чи керівництву факультету) свою думку чи позицію, аби протилежна сторона її добровільно прийняла і підтримала. Розкриваються етапи лоббістської кампанії, ілюструються роздатковим матеріалом.

Проводиться «мозковий штурм» на тему «Проблеми розвитку органів студентського самоврядування». Учасники можуть називати всі проблеми, які вони вважають актуальними. Тренер записує їх на фліпчарті. Кожна пропозиція не критикується, а просто записується. Шляхом голосування визначається три найактуальніші проблеми. Кожен учасник підходить до фліпчарту й ставить три помітки навпроти актуальної, на його думку, проблеми. Він має право віддати три голоси одній проблемі або віддати по одному голосу на три проблеми.

Тренер розповідає про можливу форму плану лоббістської кампанії та його складові. Учасники отримують приклад плану лоббістської кампанії:

№	Назва заходу чи дії	Дата (час)	Відповідальний	Пояснення

Кожна з трьох груп отримує по одній проблемі та планує протягом 12-ти хвилин її вирішення, розробляє відповідну лоббістську кампанію. Групи представляють результати власної роботи. Після закінчення – інші групи можуть задати по три запитання.

Підсумовуючи цей блок тренінгу, тренер наголошує, що лідер повинен постійно планувати свою діяльність, здійснювати цілепокладання та контроль. Людина чи організація, здатні до саморегуляції, набагато ефективніші та успішніші, ніж ті, хто не вміє цього здійснювати.

Навчання роботи в команді є останнім блоком тренінгу. Його метою є визначення сутнісних рис команди, з'ясування умов її ефективної діяльності, формування здатності розпізнавати фази розвитку команди та розподіляти ролі в командній роботі. Для розвитку умінь працювати в команді тренер розподіляє учасників на чотири групи, кожній з яких пояснюються умови гри «Яйце-райце». Видається необхідний реквізит: ватман, скотч, коктейльні палички, сире яйце. Необхідно побудувати конструкцію, в якій яйце, падаючи з висоти двох метрів, не розіб'ється. Тренер уважно спостерігає, як відбувається формування команди, розподіл ролей, потім підводить підсумки.

Аналогічні тренінги нами розроблено до кожного модуля Школи місцевого і студентського самоврядування «Лідер майбутнього». Так, наприклад, під час тренінгу з тайм-менеджменту (розвитку вмінь планування власного часу) нами використову-

ється вправа «Фото дня». Вона спрямована на розвиток у майбутніх учителів умінь саморегуляції – усвідомлювати, планувати та контролювати своє життя і діяльність. Тренер задає питання учасникам: «Як у вас складаються відносини з часом?», «Чи вмієте ви його цінувати та ефективно використовувати?», «Чи пам'ятаєте ви про те, чим займалися вчора, позавчора? А декілька днів тому?». Потім пропонує проаналізувати один день із життя кожного учасника. Їм пропонується згадати з точністю до години, що робили вчора чи позавчора (на вибір учасника), і заповнити бланк «Фото дня» протягом 5–10 хвилин.

Час	Зміст діяльності
7.00 – 8.00	
8.00 – 9.00	
і т. д.	

Після заповнення таблиці учасники по черзі репрезентують групі результати своєї роботи. Потім кожному треба провести самостійний аналіз дня, наприклад, у наступному вигляді: «Протягом дня я навчаюся... годин, працюю, приймаю їжу, відпочиваю ... годин. Я читаю ... сторінок, дивлюсь телевізор протягом ... годин, витрачаю на комп'ютер ... часу, знаходжусь наодинці з собою і занурений в роздуми. За один день я встигаю... годин поспілкуватись з друзями, провести... ділових зустрічей. Крім того, я прохожу... км, їду в громадському транспорті... хвилин і т.д.». Корисно зробити кілька «знімків» різних днів (наприклад, навчального і вихідного дня).

У ході обговорення тренеру слід звертати увагу учасників на раціональність використовуваного ними часу. Наприклад, слід попросити учасника, який витрачає багато часу на спілкування, конкретизувати зміст цього спілкування, пояснити, що він отримує від такого спілкування тощо. При необхідності можна запропонувати групі подумати чи існують альтернативні способи задоволення цих потреб.

Корисно дати учасникам «домашнє завдання», попрохавши їх до наступного тренінгу підготувати кілька «фотографій» різних днів. Вправа допомагає майбутнім учителям навчитися усвідомлювати своє життя, планувати та контролювати свою лідерську та організаторську діяльність у студентському самоврядуванні.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Особливий акцент у теоретичному блоці Школи робиться на проведення якісних тренінгів. Тренерський супровід Школи забезпечує ряд громадських організацій, зокрема Всеукраїнська молодіжна громадська організація «Національний студентський союз», Благодійна асоціація «Світло надії», Полтавський обласний комітет молодіжних громадських організацій та органи студентського самоврядування Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка, Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, Луганського національного педагогічного університету імені Тараса Шевченка.

