

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Поволжская академия образования и искусств имени Святителя
Алексия, митрополита Московского»**

Кафедра педагогики и психологии
Направление подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»,
Направленность (профиль) «Практическая педагогика и психология.
Инжиниринг развивающей среды»

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему:

**Развитие лидерского потенциала будущих учителей во внеурочной
деятельности**

Выполнил(а) студент(ка)
2 курса группы Пм-202
очной формы обучения
Якушина Анастасия Олеговна

(подпись)

Научный руководитель
Батарова Татьяна Михайловна,
доцент, к.п.н., доцент

(подпись)

Допустить к защите:
Заведующий кафедрой

(подпись)

(ФИО)

«_____» _____ 20__ г.

Тольятти
2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЛИДЕРСТВА КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ФЕНОМЕНА.....	12
1.1 Социальная обусловленность развития лидерского потенциала студентов-будущих учителей.....	12
1.2 Психолого-педагогическая характеристика юношеского возраста..	23
1.3 Ресурс внеурочной деятельности для развития лидерского потенциала студентов – будущих учителей	31
Выводы по первой главе	41
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ - БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ	43
2.1 Экспериментальное исследование лидерских качеств студентов-будущих учителей (констатирующий эксперимент)	43
2.2 Эмпирическое исследование развития лидерского потенциала будущих учителей во внеурочной деятельности (формирующий эксперимент)	59
2.3 Результаты опытно-экспериментального исследования развития лидерского потенциала будущих учителей во внеурочной деятельности (контрольный эксперимент).....	67
Выводы по второй главе.....	78
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	81
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	85
ПРИЛОЖЕНИЕ	95

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Проблема развития лидерских способностей студентов в системе среднего профессионального образования имеет высокую актуальность, ввиду нескольких причин, основными из которых являются: подготовка конкурентно-способных специалистов, формирование активной гражданской позиции, повышение эффективности образовательного процесса, создание условий для самореализации, а также укрепление межличностных связей.

Актуальность развития лидерских способностей у студентов в сфере СПО обусловлена необходимостью подготовки конкурентоспособных и активных специалистов, способных внести значительный вклад в профессиональное сообщество и общество в целом. Развитое лидерство помогает студентам достичь личных и профессиональных успехов, а также создает условия для их успешной адаптации к современным вызовам и требованиям рынка труда.

Президент Российской Федерации В.В. Путин утверждает, что именно педагог, учитель формирует в каждом из нас основы нашего мировоззрения, от этого в значительной степени зависит устойчивость, стабильность и будущее нашего государства. Личность учителя, который призван занимать лидерскую позицию, вести за собой; его эмоции мудрость, теплота, внимание и сила убеждений оказывают колоссальное влияние на интеллектуальное и нравственное становление учеников.

Динамичные процессы преобразования современного общества наблюдаются как в экономической, так и в социальной и культурной сферах. Социально детерминированными становятся цель и задачи в области образования. Они затрагивают все уровни системы образования. Развивающему обществу нужны образованные, духовно развитые граждане. Социально-экономические и культурные преобразования влияют на повышение требований к личности будущего учителя, которой необходимо постоянно

самосовершенствоваться, чтобы быть неким личностным ориентиром и образцом для детей, способным организовать детский коллектив, вести за собой, развиваться в различных сферах деятельности, быть творческой и готовой находить выход из нестандартных ситуаций.

Стремительное развитие общества влечет за собой изменения в образовательной системе. По словам В.В. Путина для развития лидерских качеств молодых людей очень важны выбор интересного дела, а также результаты и успехи в нём. Выработка лидерских качеств, прежде всего, основана на успехе» Это только подтверждает, что запрос на развитие лидерских качеств у педагога имеет солидные теоретические основы.

Теоретические положения о развитии личности педагога как организатора, лидера весьма актуальны в профессиональной подготовке будущего учителя на студенческой скамье.

«Лидер эпохи перемен – это человек, который обладает мастерством конструирования возможностей, не действуя по законам диктатуры прошлого опыта» (А. Г. Асмолов).

Основные положения государственной молодежной политики в Российской Федерации, обновленный ФГОС СПО выдвигают приоритетные задачи по развитию у будущих специалистов лидерских качеств, которые способствуют становлению профессиональных компетенций учителя как организатора деятельности обучающихся.

До недавнего времени в нашей стране не было условий для формирования лидеров и спроса на них, следовательно, не было исследования проблем, связанных с лидерским потенциалом. Большинство работ в этой области касаются непосредственно сферы трудовых отношений, а вот проблема развития лидерского потенциала молодежи высших учебных заведениях, т.е. вопрос воспитания и развития лидера непосредственно в процессе обучения освящен недостаточно. Современное их состояние в целом заставляет задуматься над тем, кто и как будет реализовывать себя как «специалист своего дела».

В рамках изучения проблемы лидерского потенциала предметом

исследования являются: личностный потенциал (Н.П. Беляцкий, С.Е. Велеско, П. Ройш, Д.А. Леонтьев, Е.Ю. Мандрикова, Е.Н. Осина и др.) и личностно-профессиональный потенциал (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин В.И. Селиванов, Ю.В. Громыко, О.С. Анисимов). В то же время в ряде работ отмечается, что в настоящее время наиболее востребованным качеством личности руководителя является лидерский потенциал (Н.Н. Гаврилов, А.Н. Занковский, М.В. Кирсанов). Но необходимо подчеркнуть, что понятие «лидерский потенциал» не достаточно четко определено. Проблему лидерского потенциала руководителя рассматривают М.В. Кирсанов, В. Коттер, Ю.Н. Емельянов, П.Е. Овсянкин, Л.Лесбвей и др. Практически отсутствуют исследования, изучающие лидерский потенциал будущих специалистов. Поэтому особый интерес вызывает вопрос о том, каким лидерским потенциалом должны обладать студенты различных направлений обучения. Особое внимание уделяем ситуативному лидерству.

Таким образом, наблюдается явное противоречие между высокой социальной востребованностью лидерского потенциала будущих специалистов в условиях рыночных отношений, с одной стороны, и ограниченностью научного поиска в исследовании этого феномена – с другой. Это определяет, на наш взгляд, высокую практическую значимость данной проблематики.

Теоретико-методологические основы исследования:

В основе исследования лежат системно-деятельностный и личностные подходы согласно ФГОС СПО

Определенный вклад в освещение проблемы лидерства внесли труды Е.В. Андриенко, В.В. Давыдова, А.В. Запорожца, С.А. Багрецова (типология лидерства). А.И. Донцова (проблемы групповой сплоченности) и Я.Л. Коломинского (психология взаимоотношений в малых группах); теория лидерства Р.Л. Кричевского; личностно-деятельностный подход к развитию личности А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна; концепция педагогического стимулирования лидерства А. Л.Уманского.

Лидерству как феномену группового взаимодействия посвящены работы психологов: Р.Л. Кричевского, Л.Н. Божович и др., педагогов: О.С. Газман, Ф.Я.

Шапиро и др.

Наблюдаются противоречия между:

-осознаваемой потребностью в педагогах, готовых к активной деятельности в условиях инновационного развития общества, и недостаточной разработанностью современной педагогической наукой проблемы развития лидерского потенциала при подготовке будущего учителя в системе СПО;

- между необходимостью научного обоснования педагогических средств и методов активизации лидерского потенциала студентов и слабой теоретической разработанностью данного вопроса;

- необходимостью развития лидерских качеств будущего учителя и недостаточной разработанностью научно-методического сопровождения в решении данного вопроса.

Указанные **противоречия** обозначили направление научного поиска и позволили определить **проблему исследования**, которая заключается в необходимости разработки структурно-функциональной модели, реализация которой способствовала бы успешному развитию лидерского потенциала будущего учителя в условиях внеурочной деятельности в рамках педагогического процесса в СПО.

Значимость разрешения выявленных противоречий и сформулированная проблема обусловили выбор темы исследования:

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально доказать возможность развития лидерского потенциала будущего учителя во внеурочной деятельности

Объект исследования: процесс развития лидерского потенциала будущего учителя в системе СПО

Предмет исследования: разработка и апробация структурно-функциональной модели развития лидерского потенциала студентов – будущих учителей – во внеурочной деятельности в системе СПО

Гипотеза исследования: развитие лидерского потенциала как социально значимого качества будет результативным при внедрении в практику внеурочной

деятельности разработанной структурно-логической модели, которая:

- опирается на принципы системно - деятельностного и личностного подходов;
- определяется возрастными особенностями развития юношеского возраста как субъекта социализации;
- содержит в своей основе стимулирующе-мотивационное воздействие на студентов и создание ситуации успеха в социально значимых мероприятиях.

Задачи исследования:

1. Изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме развития лидерского потенциала студента - будущего учителя.
2. Уточнить содержание и структуру понятия «лидерский потенциал студентов»; раскрыть сущность понятия «активизация лидерского потенциала».
3. Разработать и апробировать структурно-логическую модель, как средства развития лидерского потенциала будущего учителя в системе СПО.
4. Провести опытно-экспериментальное исследование развития лидерского потенциала студентов в соответствии с разработанной моделью.

Методы исследования:

Теоретические: анализ и обобщение философской, психолого-педагогической и методической литературы, передового педагогического опыта по проблеме исследования.

Эмпирические: эксперимент (констатирующий, формирующий, контрольный), тестирование.

Математико-статистические методы обработки данных: t-критерий Стьюдента, корреляционный анализ Пирсона

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Категориальный аппарат педагогики расширен за счёт уточнения следующих понятий: «лидерство», «педагог-лидер», «лидерский потенциал» в соответствии с современными требованиями в контексте ФГОС СПО:
2. Теория педагогики дополнена авторской моделью

Теоретическая значимость отражается в характеристиках авторской структурно-логической модели развития лидерского потенциала будущих учителей во внеурочной деятельности.

Практическая значимость

Результаты исследования и полученные на их основе теоретические выводы положены в основу научно-методических рекомендаций по активизации лидерского потенциала студентов в процессе внеучебной деятельности.

База исследования: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области г. Тольятти «Колледж гуманитарных и социально-педагогических дисциплин имени Святителя Алексия, Митрополита Московского».

Структура диссертации: магистерская диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложений.

Положения, выносимые на защиту

Лидерский потенциал является социально-значимой основой для формирования будущего учителя как организатора деятельности обучающихся (ФГОС СПО).

Развитие во внеурочной деятельности организаций СПО у будущих специалистов лидерского потенциала может способствовать становлению профессионально значимых компетенций учителя как организатора деятельности обучающихся.

Эффективность профессиональной подготовки студентов педагогического профиля подготовки основана на реализации структурной модели развития лидерского потенциала будущего учителя во внеурочной деятельности; модель включает компоненты: целевой, научно-методологический, организационно-методический компонент, оценочно-результативный.

Апробация результатов исследования.

Основные результаты магистерской диссертации **опубликованы в следующих научных статьях:**

1. Якушина, А.О. Формирование лидерских качеств будущего учителя в

системе СПО / А.О. Якушина, Т.М. Батарова // Синтез науки и образования как механизм перехода к постиндустриальному обществу электронный сборник научных статей по материалам Международной научн-практической конференции. – УФА – 2023. – С. 191 – 195.

2. Лидерский потенциал современного педагога как условие организации деятельности обучающихся.-// Наука и современное образование: Актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей IX Международной научно-практической конференции. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2024. – 170 с. – с.116

3. Студенческое самоуправление как ресурс воспитательной работы в образовательной организации СПО - Гуманитарные науки в современном ВУЗе: вчера, сегодня, завтра: сборник материалов XI международной научно-практической конференции, 2 октября, 2024 – Москва: Издательство НИЦ «Издание», 2024. – 140с – С. 114 (в соавт.)

4. Исследование развития лидерских качеств обучающихся колледжа – лидерский потенциал будущего учителя: сущностные характеристики и диагностика // сборник статей XII Международной научно-практической конференции. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2025. – 266 с. - С.170

5. Принципы развития лидерского потенциала будущего учителя во внеурочной деятельности педагогического колледжа // NEW TRENDS IN SCIENCE, SOCIETY AND TECHNOLOGY: Collection of articles IV International Scientific and Practical Conference. – Melbourne: ICSRD «Scientific View». – 2025. – 330 p. –С.234

Апробация теоретических и практических положений осуществлена на конференциях, в материалах конкурсных работ:

1. Выступление на IV Поволжском педагогическом форуме «Система непрерывного педагогического образования: инновационные идеи, модели и перспективы» тема: Лидерские качества как основа профессионального успеха будущего педагога (г.о. Тольятти, АНО ВО «Поволжская академия образования и искусств имени Святителя Алексия, митрополита Московского», 22-24 ноября

2023 г.);

2. Выступление на VI Поволжском педагогическом форуме «Система непрерывного образования: Инновационные идеи, модели и перспективы». Тема: «Лидерские качества как основа профессионального успеха будущего педагога» (ноябрь 2023г.)

3. Участие в международной научно-практической конференции Синтез науки и образования как механизм перехода к постиндустриальному обществу. Тема: Формирование лидерских качеств будущего учителя в системе СПО. (г. Саратов, 05.12.2023г.)

4. Участие в IX международной научно-практической конференции «Наука и современное образование: актуальные вопросы, достижения и инновации» Тема: Лидерский потенциал современного педагога как условие организации деятельности обучающихся. (Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 27.03.2024г.)

5. Участие в XI международной научно-практической конференции: «Гуманитарные науки в современном ВУЗе: вчера, сегодня, завтра» Тема: Студенческое самоуправление как ресурс воспитательной работы в образовательной организации СПО. (2 октября, 2024)

6. Выступление на VII Региональной молодежной научно-практической конференции «Поволжский фестиваль студенческой науки» Тема: «Лидерский потенциал современного педагога как одно из ключевых условий организации деятельности обучающихся». (г.о. Тольятти, АНО ВО «Поволжская академия образования и искусств имени Святителя Алексия, митрополита Московского») (20.03.2024г.)

7. Участие в IV международной научно-практической конференции международной научно-практической конференции International Scientific and Practical Conference Тема: “Принципы развития лидерского потенциала будущего учителя во внеурочной деятельности педагогического колледжа”

8. Выступление на международной молодежной научно-практической конференции «80-летие Победы в Великой Отечественной войне, 100летие со

дня преставления святителя Тихона» в секции «Актуальные вопросы совершенствования педагогической деятельности: теория и практика». Тема: «Развитие лидерского потенциала будущего учителя в условиях внеурочной деятельности» (г.о. Тольятти, АНО ВО «Поволжская академия образования и искусств имени Святителя Алексия, митрополита Московского», март 2025 г.).

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЛИДЕРСТВА КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ФЕНОМЕНА

1.1 Социальная обусловленность развития лидерского потенциала студентов-будущих учителей

Доминирующей задачей в сфере профессиональной подготовки будущих учителей выступает реализация системно-деятельностного и личностного подходов. Это связано, прежде всего, с внедрением инновационных процессов в развитие системы образования в целом. То есть процесс обучения студентов-будущих учителей выстраивается на основе активного и разностороннего их участия, особенно важно отметить, что такая деятельность предлагается в большей степени с приложением самостоятельности. Иными словами, у студента-будущего учителя уже за студенческой скамьей формируется инициативность, умение принимать решение, способность брать ответственность за собственное решение, принимать во внимание мнение окружающих и с учетом этого работать в команде, умение быстро ориентироваться в новых/трудных ситуациях и прочее.

Проблема педагогического воздействия на детский коллектив не является чем-то новым, еще Я.Л. Коломинский с своих трудах обозначает «педагогические (управляющие) воздействия» в отношении организации работы по схеме «учитель-ученик». [43, С.37]

В соответствии с обновленным ФГОС СПО, будущий учитель является не только носителем информации, знаний, а учителем-организатором, другими словами, лидером. Так, к профессиональным компетенциям относят проектирование, организацию, контроль и анализ, в соответствии с специальными видами деятельности. [4] Таким образом проявляется управленческая составляющая деятельности современного учителя, что является

затруднительным без лидерских качеств.

А.Н. Лутошкин пишет, что для организации дела необходимо выделить части целого, распределить их по порядку, «расставить правильно людей, «связать» их, обеспечить взаимодействие и взаимопомощь всех участников работы» [60, С.10]. Так и студент-будущий учитель, к примеру, «выбирает и разрабатывает учебно-методические материалы на основе ФГОС и примерных образовательных программ с учетом типа образовательной организации, особенностей класса/группы и отдельных обучающихся». [4, С.8].

В условиях социально-экономической модернизации общество нуждается в компетентных и активных специалистах, способных самостоятельно принимать решения, готовых брать на себя ответственность за их осуществление, умеющих правильно строить взаимоотношения с другими людьми, работать в команде, а значит проявлять лидерский потенциал.

Актуальной сохраняется потребность общества и социальных организаций в поиске успешных лидеров. В каждом из нас, в существах свободных, мыслящих и способных к целесообразной деятельности, есть зачатки жизненной силы, и стремление к совершенству заставляет нас испытывать неудержимое желание достичь высшей материальной и духовной ценности в самих себе и окружающем нас мире. Но реализовать это желание удастся только лидерам [42].

Вышесказанное обозначает необходимость рассмотрения понятия «лидерство», «лидер», а также «лидерский потенциал» студентов, его содержания и структуры.

«Лидерство» рассматривается учеными в области социологии, психологии, педагогики.

В отечественной психологии значимый перечень работ посвящен исследованию лидерства, проблеме выявления его особенностей и характеристик. Обозначим лишь некоторые определения данной дефиниции.

«Лидерство — явление, сущность которого сводится к осуществлению ведущего влияния одних членов группы на других в создании оптимального решения групповой задачи» (Л.И. Уманский) [73, с. 2].

Лидерство – это главенство в стимулировании, планировании и организации активности группы. Если говорить о группах людей, то за способностью к лидерству стоят такие интегральные характеристики, как «настроенность на опасность», «управленческие способности» и высокая «личная активность» [55].

Э.В. Вергилес обозначает, что выделяют ряд основных подходов к трактовке понятия «лидерство». Исходя из исследований автора лидерство определяют как: 1) «разновидность власти»; 2) «управленческий статус, социальная позиция, связанная с принятием решений, руководящая должность»; 3) «влияние на других людей» (В. Кац, Л. Эдингер и др.); 4) «неформальное влияние» [25, С.5].

Таким образом, лидерство имеет либо официальное основание, либо неофициальное для его определения.

Положение лидера, в преобладающем большинстве, стихийное, в отличие от «руководства», которое подразумевает формальные отношения, с заранее определенной ролью (Э.В. Вергилес). «Руководство есть социальный по своей сущности феномен, а лидерство — психологический» [25, С.6].

В зарубежной психологии можно встретить распространенное определение «лидерства» в трактовке Р. Танненбаума, И. Вешлера, Ф. Массарика. По мнению авторов, это «межличностное взаимодействие, проявляемое в определенной ситуации с помощью коммуникационного процесса и направленное на достижение специфической цели» [63, С.5].

То есть лидерство подразумевает умение выстраивать общение и взаимодействие с группой, коллективом, направленные на достижение общих задач.

Рассмотрим наиболее распространенные определения дефиниции «лидер» в психолого-педагогической литературе.

«Лидер — член группы, за которым все остальные члены группы признают право принимать наиболее ответственные решения, затрагивающие интересы всей группы и определяющие направления деятельности всей группы» (Л.И.

Уманский). [73 , С.2]

«Лидер — индивид, обладающий наиболее ярко выраженными, полезными (с т.з. внутригруппового интереса) качествами, благодаря которым его деятельность оказывается наиболее продуктивной. [31, С.263] То есть человек (член группы), который служит неким образцом для подражания.

«Лидер — член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях» (В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова) [62]. Другими словами, это такая личность, которая обладает наибольшим авторитетом среди других лиц группы, играющая доминирующую роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимодействия всех лиц группы.

«Лидер — член группы, который обладает необходимыми организаторскими способностями, занимает центральное положение в структуре межличностных отношений членов группы и способствует своим примером, организацией управлением группой достижению целей группы наилучшим образом» (А.Л. Ершова) [36].

Свое исследование мы осуществляем, опираясь на точку зрения А. Л. Уманского, который считает, что лидер — человек с определенными задатками, имеющимися от рождения, но это не значит, что он обязательно проявит лидерский потенциал. Для этого он должен уметь реализовать имеющиеся у него возможности, находиться на определенном информационном уровне, овладеть определенными культурными ценностями.

Следует дифференцировать понятия «лидер» и «лидерский потенциал».

Понятие «лидерский потенциал» применительно для студентов-будущих учителей уточняется А.Б. Ивановой. Автор данной дефиницию рассматривает «в качестве сущностной характеристики человека, отражающей совокупность его врожденных и приобретенных способностей относиться к окружающей действительности и определяющей норму его возможного реагирования на социально-педагогические условия» [39, С.9]. Причем лидерский потенциал по мнению А.Б. Ивановой являются частью общей категории - «потенциал

личности», значит, лидерский потенциал, в соответствии с этим, предполагает обеспечение личностного и социального развития индивида на основании потенциального и системы возобновляемых приобретенных ресурсов (интеллектуальных, психологических, волевых) [39].

В.В. Комаров, активно изучая проблему «лидерства» и подходы к определению «лидерского потенциала», подчеркивает масштабность данного вопроса и разносторонность позиций. Лидерский потенциал рассматривается с точки зрения характеристики личности (социально-психологическая; качественная; интегральное). Также дефиниция определяется с точки зрения качества личности, которая определяет «успех деятельности лидера в конкретной ситуации (особое качество, обеспечивающие авторитетную позицию; индивидуально- и социально-психологическая характеристика) [45, С.11].

В рамках диссертационного исследования значимым является выделение В.В. Комаровым характеристик лидерского потенциала, из которых складывается определение термина: «системное, интегрированное личностное образование»; «совокупность психологических качеств», которые полезны группе; «совокупность качеств», которые полезны в профессиональной сфере; «совокупность задатков и способностей личности»; «совокупность внутренних качеств и черт личности»; совокупность качеств, благодаря которым индивид может воздействовать на группу и проявлять умение контролировать процесс и пр. [45, С.12].

Вслед за Г.А. Медяник, М.П. Фадеевой, под лидерским потенциалом понимает «качественную характеристику личности, отражающую совокупность внутренних потребностей, возможностей, ценностного отношения, средств, способствующих достижению такого уровня интеграции компетентности, ответственности, активности и коммуникативности, который обеспечивает ее ведущее влияние на членов группы при совместном решении задач в различных областях жизнедеятельности» [58, С.738].

Обобщая вышесказанное, констатируем, что «лидерский потенциал» сложный многогранный феномен, предполагающий не только единение качеств,

характеристик, компетенций лидера, но способов их реализации; это ресурс и готовность личности продуктивно проявлять лидерское поведение.

В научной литературе выделяют многообразие типологии лидерства и лидеров. Наиболее распространена следующая типология лидерства (Э.В. Вергилес):

1. Деловое лидерство. Возникает на основе производственной необходимости; характерно компетентность, умение решать организационные задачи.

2. Эмоциональное лидерство. Возникает на основе социально-психологической потребности человека. В данном случае лидер — «эмоциональный лидер» - сердце группы; отношения доверительные, теплые, отсутствует эмоционально-психологическое напряжение.

3. Ситуативное лидерство. Возникает на основе хаотичности процесса взаимодействия членов группы, поэтому может быть деловым или эмоциональным. Характерным аспектом является неустойчивость лидерской позиции и временная ограниченность данной позиции в зависимости от ситуации [25, С.35-36].

В области психоаналитической деятельности дифференцируют 10 типов лидерства: 1) «соверен»; 2) «вожак»; 3) «тиран»; 4) «организатор»; 5) «соблазнитель»; 6) «герой»; 7) «дурной пример»; 8) «кумир»; 9) «изгой»; 10) «козел отпущения» [25, С.35-36].

Типология лидерства (по М. Веберу) подразумевает дифференциацию лидера на традиционный тип (сила привычки; лидер «по наследству»), харизматический тип (объединяет группу в общем деле; заряжает уверенностью в успех) и рационально-легальный тип лидерства (четкое следование правил и норм) [50].

В психологии также выделяют такие типы лидеров: лидер-творец (генератор новых идей); лидер-борец (борец за свою идею; сильная воля); лидер-дипломат (мастер переговоров; эрудирован и информирован в настоящей обстановке); лидер-организатор (нужды коллектива наравне с собственными;

адекватность действий); лидер-диктатор (стратегия действий избирается единолично; основа — подчинение коллектива).

Опираясь на исследования Э.В. Вергилес назовем типы лидеров в зависимости от восприятия их группой:

1. «Один из нас». Лидер данного типа не является ярко выраженной личностью среди других членов группы и имеет позицию «первого среди равных».

2. «Лучший из нас». В данном случае лидер из группы выделяется, является образцом поведения.

3. «Хороший человек». Лидер такого типа оценивается как настоящее «воплощение лучших нравственных качеств».

4. «Служитель». Лидер, стремящийся быть за свою команду, выражать и отстаивать ее интересы [25, С.35].

Весьма детально изучая вопрос типологии лидерства, Н.И. Данилова уточняет следующие варианты типологии лидерства: 1) по содержанию деятельности (лидер-вдохновитель; лидер-исполнитель; обобщающий в себе вдохновителя и исполнителя лидер); 2) по характеру деятельности (универсальный тип; ситуативный тип); 3) по стилю деятельности (авторитарный; демократический; «невмешивающийся») [33]. Также автор отмечает, что существует множество критериев для создания типологии лидерства, которые зависят от масштаба проблем, длительности пребывания в роли лидера, стиля лидерства, личностных черт, эмоционального отношения и пр.

Н.И. Данилова, опираясь на подход к определению «стиль управления» Н.В. Равенко, приходит к выводу о том, что эффективность лидера зависит от их ориентированности; наиболее перспективным в данном случае выступает сочетание «общественное — эгоцентрическая ориентация», которая предполагает ориентир и на людей, и на задания [33]. В данном исследовании такая позиция является актуальной, так как студенту-будущему учителю необходимо овладеть умением действовать в зависимости от ситуации (а урок является живым организмом — изменяющимся (В.А. Кан-Калик)). Будущему

учителю следует умело исполнять государственный заказ, одновременно ориентируясь на запрос людей (обучающихся).

Солидарны с мнением Н.И. Даниловой в том, что эффективность взаимодействия лидера с группой зависит от внешних благоприятных факторов и умения лидера реализовывать собственные качества личности в положительном ключе для команды. «Стиль лидера относится к социальной категории, поэтому к нему предъявляется ряд требований, главным из которых является сохранение специфических особенностей в поведении и деятельности лидера. Эффективное функционирование организации напрямую зависит от стиля руководства, который формирует устойчивую связь между требованиями и личными качествами лидера. Ключевым фактором успеха лидерства является культура руководителя, включающая в себя профессионализм, высокие моральные принципы, ответственность и чувство долга, а также внимательное отношение к людям. Именно сочетание этих элементов создаёт прочную основу для достижения лидерского успеха, который не только обеспечивает результативность, но и приносит личное удовлетворение от деятельности. [33, С.22].

Итак, обозначив этимологическую составляющую и определив социальный контекст позиции лидерства, рассмотрим аспекты развития лидерского потенциала студентов-будущих учителей.

Социальная среда влияет на развитие лидерского потенциала студентов-будущих учителей, так как влияет на восприятие студентами своих ролей, ценностей, ожиданий от будущей профессиональной деятельности. Соответственно, отражаясь в стиле лидерской позиции.

Лидерство выступает как один из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности и предполагает достижение особого (лидирующего) положения личностью (индивидуальное лидерство) или определенной частью группы (групповое лидерство) по отношению к остальным членам группы (общества) [41].

В каждом человеке заложена способность к лидерству, которая естественным образом усиливается с накоплением профессионального опыта и взрослением. Ключевой момент в развитии этих качеств – правильный выбор сферы деятельности, где можно максимально эффективно реализовать свой потенциал.

Целенаправленная работа над своим поведением позволяет создать естественное лидерское присутствие. Это включает в себя сдержанный стиль в одежде, правильную осанку и расправленные плечи, плавные движения (когда это уместно), асимметричную жестикуляцию, уверенный зрительный контакт, спокойную четкую речь с глубоким голосом и контроль внешних проявлений эмоций. Все эти элементы в совокупности помогают усилить влияние на окружающих и создать образ уверенного лидера. [48].

На основании вышесказанного, можно выделить следующие аспекты социальной обусловленности развития лидерского потенциала студентов-будущих учителей.