Під час тренінгів виховання лідерських якостей, командотворення, тайм-менеджменту навіть пасивні студенти, які не відзначалися наявністю розвинених особистісних якостей, не замкнулись у собі, не стали уникати труднощів, а, навпаки, зацікавились можливістю власного вдосконалення, перспективами виховання в собі лідерських якостей, розвитку прагнення допомагати оточуючим. Звичайно, деякі майбутні вчителі не випередили своїх здібних однокурсників, але змогли підвищити рівень вихованості власних лідерських, організаторських та комунікативних якостей.

Таким чином, використання тренінгу інтенсифікує внутрішньогрупову взаємодію слухачів Школи, створює максимально сприятливі умови для виховання в студентів лідерських, комунікативних, організаторських якостей, навичок саморегуляції та рефлексії.

Список використаних джерел

1. Вачков И. Типы ведения тренинговой группы / Игорь Вачков // Школьный психолог. – 2003. – № 44. – С. 8–9.

2. Гальперин П. Я. Введение в психологию : учеб. пособ. для студ. вузов / П. Я. Гальперин ; науч. ред. А. И. Подольский. – М. : Высшая шк., 2002. – 400 с.
3. Евтихов О. В. Тренинг лидерства : монография / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2007. – 256 с.
4. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга: психологический тренинг как инструментальное действие / Т. В. Зайцева. – СПб. ; М. : Речь : Смысл, 2002. – 80 с.
5. Корнелиус Х. Выиграть может каждый. Как разрешать конфликты / Хелена Корнелиус, Шошана Фэйр. – М. : Стрингер, 1992. – 162 с., с. 68-85.
6. Кращенко Ю. П. Виховання лідерських якостей майбутніх учителів у Полтавському молодіжному проекті «Школа місцевого і студентського самоврядування «Лідер майбутнього» / Ю. П. Кращенко // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. – Тернопіль, 2011. – № 3. – С. 398–404. – (Серія: Педагогіка).
7. Морозов И. Е. Развитие лидерских качеств у студентов в процессе вузовского обучения : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / И. Е. Морозов. – М., 2006. – 147 с.
8. Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. – М. : МГУ, 1982. – 168 с.
9. Психогимнастика в тренинге / под ред. Н. Ю. Хрящевой. — СПб. : Ювента: Институт Тренинга, 1999. – 256 с.
10. Психологическая школа молодежных лидеров / А. С. Чернышев, Ю. А. Лунев, Ю. Л. Лобков, С. В. Сарычев ; Москов. психолого-социальный ин-т. – М., 2005. – 275 с.
11. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика: пер. с англ. / К. Рудестам ; общ. ред. и вступ. ст. Л. А. Петровской. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
12. Kuczmariski S. Values-Based Leadership: Rebuilding Employee Commitment, Performance and Productivity / S. Kuczmariski, Th. Kuczmariski. – NJ : Prentice Hall, 1995. – 304 p.
13. Secord P. Social Psychology / P. Secord, C. Bachman. – London : McGraw-Hill, 1964. – 249 с.

Стаття надійшла до редакції 12. 02. 2012

Кращенко Ю.

Полтавский национальный педагогический университет имени В.Г. Короленко, Украина

ТРЕНИНГ ВОСПИТАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ В ПОЛТАВСКОМ МОЛОДЕЖНОМ ПРОЕКТЕ «ШКОЛА МЕСТНОГО И СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ «ЛИДЕР БУДУЩЕГО»

Раскрыта сущность тренинга как комплекса целенаправленных ситуаций, направленных на воспитание у студентов лидерских, коммуникативных, организаторских качеств, формирование навыков саморегуляции и рефлексии в Полтавском молодежном проекте «Школа местного и студенческого самоуправления «Лидер будущего».

Ключевые слова: тренинг, тренинговая группа, лидерские качества, студенческое самоуправление, рефлексия, саморегуляция, конфликт-менеджмент.

Khrashenko Yu.

Poltava National Pedagogical University named after Korolenko, Ukraine

TRAINING ON LEADERSHIP IN POLTAVA YOUTH PROJECT «THE SCHOOL OF LOCAL AND STUDENT GOVERNMENT «THE LEADER OF FUTURE»

The essence of training is highlighted as the complex of situation on bringing up communicative, leader, managerial, self regulation and reflection skills of students in Poltava youth project “The School of Local and Student Government «The Leader of Future».

Keywords: training, training group, the qualities of leadership, student government, reflection, self regulation, conflict management.