1. Семейное воспитание и социальные установки. Общеизвестно, что семья является первым социальным институтом для ребенка. Уже на этом уровне закладываются такие качества как (при всех благоприятных обстоятельствах): ответственность, инициатива, стремление к успеху, коллективизм. Очевидно, что в рамках семейного воспитания закладываются первые социальные установки. Все это качественно влияет на развитие лидерского потенциала в перспективе будущего профессионального становления.

2. Культурные и национальные особенности. На развитие лидерского потенциала студентов-будущих учителей будут влиять культура и традиции конкретного общества. К примеру, в ряде стран лидерство ассоциируется с авторитетом, уважением к старшим, власти; в иных культурах лидерство связано с проявлением инициативности и стремлением к изменениям. Такой подход отражается в формировании соответствующих лидерских качеств у студентов-будущих учителей в СПО.

3. Образовательная среда колледжа. Включает в себя взаимодействие с

преподавательским составом, сокурсниками, участие в различных мероприятиях и проектах. Взаимодействие с опытными педагогами может послужить примером для подражания и развития мотивации к развитию лидерского потенциала. Следует упомянуть, что участие в студенческих инициативах, таких как научные кружки, волонтерские и социальные проекты, молодежные движения, мероприятия разного уровня и направления позволяют студентам развивать навыки организации, планирования и управления коллективом.

4. Современные вызовы и тенденции. В условиях глобализации и стремительного изменения образовательных технологий, студенты сталкиваются с совершенно новыми вызовами, которые требуют от них гибкости, креативности и способности быстро принимать решения. Всё это также способствует развитию лидерских качеств. Согласно ФГОС СПО у будущего учителя должна быть сформирована позиция учитель-организатор, которая отражена в общих и профессиональных компетенциях. Приведем примеры. Проявление лидерских качеств в общих компетенциях (в соответствии с ФГОС СПО): «ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам»; «ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде» [4, С.7].

5. Саморазвитие и личностный рост. Являются одним из компонентов формирования лидерского потенциала. Студенты, активно занимающиеся самосовершенствованием, участием в тренингах, семинарах, форумах по развитию лидерских качеств, имеют больше шансов развить свои лидерские способности. Этого требует и ФГОС СПО. Приведем пример в соответствии с профессиональными компетенциями: «ПК 2.6. Выстраивать траекторию профессионального роста на основе результатов анализа эффективности внеурочной деятельности обучающихся и самоанализа» [4, С.8].

Студенты, стремящиеся к успешной реализации в профессиональной среде, стремятся развивать в себе лидерские и организаторские качества, готовы нести ответственности за свои поступки. Как было упомянуто выше, социальная среда является ключевым фактором в становлении личности лидера.

Среди множества подходов к развитию лидерских качеств, таких как психологический, социальный, философский и комплексный, особое внимание заслуживает педагогический подход. Он наиболее соответствует ретро-инновационным традициям колледжа и основывается на исследованиях лидерства среди подростков, а также на проверенных методиках и приёмах педагогики и современной науки. Важно отметить, что лидерским потенциалом обладают многие, однако его проявления могут варьироваться от влияния на небольшую группу людей до способности управлять целыми государствами, что подчёркивает разнообразие и многогранность лидерства [12].

При развитии лидерских качеств у студентов, рекомендуется осуществлять тесное взаимодействие между студентами и педагогами, а также представителями психологической службы, в совокупности, данное взаимодействие может помочь студентам при: публичном выступлении. Следует обучать студентов технике публичных выступлений, как в урочное, так и во внеурочное время; развивать организаторские способности и навыки самоуправления. Что хорошо развивается в рамках групповой работы. Формировать социальную компетентность студентов. Учить студентов понимая самих себя, знанию своих достоинств и недостатков [19].

Таким образом, социальная обусловленность развития лидерского потенциала студентов–будущих учителей является многоаспектным процессом, включающим в себя влияние образовательной среды, семейного воспитания, культурных особенностей и современных вызовов. Развитие лидерских качеств у будущих учителей необходимо для успешного выполнения ими своих профессиональных обязанностей и создания благоприятной атмосферы в образовательном процессе.

1.2 Психолого-педагогическая характеристика юношеского возраста

Развитие лидерского потенциала у молодежи является приоритетной задачей для прогрессивного рынка труда страны. По мнению А.С. Чернышева становление лидерских качеств осуществляется наиболее эффективно в детском и подростковом возрасте [77, 72].

«Периодизация жизненного пути всегда включает нормативно-ценностный момент, указание на то, какие задачи должен решать индивид, достигший данного возраста, чтобы своевременно и успешно перейти в следующую жизнь и возрастную категорию». (И.С. Кон) [46 с.8].

Ш.А. Амонашвили доказывает, что в педагогическом процессе, имеющем гуманную природу организации, учитывается сущность взросления. При организации условий для развития ребенка принимаются во внимание три страсти феномена мира детства: к развитию, взрослению, свободе [73].

Продуктивное развитие лидерского потенциала у студентов-будущих учителей тесно связано с учетом возрастных особенностей данной группы молодежи.

Обширны исследования лидерства среди разных возрастных составов. Актуальным является факт о том, что лидерство со всей его спецификой начинает проявляться и актуализировать в малой группе с 9-10 лет, когда возрастает роль группы для индивида [17]. Соответственно, к периоду старшего подросткового возраста у обучающихся уже имеется опыт взаимодействия со сверстниками в связи «группа-лидер». Юношество же, являясь периодом перехода к взрослости, имеет свои особенности. В рамках диссертационного исследования, важно отметить, что в возрасте юношества особое место занимает профессиональное становление в процессе социализации (Б.Г. Ананьев). Юношество является периодом количественного и качественного развития личности человека, относящееся к личностно-профессиональному развитию путем

самостоятельности и ответственности.

Итак, обозначим психолого-педагогическую характеристику юношеского возраста и особенности проявления лидерства.

Сфере исследования юношеского возраста присуще весомое количество фундаментальных трудов, раскрывающих проблемы симптоматики, хронологии рамок, устойчивости и нестабильности психики индивида в этом возрасте. В психолого-педагогической литературе представлены различные подходы к классификации возраста. Кратко изложим основные типизации.

В возрастной психологии юношество как раздел возникает в XVII в. (Ж.-Ж. Руссо) и определяет следующие этапы: 16-17 лет – ранняя юность, 17-20 лет — собственно юность, 20-21 год — поздняя юность [10, С.31]. Итак, опираясь на исследования Г.И. Абдиевой, определяем границы юношества 17-21 год, в основе которых лежат морфологические, физиологические, биохимические особенности [10, С.31].

Одной из первой классификацией является классификация С. Холла. Отрочество ограничивалось от начала полового созревания (12-13 лет) и до наступления взрослости (22-25 лет). Для отрочества, по мнению автора, характерна парадоксальность, противоречивость и амбивалентность (двойственность) [76]. Таким образом, на период от 17 лет приходится весьма нестабильная, с психологической точки зрения, личность, с проявлением противоречий между материальным и идеальным, организмом и психикой.

Отечественный психолог Л.С. Выготский четкие временные рамки старшего подросткового возраста не обозначает, обосновывая это тем, что у каждого индивида они различны и зависят от ряда субъективных факторов, выделяя две фазы: фазу влечений (негативную) и фазу интересов (позитивную). В первом случае важны сверстники и общение с ними, во втором происходит формирование самосознания и рефлексии, рождаются новые увлечения, нередко связанные с будущей профессией [27]. Ко всему прочему, автор утверждает, что период переходного возраста включает в себя два процесса: натуральный и социальный. Первый характеризуется развитием биологического созревания

организма (половое созревание в том числе); второй — процесс обучения, воспитания и социализации [28]. Данные замечания важны для диссертационного исследования, в силу тонкости граней возрастных особенностей авторской концепции Л.С. Выготского. Пубертатный возраст (15-18 лет) характеризуется проявлением взрослости, самопознанием, первыми попытками познать собственную личность, а умственная продуктивность снижается, уступая место дедукции (от наглядности). Юность же, по Л.С. Выготскому приходится на 19-25 лет. Подробное описание (по Л.С. Выготскому) имеется лишь детства, однако, можно констатировать дальнейшее развитие личности человека после данного возрастного периода.

По мнению Л.И. Божович, юношество приходится на период старшего школьного возраста. В 15-17 лет обозначается новая жизненная позиция, активно развивается мотивационная сфера личности, а именно определение своего места, определение внутренней позиции, собственное познание и моральное познание. Ко всему прочему, наблюдается динамика формирования мировоззрения, которое влияет на познавательную деятельность. [20, 21] Период характеризуется автором психологической готовностью к самопознанию, профессиональному самоопределению, развиваются потребности, которые раскрывают личность (нравственные установки, ценностные ориентиры, временные перспективы). Что немало важно, в данном возрасте возникает осознание своих интересов, потребностей и способностей. Следовательно, наблюдаются предпосылки индивидуальности и понимания своей позиции в социальной группе.

По мнению Э. Эриксона, отрочество длится в период с 12-13 лет до 18-19 лет. Возраст этот оканчивается формированием эго-идентичности, осознанно решая внутренние проблемы; конфликт внутри эго [80]. Юность приходится на весьма длительный период от 12 до 20 лет и имеет сильные и слабые стороны. Идентичность как сильная сторона личности предполагает, как итог, сформировать Эго-идентичность, путем сбора знаний о самом себе, осознав прошлое и предполагаемое будущее. К слабым точкам в данном возрасте можно отнести ролевой беспорядок, так как проявляется в неудовлетворенности

социальных норм и ценностей. Соответственно, фактором, негативно влияющим на формирование лидерских качеств, может выступать слабое развитие идентичности, так как проявляется неопределенность, неспособность продолжить образование, выбрать карьеру и так далее.

Д.Б. Эльконин в основании классификации положил смену ведущей деятельности, так подростковый возраст ограничен от 11 до 17 лет, протекающий в двух фазах: первая от 11 до 15 лет — общение со сверстниками; вторая — от 15 до 17 лет — учебно-профессиональная деятельность [79]. Кризис 17 лет предполагает вхождение во взрослую жизнь, со сменой стиля, вида деятельности и круга общения. Здесь важно отметить на основании исследований Д.Б. Эльконина, что после 17 лет (при успешном прохождении кризиса) индивид приобретает социально-значимую профессию, которая сподвигает проявлять такие навыки и качества как стремление к саморазвитию, принятию решения, ответственность, развитию творческих способностей и др.

В исследовании А.Е. Личко по временным границам юношество приходится на 18-19 лет (постпубертатный период). Этот возраст еще относится к подростковому, поэтому уточним лишь то, что период этот подразумевает еще некую чувствительность к внешним факторам. Также необходимо учитывать психопатии и акцентуации характера. Например, гипертимный тип уже с раннего возраста будет проявлять повышенную активность, общительность, командные навыки, стремление руководить в группе сверстников. Когда как циклоидный тип (равная противоположность), проявит себя апатично, с нежеланием вступать в контакт с окружающими. Риски и приключения им не интересны. Первые учебные месяцы в высших учебных заведениях обманчиво легки для таких обучающихся (снижение контроля, изменение формы оценки и так далее), что приводит к дальнейшим переутомлениям, дополнительным нагрузкам для изучения материала, снижению мотивации в обучении [50, 68].

Особенно ценно исследование Б.Г. Ананьева, который выделил два этапа становления социальной зрелости в юношеском возрасте. Первая фаза — фаза ранней юности. Для нее характерна неопределенность положения человека в

социуме (уже не ребенок, еще не взрослый). Вторая фаза — юность - характеризуется максимальным развитием специальных психических функций в определенной деятельности. [13]

Такие черты биологической сферы ребенка подросткового периода как негативизм, эмоциональная реактивность, возбудимость и повышенная утомляемость и пр. в меньшей степени присущи юношескому периоду. В рамках магистерской диссертации важно учитывать, что высшая точка данных изменений остается позади для ребенка старшего подросткового возраста, тем не менее, остается в процессе становления в частных случаях. Особенно следует помнить о психической неуравновешенности подростков, резкие смены настроения и переходы «от экзальтации к депрессии и от депрессии к экзальтации» [63, С.4]. При взаимодействии и выстраивании работы с обучающимися юношеского возраста важно это учитывать и понимать влияние на лидерский потенциал студентов-будущих учителей.

Центральные психологические новообразования юношеского возраста следующие: становление и развитие самопознания, развитое осознание личности «Я», активное формирование мировоззрения, жизненных планов, установка на построение личной жизни, глубокая рефлексия и самоопределение в выборе профессии, развитие идентичности, вхождение в социум [10, С .33].

К 17-18 годам завершается ранняя юность и с физиологической точки зрения изменения внешнего вида и внешние привычки закрытости (походка, одежда, речь сквозь зубы, сутулость, размещение рук в карманы), которые так тяготили в предыдущем возрастном этапе. И коль юность предполагает основную направленность в определении будущего пути, профессии, это и будет влиять на внешний облик личности. От угловатости к плавности, от вызывающего макияжа к сдержанной естественности, в зависимости от дальнейшей выбранной профессиональной дороги. Совершенно очевидно, что для студента-будущего учителя, выбрав специальность в контексте «человек-человек», соответствующий внешний облик способствует развитию профессиональных компетенций, в частности управленческих способностей. Так

как лидерская позиция учителя проявляется в открытости, свободной позе, телом, элегантности в одежде и причёске. Таковы требования к учителю.

Т.В. Малютина отмечает, что юношеский возраст является детерминирующим фактором развития значимых личностных структур и зарождения новообразований [56].

Важной особенностью для обучающихся в подростковый период идентифицируется выражение позиции самостоятельности. При этом, по мнению Е.А. Сиденко, подросток проявляет стремление к этой самой обособленности от взрослого, но в тоже время чувствует эмоциональное напряжение, растерянность, опасения и даже тревогу, сталкиваясь с жизненными трудностями, новыми ситуациями. В связи с этим возникает потребность в организации специальных условий взаимодействия педагога и студента, в рамках которых возможно формирование самостоятельности, как качества присущее лидеру [70]. Взаимосвязь с последующим этапом взросления (юношеством) проявляется в самостоятельном выходе в профессиональную деятельность с перспективой места и социального статуса личности в обществе (Л.С. Выготский). Важным становится признание в юноше/девушке в перспективе его/ее как профессионала. Таким образом свойственно проявление соответствующих качеств личности.

Доминирующая позиция потребности в выражении собственной уникальности, особенности личности, стремления к самоутверждению, самовыражению, подтверждает необходимость создания специальных условий по развитию лидерского потенциала студентов-будущих учителей.

Л.И. Божович, описывая юношеский возраст, фокусируется на развитии мотивационной сферы личности, то есть на определении своего места в жизни, на моральное сознание и самосознание.

И.А. Зимняя в своих трудах отмечает «особую социальную категорию, специфическую общность людей, организовано объединённых институтом высшего образования». Для студенческого возраста обозначает следующие особенные черты характера, как высокая познавательная мотивация,

гармоничное сочетание интеллектуальной и социальной зрелости, а также наивысшей социальной активностью, социализацией человека, развитие высших психических функций. [30,С.112]

Итак, к возрастным особенностям юношеского периода относят:

1) с биологической т.з. (учитывая врожденные качества человека, изменяющиеся под воздействием внешних факторов): телосложение, черты лица, цвет кожи, разрез глаз, рост, тип высшей нервной деятельности, строение анализаторов, рефлексy, инстинкты, физическая выносливость организма;

2) с психологической т.з. особый период психических новообразований, в основе которых лежат индивидуальные особенности личности, регламентирующие общее протекание всех психических процессов и возникновение психических состояний;

3) с социальной т.з. личность в период юности занимает особое место в социуме, характеризуется включенностью и активностью, явным усваиванием социальных ролей в процессе взаимодействия в обществе [10, С .33].

На основе психологической характеристики попытались дать авторское определение понятию юность: юность - это период ориентированный на профессиональное становление личности как основного психического новообразования, проявляющегося в учебно-воспитательном процессе образовательного пространства.

Насколько дидактически грамотно организовано пространство вокруг студента, зависит благополучие преодоления кризисного этапа и формирование значимых качеств личности в профессиональном контексте для будущего учителя-лидера. В данном случае принципиальную позицию занимают труды О.Л. Фиофановой, которая сформулировала общее психолого-педагогическое условие: обеспечение становления новой социальной позиции ребенка возможно на организации сотрудничества подростка и взрослого, основанное на доверии и взаимопонимании, реализации совместно-разделенной деятельности [73]. То есть на основе взаимодействия в рамках партнерских отношений между учителем и учениками достигается развитие личности каждого ребенка.

В связи с этим обозначаем ценность развития лидерского потенциала студентов-будущих учителей в рамках организации внеурочной деятельности. Внеурочная деятельность отличается большей непосредственностью. В рамках данной деятельности создаются условия, в которых каждый студент имеет возможность проявить свои способности, не ограничивая себя формальностью учебного занятия.

С.Г. Елизаров установил, что лидерство выступает в роли механизма формирования феномена мотивационно-ценностной включенности малой группы подростков в социальную систему [35].

На основе трудов А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинского, Д.И. Фельдштейна, приходим к выводу о том, что роль коллектива в развитии каждой личности группы значима [49].

Весомым является исследование Т.В. Бендас. Для обучающихся в юношеском возрасте (11-е классы) лидерами избирали детей с такими качествами как внешняя привлекательность, хорошее материальное положение; чаще становятся девушки, которые обладают личностной зрелостью и «воспитательной» направленностью личности [15].

Лонгитюдное исследование Д.В. Беспалова показало, что «в одиннадцатом классе фактор учебы мало влияет на достижение лидерского статуса. В юношеском, как и в подростковом возрасте в силе остаются требования к лидеру как к надежному товарищу и человеку, способному организовывать деятельность группы» [17, С.7].

К важному выводу приходит в своих трудах Д.В. Беспалов: «статус обучающегося обусловлен совпадением его личных качеств с качествами, ценимыми в определенном возрасте» [17, С. 7].

Беря во внимание изыскания Д.В. Беспалова, определяем, что для группы юношеского возраста важно в лидерах иметь человека с ярко выраженными организационно-управленческими качествами личности.

Таким образом, устойчивость позиции личности в системе взаимоотношений в группе зависит от ряда факторов: личные качества человека;

специфичные особенности конкретной группы (Я.Л. Коломинский). Успех положения человека в коллективе обусловлен сочетанием личных качеств и сложившихся норм группы и требованиями к этому человеку [44].

1.3 Ресурс внеурочной деятельности для развития лидерского потенциала студентов – будущих учителей

При подготовке будущего учителя в сфере среднего-профессионального образования придерживаются социального заказа, который на уровне ФГОС СПО выносит новые требования к будущим учителям. Рынок труда формирует запрос на активных, трудолюбивых, стрессоустойчивых молодых профессионалов, обладающих лидерскими качествами. На практике, воздействовать на людей для достижения целей, позволяет именно статус лидера. Важным требованием при приеме на работу будущего учителя становятся лидерские качества и умение «вести за собой» [4,7].

Образовательные организации не могут оставаться в стороне от поиска возможных направлений педагогического обеспечения процесса формирования их социальной успешности, тем более что в Федеральном государственном образовательном стандарте основного общего образования (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.12.10 № 1897) в разделе III п. 13 прямо указывается, что основная образовательная программа основного общего образования направлена на «саморазвитие, самосовершенствование обучающихся, обеспечивающие их социальную успешность». К требованиям ФГОС ООО относится обеспечение воспитания обучающихся (раздел III п. 18.2.3), важнейшая задача которого — социализация в целом и достижение социальной успешности в частности [1].

При подготовке будущего учителя-организатора важным критерием является не просто научить студента организовать учебно-воспитательный

процесс, но и вовлечь его так, чтобы пробудить в нем интерес, который поможет ему социализироваться в обществе и занимать активную жизненную позицию

Современная система образования предъявляет высокие требования к профессиональным компетенциям будущего учителя, среди которых особое внимание уделяется развитию лидерских качеств. Лидерство становится важным ресурсом, позволяющим педагогу эффективно управлять учебным процессом, мотивировать обучающихся и создавать условия для личностного роста каждого ученика. Одним из ключевых инструментов формирования лидерства является внеурочная деятельность, представляющая собой систему мероприятий, направленных на развитие коммуникативных способностей, инициативности, ответственности и самостоятельности студентов педагогического колледжа [65].

Под внеурочной деятельностью в рамках подготовки студентов – будущих учителей подразумевается такая образовательная деятельность, которая осуществляется в формах, отличных от классно-урочной, и направлена на достижение студентами личностных, метапредметных и предметных результатов.

Согласно требованиям ФГОС СПО на внеурочную деятельность обучающихся отводится не менее 10 часов в неделю, по разным направлениям развития личности: духовно-нравственное, социальное общеинтеллектуальное, общекультурное и спортивно-оздоровительное.

Часы внеурочной деятельности используются на социальное, творческое, интеллектуальное, общекультурное, физическое, гражданско-патриотическое развитие обучающихся, создавая условия для их самореализации и осуществляя педагогическую поддержку в преодолении ими трудностей в обучении и социализации. А добровольность помогает студентами определиться, в каком направлении им хочется развиваться и двигаться дальше [4,7].

Внеурочная деятельность направлена на создание комплексной образовательной среды, которая способствует социальному становлению обучающихся и формированию у них системы ценностей, одобряемой обществом. Основная задача такой деятельности заключается в обеспечении всестороннего развития личности в свободное от уроков время через

активизацию социальных и интеллектуальных интересов учащихся.

В процессе внеурочной работы создаётся благоприятная воспитательная среда, способствующая развитию здоровой, творчески мыслящей личности с высоким уровнем гражданской ответственности и правового самосознания. Это позволяет обучающимся не только раскрыть свой потенциал, но и приобрести практический опыт социально значимой деятельности, необходимый для успешной жизни в современном обществе.

Лидерство через понятия «статус», «взаимодействие», «сознание» и «поведение» индивидов (лидер-организатор, лидер – коммуникатор, эмоциональный лидер, лидер-генератор идей – все эти позиции характерны для учителя в его работе с детьми) по отношению к другим членам организованной группы предложили описывать Р. Стогдилл и С. Шартл. Следовательно, лидерство рассматривается не как характеристика изолированного индивида а как система отношений людей.

Рассматривая теорию «целевого поведения» М. Эванса, который определяет осознание приверженцами будущего поощрения степенью проявления внимания лидером, а осознание подчиненными того, какое именно поведение будет поощрено, степенью инициирования лидером определенных процессов в детском коллективе обучающихся.

Упоминая о воспитательной функции педагога при организации деятельности обучающихся, следует уточнить, что группа «гуманистических» теорий лидерства на первое место ставила развитие эффективной организации. Человек по самой своей природе - «существо мотивированное», а организация по своей природе всегда структурирована и контролируема, по мнению представителей этого подхода [66].

Б. Д. Парыгин придерживается положения о взаимосвязи феномена лидерства с взаимодействием членов группы, и говорит о том, что основной задачей лидера является регуляция межличностных отношений в группе, а само лидерство - стихийно возникающий процесс, обеспечивающий повышение эффективности официального руководства в малой группе.

М. Г. Ярошевский рассматривает руководство как официально санкционируемое лидерство, связывая понятия лидерства и руководства. (учитель как классный руководитель) [29].

Повышение эффективности работы учителя – организатора имеет огромное значение в сфере образования. Педагог - организатор - это человек, в чьей компетенции находится формирование «внеклассной» жизни образовательной организации.

От профессионализма педагога-организатора зависит насколько будет насыщена событиями жизнь образовательной организации, а это является одним из верных показателей уровня образовательной организации и ее заинтересованности в развитии обучающихся [69].

Лидерское поведение должно быть разным в различных ситуациях - это фундаментальная идея ситуационного подхода. Ситуация выступает в качестве главной предпосылки феномена лидерства, следовательно, выдвижение лидера - результат определенной ситуации. Личность лидера и то, насколько ситуация позволяет лидеру оказывать влияние на групповые процессы и их результаты и осуществлять контроль – это два взаимообусловленных фактора, обеспечивающих эффективность функционирования группы [51].

Для успешного развития лидерских качеств будущих педагогов целесообразно использование различных форм внеурочной деятельности [52]:

- Участие в студенческих объединениях, а также работа в центре студенческих инициатив, с подключением руководителей треков. Поскольку работа в советах старост групп, колледжных органах самоуправления позволяет студентам приобрести опыт принятия решений, организации коллективных действий и разрешения конфликтов.

- Проведение научных конференций и семинаров подразумевает подготовку докладов, а участие в дискуссиях способствуют формированию навыков публичного выступления, аргументации своей позиции и конструктивного взаимодействия с аудиторией.

- Волонтерская деятельность обеспечивает участие в социальных

проектах, социальных акциях и добровольческих движениях. Именно помощь нуждающимся способствует воспитанию чувства социальной ответственности, эмпатии и стремления оказывать позитивное влияние на общество.

- В рамках коллективной спортивной активности происходит развитие командного духа, умение работать в группе, ставить цели и достигать результатов совместными усилиями.

- Создание творческих проектов нацелено на организацию театральных постановок, конкурсов талантов и формирует творческое мышление, креативность и способность вдохновлять окружающих своим примером [75].

Таким образом, внеурочная деятельность выступает эффективным инструментом развития лидерского потенциала студентов педагогических вузов, обеспечивая возможность приобретения опыта управления, мотивации и руководства коллективом.

Для организации целенаправленной работы по развитию лидерского потенциала будущих учителей целесообразно создание структурно-функциональной модели, отражающей основные компоненты обучения в рамках внеурочной деятельности, выстроенные в логической последовательности, отражающей методологию педагогической деятельности по развитию лидерского потенциала студентов - будущих учителей во внеурочной деятельности.

В современной образовательной практике активно применяется метод моделирования. Педагогическая модель является идеальным (рабочим) образцом для изучения и организации педагогического процесса в аспекте обучения и воспитания для решения конкретных задач.

Для развития лидерского потенциала студентов – будущих учителей во внеурочной деятельности нами разработана структурно-функциональная теоретическая модель, имитирующая систему структурных элементов, ориентированных на развитие лидерского потенциала студентов – будущих учителей, технологического и методического обеспечения педагогического процесса (модель представлена на рисунке 1). Данная модель будет реализована

на этапе формирующего эксперимента в параграфе 2.2.

Целевой и результативный компоненты социально детерминированы и находят отражение в нормативных документах, рассмотренных ранее в п.1.1.

Целевой компонент поддерживается научно-методологическим блоком, включающим актуальные по ФГОС научные подходы. Основные позиции занимают системно-деятельностный, личностно – ориентированный подходы (по ФГОС) и аксиологический подход.

Педагогическая модель развитие лидерского потенциала будущих педагогов во внеурочной деятельности включает в себя основания для научной организации внеурочной деятельности в системе среднего профессионального образования.

Цель и задачи, принципы развития лидерского потенциала, обоснованные педагогические подходы в их разработке, методический инструментарий позволяют эффективно осуществлять развитие лидерского потенциала будущих педагогов.

На этапе формирующего эксперимента данная модель была апробирована нами со студентами ЭГ в рамках внеурочной деятельности.

В основу воспитательной системы, заложен принцип успеха и успешности, где успех рассматривается как обязательное условие и как норма полноценной жизни обучающегося; Этот принцип предполагает создание условий, направленных на раскрытие и развитие способностей школьника, его позитивную самореализацию, например, создание классным руководителем ситуаций успеха, эмоционально-комфортного климата в классе.

Принцип педагогической поддержки на основе использования идей педагогической поддержки (О.С. Газман, Н.Н. Михайлова сопровождения (Е.А. Александрова, М.Р. Битянова и др.) предполагает создание педагогических условий, способствующих формированию социальной успешности подростка.

Представим на рисунке 1 структурно-логическую модель развития лидерского потенциала студентов – будущих учителей во внеурочной деятельности.

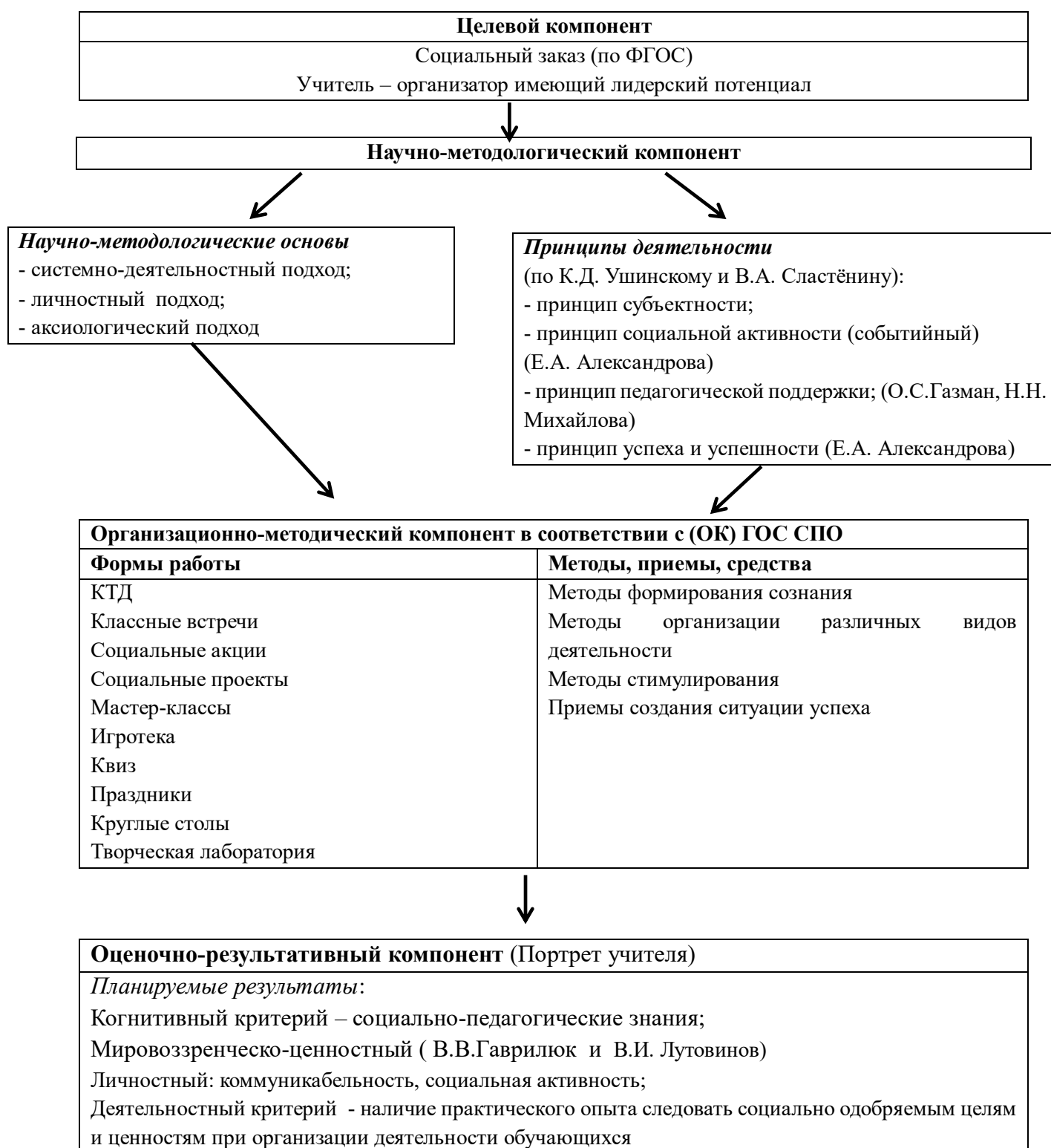


Рисунок 1 – модель развития лидерского потенциала будущих учителей во внеурочной деятельности

В формировании социально успешной личности, важным является реализация деятельностного подхода, так как именно в процессе деятельности подросток приобретает знания, умения, опыт общения, учится выражать свое мнение, принимать решение. Суть данного подхода заключается в том, чтобы

создать такие педагогические условия, в которых подростку будет предоставлена возможность культурных проб, «поиска индивидуально и социально приемлемых способов общения» Основной акцент в деятельностном подходе делается на социальную сущность личности, которая рассматривается как совокупность социальных характеристик, приобретаемых человеком в различных ситуациях в процессе деятельности.

Для формирования социальной успешности подростков следует учитывать средовой подход, способствующий реализации принципа открытости образования и предполагающий привлечение к процессу воспитания и развития детей, развития образовательного пространства школы разнообразных организаций городской среды (музыкальные, художественные, спортивные школы, театральные студии, экологические организации). Среда рассматривается, как место, где реализуют себя подростки, в зависимости от условий которой у них формируются/не формируются признаки социальной успешности [11].

При формировании социальной успешности, стоит упомянуть о социальной активности, при формировании которой существует ряд показателей:

- уверенность в себе – способность в любой момент, в любой ситуации управлять своим состоянием, восприятием, внутренним согласием, а также убеждённость в том, что эта способность присутствует в необходимом объёме; уверенный человек не сомневается в своих силах, способностях, возможностях;
- адекватная самооценка представляет собой правдивую и разумную оценку индивидом своих способностей, а также нравственных и физических качеств, незаменима для полноценной жизни человека и его гармоничного взаимодействия с окружающим миром; здоровое восприятие самого себя позволяет правильно рассчитывать свои силы и реалистично подходить к выбору задач; к признакам адекватной самооценки относят умение любые перемены обращать себе на пользу, спокойное восприятие конструктивной критики, способность противостоять стрессам, желание не только принимать, но и делиться, искусство справляться с негативными эмоциями;

- позитивный взгляд на жизнь – это умение позитивно воспринимать окружающий мир и ситуацию, которое способствует преодолению эмоциональных перегрузок и достижению успеха; позитивный человек может контролировать ситуацию, объясняя себе происходящее, и умеет поддерживать других, не впадая в уныние и отрицание;

- доброжелательность как качество личности – склонность желать людям добра, поступать по-доброму, проявлять дружеское расположение ко всем людям на бескорыстной основе; доброжелательный человек не любит критиковать, склонен поддерживать, восхищаться и хвалить; не обвиняет, пока не разобрался, и готов простить то, что простить можно;

- способность устанавливать контакт – это составляющая социальной компетентности личности, выражающая возможность конструктивных форм общения, установление взаимопонимания с другими людьми, сотрудничества с ними;

- эмоциональная стабильность – умение анализировать тревожную ситуацию, спокойно, без паники разобраться в ней; с этим тесно связано умение анализировать и планировать собственные поступки; тревога становится конструктивной, если человек понимает, что любая ошибка, совершена ли она при решении школьной задачи или в реальной жизни, – это не катастрофа, а стимул для дальнейшего поиска, и опыт ошибок и неудач в жизни человека играет не меньшую роль, чем опыт побед и радостных переживаний [38].

Классный руководитель играет важную роль в создании открытого образовательного пространства, где ученики могут раскрыть свой потенциал и использовать возможности окружающей среды. Для этого необходимо организовывать индивидуальные консультации, рефлексивные классные часы и встречи, на которых дети могут обмениваться опытом и презентовать себя. В такой атмосфере открытого образования у подростков формируются навыки, способствующие их социальной успешности.

Основываясь на принципе событийности общности, мы полагаем, что ключевым фактором в формировании социальной успешности подростков

является событийный подход. Он включает организацию различных мероприятий для детей разных возрастов, таких как детско-родительские встречи и совещания с участием взрослых. Эти события способствуют раскрытию творческих способностей подростков, помогают им знакомиться с новыми людьми, усваивать социальные ценности и развивать навыки командной работы, что в итоге способствует их успешной социализации.

Подводя итог, можно отметить, что успешное формирование социальной успешности подростков достигается через реализацию ряда ключевых принципов: успеха и успешности, педагогической поддержки, проблемности, событийности общности, самоанализа, самопринятия и открытости образования. Эти принципы воплощаются в различных подходах: личностно-ориентированном, деятельностном, проблемно-задачном, средовом, событийном и рефлексивном. Такое комплексное использование подходов позволяет классному руководителю максимально учитывать возможности школьной среды и направлять свою деятельность на развитие личности каждого подростка.

Сочетание этих принципов и подходов создаёт условия для осознанной и целенаправленной деятельности подростков по формированию их социальной успешности. Классный руководитель, опираясь на данные принципы, может разработать индивидуальную траекторию развития для каждого подростка, учитывая его особенности и потребности. Это помогает создать эффективную систему воспитания, направленную на раскрытие потенциала каждого ученика и его успешную социализацию.

В результате такой комплексной работы студент не только осознаёт свои сильные стороны, но и получает необходимые навыки и компетенции для достижения успеха в различных сферах жизни.

Выводы по первой главе

В условиях социально-экономической модернизации общество нуждается в компетентных и активных специалистах, способных самостоятельно принимать решения, готовых брать на себя ответственность за их осуществление, умеющих правильно строить взаимоотношения с другими людьми, работать в команде, а значит проявлять лидерский потенциал.

Потребность развития лидерского потенциала обусловлена социальными аспектами. К ним относим: семейное воспитание и социальные установки, культурные и национальные особенности, образовательную среду СПО, современные вызовы и тенденции, саморазвитие и личностный рост студентов-будущих учителей.

В психолого-педагогической литературе существует масштабный фундамент исследований, посвященный проблеме определения понятийного аппарата, характерных черт лидерства и лидерского потенциала.

В магистерской диссертации склонны опираться на трактовку А. Л. Уманского, который считает, что лидер — человек с определенными задатками, имеющимися от рождения, но это не значит, что он обязательно проявит лидерский потенциал. Для этого он должен уметь реализовать имеющиеся у него возможности, находиться на определенном информационном уровне, овладеть определенными культурными ценностями.

«Лидерство - это результат взаимодействия членов малой группы в конкретный временный промежуток, на который оказывает влияние как наличие тех или иных качеств или их совокупность у ее членов, так и их проявление в конкретной ситуации, а также взаимное влияние имеющихся качеств в конкретной ситуации» (Уманский А.Л) [73 , С.2].

Под «лидерским потенциалом» понимаем качественную характеристику личности, отражающую совокупность внутренних потребностей, возможностей, ценностного отношения, средств, способствующих достижению такого уровня

интеграции компетентности, ответственности, активности и коммуникативности, который обеспечивает ее ведущее влияние на членов группы при совместном решении задач в различных областях жизнедеятельности.

Лидерский потенциал является сложным феноменом, который отражает противоречие между конкретными ресурсами личности, которые связаны со способностью управлять людьми, характерными особенностями и компетенциями, которые способствуют реализации позиции и функции лидера в группе, и преимуществу применения этих возможностей (В.В. Комаров).

А.С. Макаренко утверждал, что формировать лидерские качества следует в процессе воспитания и обучения. «Воспитание в ребенке лидера означает не только и не столько культивирование непосредственно способности к управлению и доминированию, но, прежде всего, развитие чувства ответственности, лояльности, толерантности, дипломатичности, а также воспитание высокой нравственности» [23].

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ - БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ

2.1 Экспериментальное исследование лидерских качеств студентов-будущих учителей (констатирующий эксперимент)

В первой главе диссертационного исследования нами были рассмотрены теоретические основы развития лидерского потенциала студентов – будущих учителей, в также обоснована значимость внедрения модели развития лидерского потенциала студентов во внеурочной деятельности в сфере СПО.

Поскольку в магистерской диссертации предполагается выявление лидерских качеств и способностей студентов во внеурочной деятельности, в развитии лидерского потенциала обучающихся колледжа, целесообразно организовать исследовательскую работу в несколько этапов.

Исследование развития лидерского потенциала студентов колледжа в рамках констатирующего эксперимента проводилось на базе государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области г. Тольятти «Колледж гуманитарных и социально-педагогических дисциплин имени Святителя Алексия, Митрополита Московского» (ГБПОУ СО «Гуманитарный колледж»). В исследовании приняли участие: 34 человека.

Участие респондентов в тестировании осуществлялось на добровольной основе.

В исследовании приняли участие обучающиеся третьего года обучения по специальностям: «Преподавание в начальных классах» и «Коррекционная педагогика в начальном образовании». (П-31(КГ) и КП – 31(ЭГ))

Студенты третьего курса имеют некоторый опыт практической деятельности и теоретическую базу по основным предметам профессиональной

подготовки. Выбор данных групп студентов был детерминирован социальным запросом (по ФГОС) на формирование у современного будущего учителя профессиональной позиции учителя-организатора и, соответственно, необходимостью развития у них качеств лидера - организатора.

Респонденты принадлежат к одной возрастной группе. Студенты разнородного контингента: по социальному статусу, семейному воспитанию и национальности.

Диагностическое исследование проходило в три этапа:

1 этап – констатирующий эксперимент предполагал первичную диагностику первоначального уровня развития лидерского потенциала обучающихся 3-го курса Гуманитарного колледжа;

2 этап – формирующий эксперимент заключался в применении активных методов обучения в контексте реализации структурно-функциональной модели развития лидерского потенциала студентов – будущих учителей – во внеурочной деятельности в системе СПО;

3 этап – контрольный эксперимент предусматривал итоговую диагностику уровня развития лидерского потенциала обучающихся 3-го курса Гуманитарного колледжа во внеурочной деятельности, для оценки эффективности разработанной структурно-функциональной модели развития лидерского потенциала студентов – будущих учителей – во внеурочной деятельности в системе СПО.

Как было упомянуто ранее, для развития лидерского потенциала студенческий возраст является наиболее востребованным, так как запросы государства на будущих специалистов выдвигают новые требования и правила к студенческой молодёжи, уделяя особое внимание лидерским качествам. Работодателям нужны активные, инициативные молодые специалисты, способные брать на себя ответственность в профессиональной сфере.

Р. И. Котрухова говорит о том, что особый интерес на современном этапе развития общества представляет вопрос развития лидерского потенциала молодежи. Мы видим, как в нынешних условиях возрастает социальная нагрузка

на молодёжь. Мобильность, инициативность, способность генерировать и воспринимать новации в жизни и окружающем мире делают молодёжь стратегическим ресурсом страны [47].

На первом этапе экспериментальной работы важно было оценить уровень развития лидерского потенциала обучающихся и наличие лидерских способностей.

Диагностическая методика самооценки лидерских качеств «Я – лидер» (А.Н. Лутошкин) позволяет выявить определенные качества личности, необходимые для формирования будущего лидера.

Стимульный материал: опросник, включающий 48 утверждений, о качествах, необходимых для формирования лидерства.

Данная диагностическая методика позволяет выявить определенные качества личности, необходимые для формирования лидерства.

Ход исследования: студентам – будущим учителям колледжа предложен ряд высказываний. Студентам нужно их прочитать и определить, насколько они согласны или не согласны с ними. Оценить степень согласия или несогласия нужно в баллах (от 4 до 0).

Поскольку позиция педагога как лидера – организатора связана с реализацией коммуникативной функции его деятельности целесообразно выявить потенциал коммуникативных и организаторских склонностей студентов-будущих педагогов. Для этого применена диагностическая методика КОС-2. Диагностическая методика «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС – 2)», отвечает требованиям валидности и надежности, является авторской разработкой Синявского В.В. и Федоришина Б.А.

Цель: определение уровней коммуникативных и организаторских склонностей.

Стимульный материал: опросник, содержащий в себе 40 вопросов, где на каждый вопрос стоит дать краткий ответ «да» или «нет».

Данная диагностическая методика позволяет определить уровни

коммуникативных и организаторских склонностей и дать сравнительную характеристику их проявления у каждого из студентов – участников эксперимента.

Третья диагностическая методика «Диагностика мотивационной структуры личности», автором которой является В.Э. Мильман. Данная диагностическая методика позволяет выявлять некоторые устойчивые тенденции личности. Выстроить суждения о ее учебной (деловой) и общежитейской направленности.

Цель: выявление некоторых устойчивых тенденций личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечению комфорта и социального статуса.

Стимульный материал: опросник, в котором представлено 14 утверждений, касающихся жизненных устремлений и некоторых сторон образа жизни человека. Студентам необходимо высказать отношение к каждому из 8 вариантов ответов 14 утверждений, проставив следующие оценки: «+», «=», «-», «?» .

Рассмотрим количественные и качественные результаты диагностики в группах 3 курса «Преподавание в начальных классах» и «Коррекционная педагогика в начальном образовании». (П – 31 и КП – 31)

Представим результаты проведенной диагностической методики самооценки лидерских качеств «Я – лидер»

В рамках данного диссертационного исследования наиболее значимыми для развития лидерского потенциала являются следующие качества личности: инициативность, интеллект, воля, решительность, активность, энергичность, уверенность, дружелюбие, ответственность, надежность, красноречие [65].

Проанализировав результаты, отметим уровень обучающихся по каждому качеству (результаты представлены в таблице 1 и на рисунке 2)

Таблица 1 – Уровень развития определенных качеств у обучающихся экспериментальной группы на констатирующем этапе (А.Н. Лутошкин)

Качества личности	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
А - умение управлять собой	9	53	7	41	1	6
Б - осознание цели (знаю, что хочу);	11	65	5	29	1	6
В - умение решать проблемы	14	82	2	12	1	6
Г - наличие творческого подхода	7	41	10	59	0	0
Д - влияние на окружающих	10	59	6	35	1	6
Е - знание правил орг. работы	7	41	7	41	3	18
Ж - организаторские способности	13	76	4	24	0	0
З - умение работать с группой	16	94	1	6	0	0

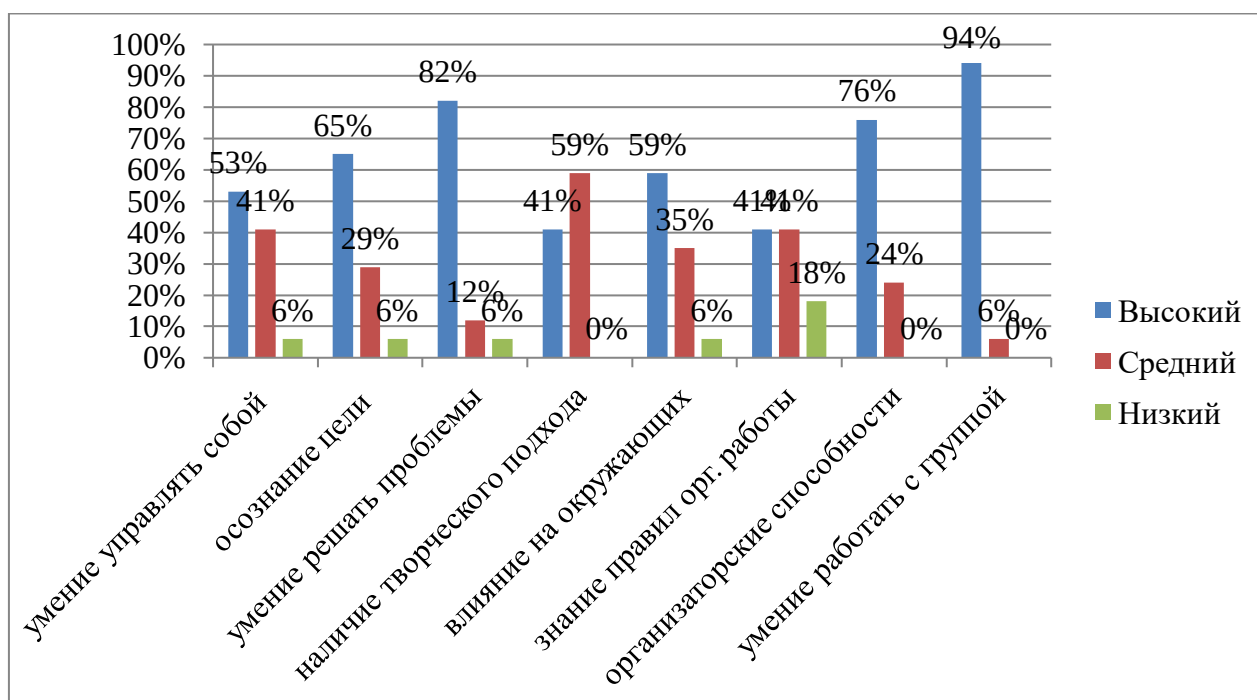


Рисунок 2 – уровень развития определенных качеств у обучающихся экспериментальной группы на констатирующем этапе (А.Н. Лутошкин)

Анализируя полученные результаты, можно отметить, что почти все респонденты (16 обучающихся, что составляет 94%) умеют работать с группой. Это свидетельствует о том, что для респондентов приоритетна коллективная работа. По показателю «В» – умение решать проблемы, у большинства обучающихся (14 чел.), что составляет 82%, выявлен высокий уровень, что свидетельствует о том, что обучающиеся умеют находить выход из трудной

ситуации и принимать решения. Стоит упомянуть и об организаторских способностях респондентов группы. Результаты показали, что у 13 обучающихся, что составляет 76%, выявлен высокий уровень организаторских способностей, что свидетельствует об их умении брать на себя роль лидеров – организаторов.

Вместе с тем, стоит выделить обучающихся, у которых выявлен высокий уровень по всем качествам личности. Так, например, у Алины К. выявлен высокий уровень по всем качествам личности, что свидетельствует о том, что она является явным лидером группы. Высокий уровень по 7 качествам личности выявлен у 4 обучающихся, что составляет 23% от общего количества респондентов. К ним относятся следующие студентки: Виктория К., Юлия Ф., Виктория Х., и Дарья С.

Следует отметить, что у одной студентки, что составляет 6% от всей группы респондентов, выявлен низкий уровень по 4 показателям, таким как: - осознание цели (знаю, что хочу); умение решать проблемы, влияние на окружающих, знание правил орг. работы, что свидетельствует о низком уровне развития лидерских способностей и о том, что качества лидера выражены слабо.

Проанализировав результаты, отметим уровень обучающихся по каждому качеству (результаты представлены в таблице 2 и на рисунке 3)

Таблица 2 – Уровень развития определенных качеств у обучающихся контрольной группы на констатирующем этапе (А.Н. Лутошкин)

Качества личности	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
А - умение управлять собой	12	71	5	29	0	0
Б - осознание цели (знаю, что хочу);	11	65	6	35	0	0
В - умение решать проблемы	15	88	2	12	0	0
Г - наличие творческого подхода	9	53	7	41	1	6
Д - влияние на окружающих	7	41	10	59	0	0
Е - знание правил орг. работы	11	65	6	35	0	0
Ж - организаторские способности	15	88	2	12	0	0
З - умение работать с группой	16	94	1	6	0	0

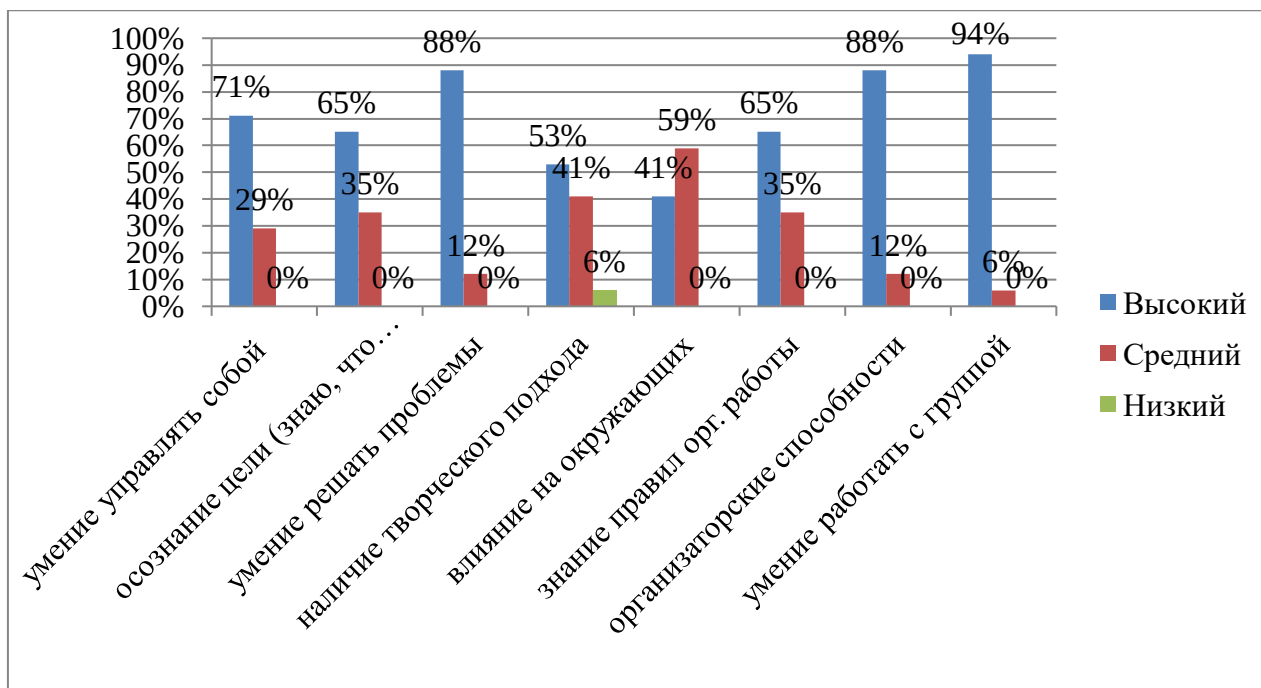


Рисунок 3 – уровень развития определенных качеств у обучающихся контрольной группы на констатирующем этапе (А.Н.Лутошкин)

Анализируя полученные результаты, можно отметить, что почти все респонденты (16 обучающихся, что составляет 94%) умеют работать с группой. Это свидетельствует о том, что для респондентов приоритетна коллективная работа. По показателю «В» – умение решать проблемы, у большинства обучающихся (16 чел.), что составляет 88%, выявлен высокий уровень, что свидетельствует о том, что обучающиеся умеют находить выход из трудной ситуации и принимать решения. Стоит упомянуть и об организаторских способностях респондентов группы. Результаты показали, что у 15 обучающихся, что составляет 88%, выявлен высокий уровень организаторских способностей, что свидетельствует об их умении брать на себя роль лидеров – организаторов.

Вместе с тем, стоит выделить обучающихся, у которых выявлен высокий уровень по всем качествам личности. Так, например, у Екатерины А., Дарьи Р., и Юлии Ш. выявлен высокий уровень по всем качествам личности, что свидетельствует о том, что они являются лидерами группы. Проявляют себя как в качестве лидеров – коммуникаторов, так и в качестве лидеров – организаторов. Отметим, что высокий уровень по 7 качествам личности выявлен у 1 обучающегося, что составляет 6% от общего количества респондентов, что

свидетельствует о лидерском потенциале студента.

Для сравнения среднего значения показателей нами была применена статистика по Т-критерию Стьюдента.

Результаты обработки данных показали, что между респондентами групп ЭГ и КП значимых различий не существует.

Поскольку в профессиональных компетенциях обозначены личностный и деятельностный аспекты, в эмпирическом исследовании был диагностирован потенциал (склонности – КОС-2) будущих педагогов, выявлены личностные характеристики студентов – будущих учителей. Далее целесообразно определить степень проявления коммуникативных и организаторских умений.

Проанализировав результаты, отметим выраженность показателей (результаты представлены в таблице 3, на рисунке 4)

Таблица 3 – Выраженность показателей организаторских и коммуникативных склонностей респондентов экспериментальной группы на констатирующем этапе

Склонности	Очень низкий		Низкий		Средний		Высокий		Высший	
	Кол –во	%	Кол – во	%	Кол – во	%	Кол – во	%	Кол – во	%
коммуникативные	0	0	3	18	5	29	3	18	6	35
организаторские	0	0	2	12	6	35	7	41	2	12

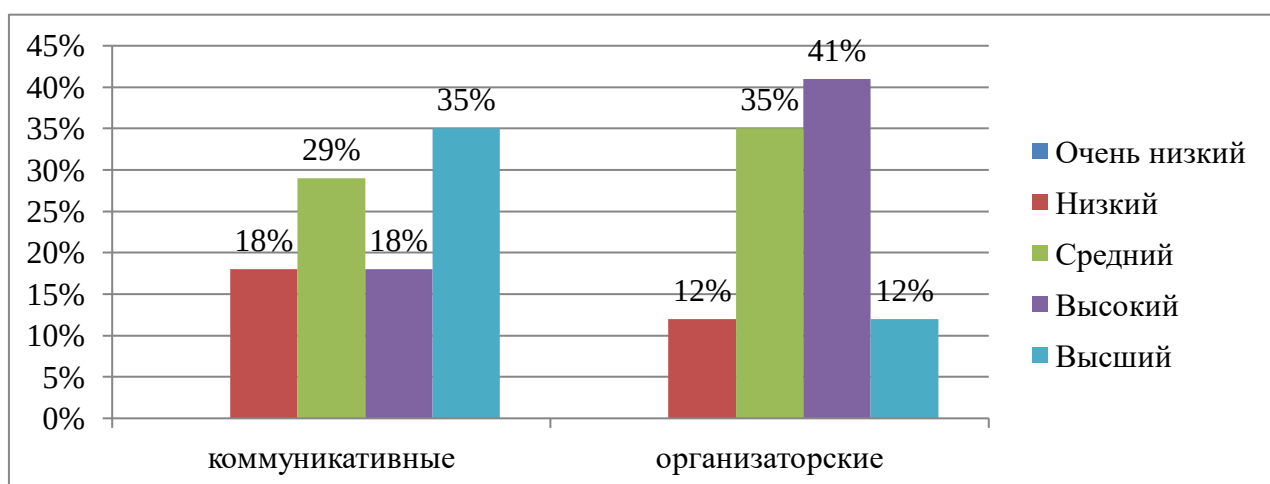


Рисунок 4 – Выраженность показателей организаторских и коммуникативных склонностей респондентов экспериментальной группы на констатирующем этапе

У респондентов ГБПОУ СО Гумкол специальности «Коррекционная педагогика в начальном образовании» (КП) также выявлены средние показатели

коммуникативных и организаторских склонностей личности. Испытуемые проявляют стремление к взаимодействию с окружающими. Они уверены в своей позиции, пытаются отстаивать свое мнение. Отмечена невысокая степень стабильности потенциального развития их склонностей. Это значит, что респонденты могут теряться в новой обстановке, с трудом находят новых знакомых и неохотно расширяют круг своих знакомств. Проявлять инициативу не стремятся, так решение нестандартных задач – способность, требующая воспитательной работы. Вместе с тем, следует отметить, что у 7 респондентов (41%) выявлен высокий уровень организаторских склонностей, что свидетельствует о том, что они не теряются в новой обстановке, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях. А у 6 (35%) респондентов выявлен высший уровень коммуникативных склонностей, что свидетельствует о том, что они быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении.

Проанализировав результаты, отметим выраженность показателей (результаты представлены в таблице 4, на рисунке 5)

Таблица 4 – Выраженность показателей организаторских и коммуникативных склонностей респондентов контрольной группы на констатирующем этапе

Склонности	Очень низкий		Низкий		Средний		Высокий		Высший	
	Кол –во	%	Кол –во	%	Кол –во	%	Кол –во	%	Кол –во	%
коммуникативные	1	6	5	29	6	35	2	12	3	18
организаторские	0	0	1	6	5	29	7	41	4	24

Анализируя данные (таблица 4, рис. 5), полученные при диагностике организаторских и коммуникативных склонностей по методике В.В. Синявского, В.А. Федорошина (КОС-2) мы можем заключить, что большая часть респондентов ГБПОУ СО Гумкол специальности «Преподавание в начальных классах» (далее группа П) имеют средние показатели коммуникативных и организаторских склонностей личности.

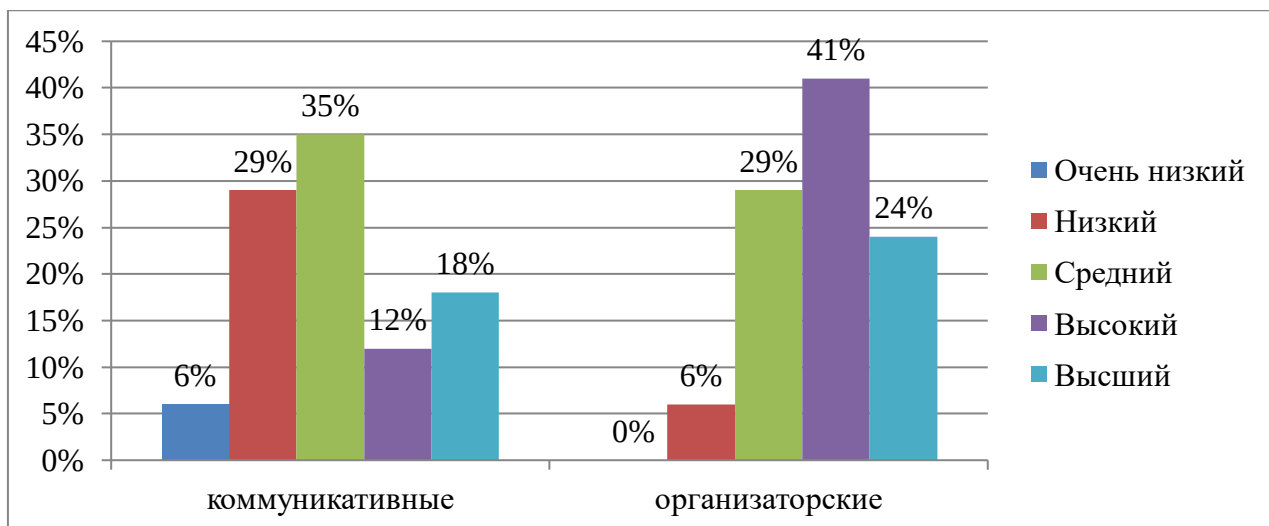


Рисунок 5 – Выраженность показателей организаторских коммуникативных склонностей респондентов контрольной группы на констатирующем этапе

Испытуемые проявляют стремление к взаимодействию с окружающими. Они уверены в своей позиции, пытаются отстаивать свое мнение. Отмечена невысокая степень стабильности потенциального развития их склонностей. Это значит, что респонденты могут теряться в новой обстановке, с трудом находят новых знакомых и неохотно расширяют круг своих знакомств. Проявлять инициативу не стремятся, так решение нестандартных задач – способность, требующая воспитательной работы. Вместе с тем, следует отметить, что у 7 респондентов (41%) выявлен высокий уровень организаторских склонностей, что свидетельствует о том, что они не теряются в новой обстановке, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях. У одного из испытуемых (6%) был выявлен очень низкий уровень коммуникативных склонностей, что свидетельствует о том, что он не стремится к общению, предпочитает проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивает своего мнения, тяжело переживает обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

Представим наглядно сравнительные результаты (уровень коммуникативных склонностей ЭГ и КГ) на рисунке 6

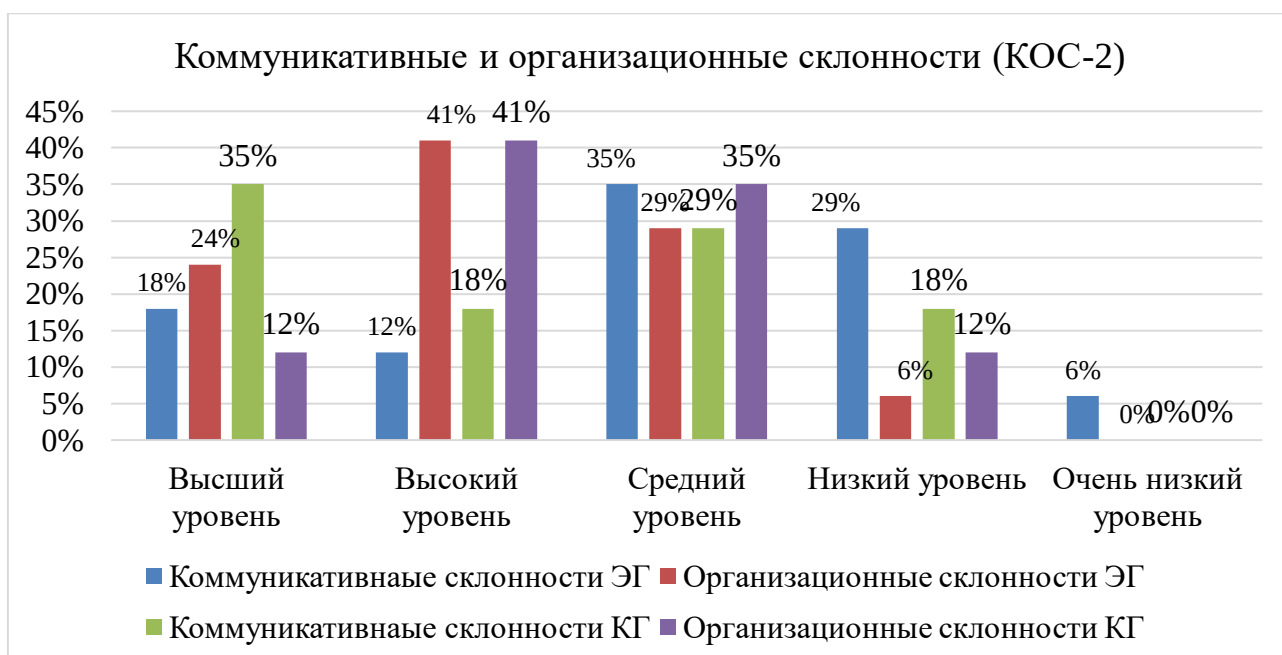


Рисунок 6 – уровень коммуникативных склонностей в ЭГ и КГ группах на констатирующем этапе

Анализируя данные, полученные при диагностике организаторских и коммуникативных склонностей мы можем заключить, что большая часть респондентов КГ имеют средние показатели коммуникативных и организаторских склонностей личности. Вместе с тем, следует отметить, что у 7 респондентов (41%) выявлен высокий уровень организаторских склонностей. У одного из испытуемых (6%) был выявлен очень низкий уровень коммуникативных склонностей, что свидетельствует о том, что он не стремится к общению, предпочитает проводить время наедине с собой.

У респондентов ЭГ также выявлены средние показатели коммуникативных и организаторских склонностей личности. Испытуемые проявляют стремление к взаимодействию с окружающими. Они уверены в своей позиции, пытаются отстаивать свое мнение. Отмечена невысокая степень стабильности потенциального развития их склонностей. Это значит, что респонденты могут теряться в новой обстановке, с трудом находят новых знакомых и неохотно расширяют круг своих знакомств. Проявлять инициативу не стремятся, так решение нестандартных задач – способность, требующая воспитательной работы. Вместе с тем, следует отметить, что у 7 респондентов (41%) выявлен высокий уровень организаторских склонностей, что свидетельствует о том, что они не

теряются в новой обстановке, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях. А у 6 (35%) респондентов выявлен высший уровень коммуникативных склонностей, что свидетельствует о том, что они быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении.

Представим результаты проведенной диагностической методики «Диагностика мотивационной структуры личности», автором которой является В.Э. Мильман. Полученные результаты представлены на рисунке 7

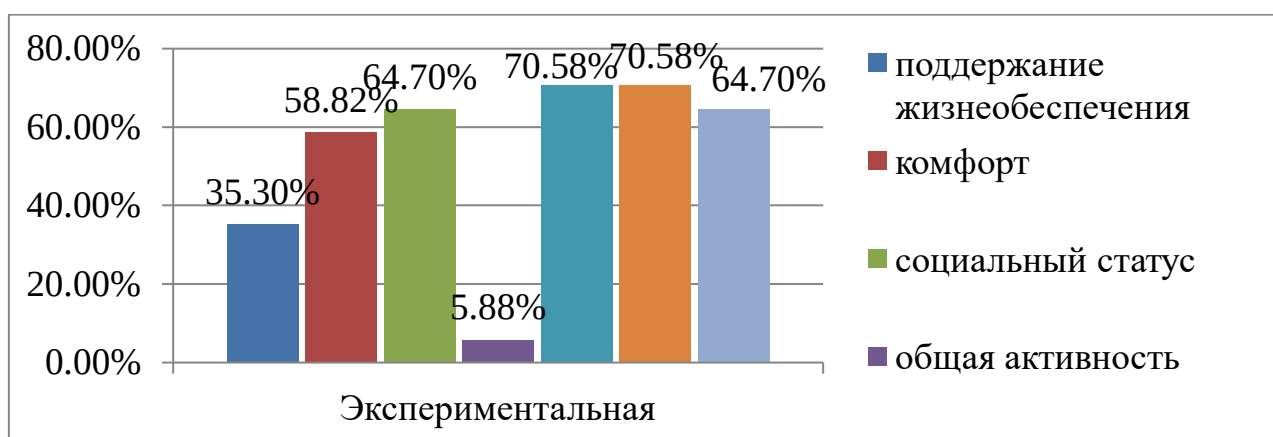


Рисунок 7 – Распределение компонентов мотивационного комплекса на уровне выше среднего у студентов экспериментальной группы на констатирующем этапе

Результаты выраженности параметров мотивационного профиля студентов экспериментальной группы представлены на рисунке

Поддерживающие мотивы экспериментальной группы представлены следующим образом:

- «поддержание жизнеобеспечения» 6 человек (35,30%), они стремятся к высокому заработку и готовы брать дополнительную работу, чтобы обеспечить комфортный уровень жизни для себя и своих близких;

«комфорт» выражен на уровне выше среднего у 10 респондентов (58,82%), их характеризует стремление к комфорту и безопасности, для них важно создавать вокруг благоприятные условия для жизни и труда;

«социальный статус» определяется у 11 респондентов (64,70%). Для таких студентов важно получать внимание окружающих, они стремятся занимать престижное положение в коллективе, многим свойственна потребность во власти

и влиянии.

Развивающие мотивы у студентов экспериментальной группы:

- «общая активность» у 1 респондента (5,88%), такие студенты целеустремлены и энергичны, обладают упорностью и выносливостью в процессе трудовой деятельности;

- «творческая активность» на уровне выше среднего выражена у 12 человек (70,58%), студенты заинтересованы работой и учёбой и направляют свою энергию и возможности на обучение новому и освоивание дополнительных функции в профессиональной деятельности, стремятся улучшать качество результатов работы и др.;

- «общественная полезность» у 12 человек (70,58%), свидетельствует о важности для студентов быть полезными, они с большим желанием и стремлением выполняют те задачи, которые способствуют приносить пользу обществу.

Мотив «общение» на уровне выше среднего определяется у 11 человек (64,70%). Студенты экспериментальной группы часто уходят на базы практики, но при этом общение осуществляется посредством мессенджеров, где также происходит обмен опытом, получение советов, что также, как и непосредственное общение, позволяет студентам удовлетворить потребности во внимании, поддержке и развитии.

Результаты мотивационного комплекса представлены на рисунке 8

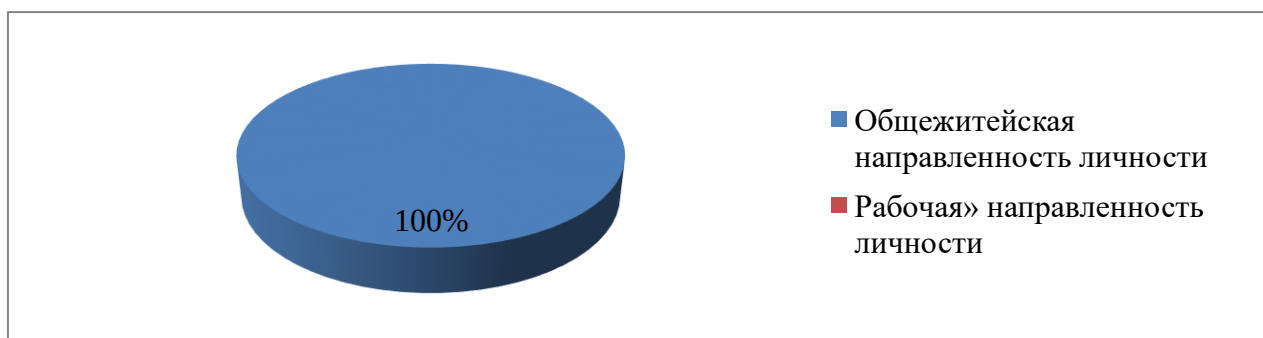


Рисунок 82 – Компоненты мотивационного комплекса на уровне выше среднего студентов экспериментальной группы на констатирующем этапе

Анализируя показатели мотивационного профиля респондентов, отметим, что общежитейская направленность личности выражена у 17 чел. (100%) , а

«рабочая» направленность личности не преобладает ни у одного респондента.

Представим результаты контрольной группы на рисунках 9,10.

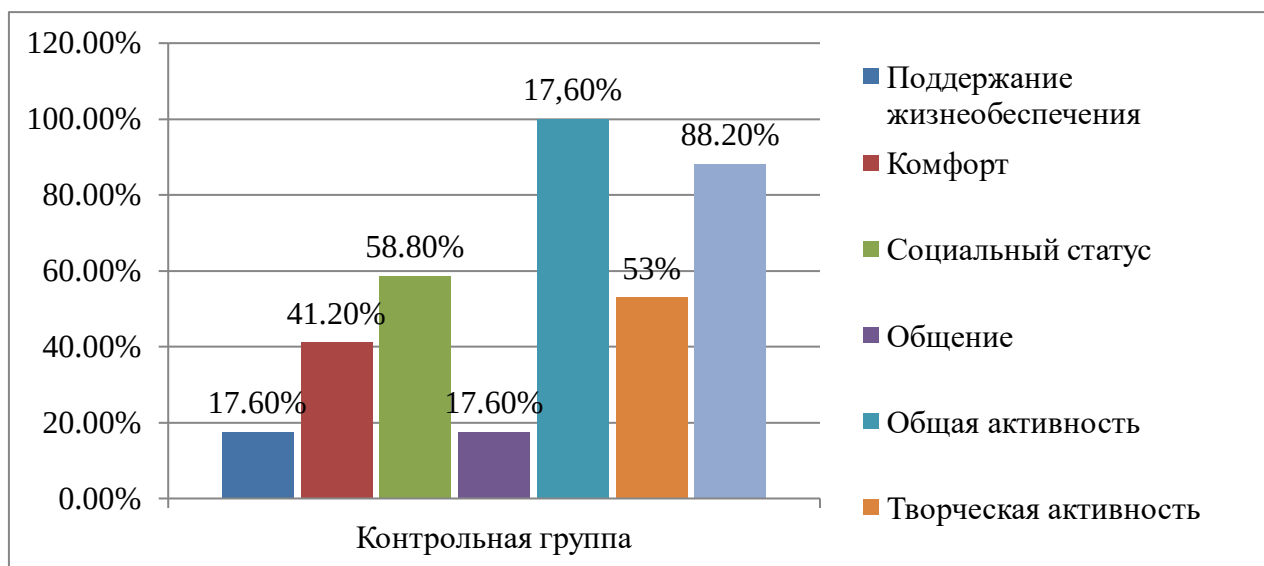


Рисунок 9 – Распределение компонентов мотивационного комплекса на уровне выше среднего у студентов контрольной группы

Автор относит первые три шкалы: мотивы поддержания жизнеобеспечения, комфорта и социального статуса – к поддерживающим мотивам. Отличительным свойством этой группы мотивов является то, что их удовлетворение отвечает задачам социальной адаптации. Вторая группа мотивов – общей активности, творческой активности и общественной полезности, относится к личностного развивающим мотивам, за которыми стоят потребности личностного роста. Мотив общения является самостоятельным мотивационным фактором, так как может удовлетворять потребностям в поддержке, благоприятном климате в учебном коллективе, так и служить способом развития и социальной интеграции.

Полученные результаты в группе респондентов контрольной группы, свидетельствуют, что параметры, относящиеся к поддерживающим мотивам:

«поддержание жизнеобеспечения» на уровне выше среднего у 3 респондентов (17,6%) свидетельствует о важности для респондентов заботиться об условиях жизни и обеспечить себя материальными ресурсами, которые позволят удовлетворить базовые потребности.

«комфорт» - 7 респондентов (41,2%) отмечают потребность в средствах существования, но в аспекте удобства и надежности. Для них важно, чтобы в

жизни и учёбе был порядок и безопасность, они ценят комфорт и предпочитают получать удовольствие от работы и учёбы;

«социальный статус» у 10 респондентов (58,8%) - это отражает значимость престижа профессии и занимаемого положения в обществе, внимания окружающих.

Развивающие мотивы по шкалам определяются:

«общая активность» определяется у 3 респондентов (17,6%) и характеризует респондентов как энергичных, упорных и целеустремленных. Они способны приложить все свои силы и умения для достижения результата;

- «творческая активность» выражена на уровне выше среднего у 9 человек (53%). Они используют свою энергию, ресурсы и возможности в профессиональной сфере в процессе планирования, разработки и реализации различных профессиональных задач;

- «общественная полезность» - 15 респондентов, что составляет 88,2%.

Мотивация проявляется в стремлении человека принести пользу обществу, студенты способны прикладывать все имеющиеся возможности для достижения общих целей, если видят пользу в результате своего труда.

«Общение» выражено на уровне выше среднего у 6 человек (35,30%) это связано с тем, что занятия в аудиториях чаще происходит в групповом коллективе, члены которого ежедневно могут обменяться опытом и информацией, поддерживать друг друга, давать советы, направлять и т. д.

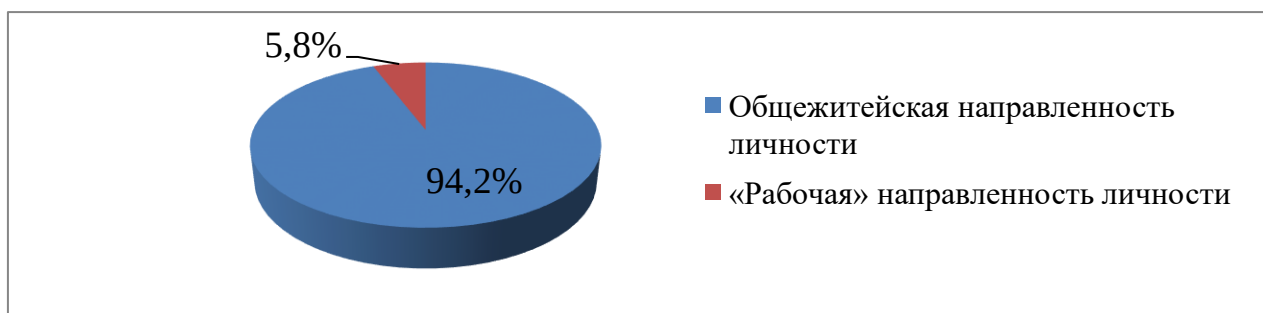


Рисунок 3 – Компоненты мотивационного комплекса на уровне выше среднего студентов контрольной группы

Анализируя показатели мотивационного профиля респондентов, отметим, что общежитейская направленность личности выражена у 16 чел. (94,2%) и лишь

у 1 респондента (5,08%) преобладает «рабочая» направленность личности.

Общежитейская направленность обуславливает становление и развитие всей структуры личности студента и характеризуется потребностью в общении, в комфорте, достижении социального статуса. Она характерна для людей с социально-направленной позицией, которые внимательны к потребностям других людей, на второй план отходят преобладание собственных желаний, стремление к личному первенству.

«Рабочая» направленность характеризуется мотивами, связанными непосредственно с процессом деятельности, увлеченностью работой, стремлением к сотрудничеству, выстраиванием продуктивной профессиональной деятельности.

При подсчёте коэффициента корреляции Пирсона было выявлено, что коэффициент корреляции между общей активностью и социальным статусом составляет 0,629, (Рис. Н.3) между общей активностью и социальной полезностью 0,540, а между социальным статусом и социальной полезностью составляет 0,806. Таким образом, во всех случаях присутствует значимая корреляция. Результаты общей взаимосвязи представлены на рисунке 11

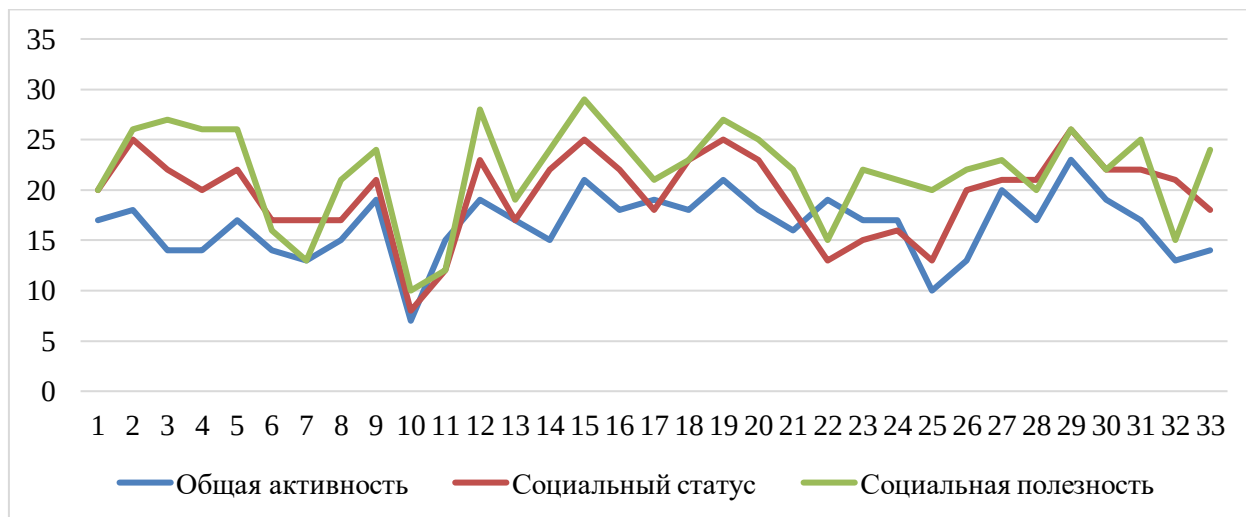


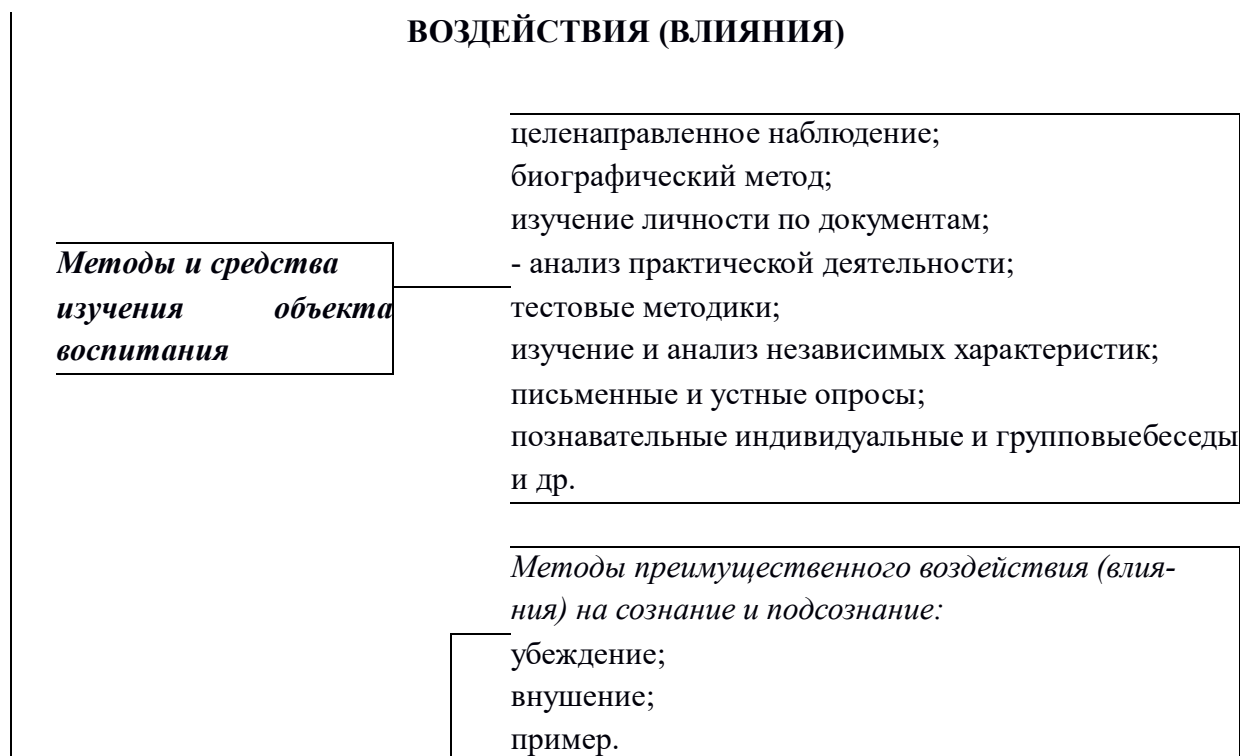
Рисунок 11 - Взаимосвязь общей активности, социального статуса и социальной полезности

2.2 Эмпирическое исследование развития лидерского потенциала будущих учителей во внеурочной деятельности (формирующий эксперимент)

Поскольку во главе образовательной деятельности стоит системно-деятельностный подход, в рамках которого заключается деятельность обучающихся, стоит упомянуть об общих и профессиональных компетенциях, относящихся к студентам-будущим учителям. Проявление лидерских качеств в общих компетенциях (в соответствии с ФГОС СПО): «ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам»; «ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде» [4, С.7]. Студентам –будущим учителям необходимо уметь применять систему методов и средств воспитательного воздействия (влияния) на обучающихся [24].

Наглядно представим схему, характеризующую модель поведения учителя-организатора (рис.12)

СИСТЕМА МЕТОДОВ И СРЕДСТВ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ (ВЛИЯНИЯ)



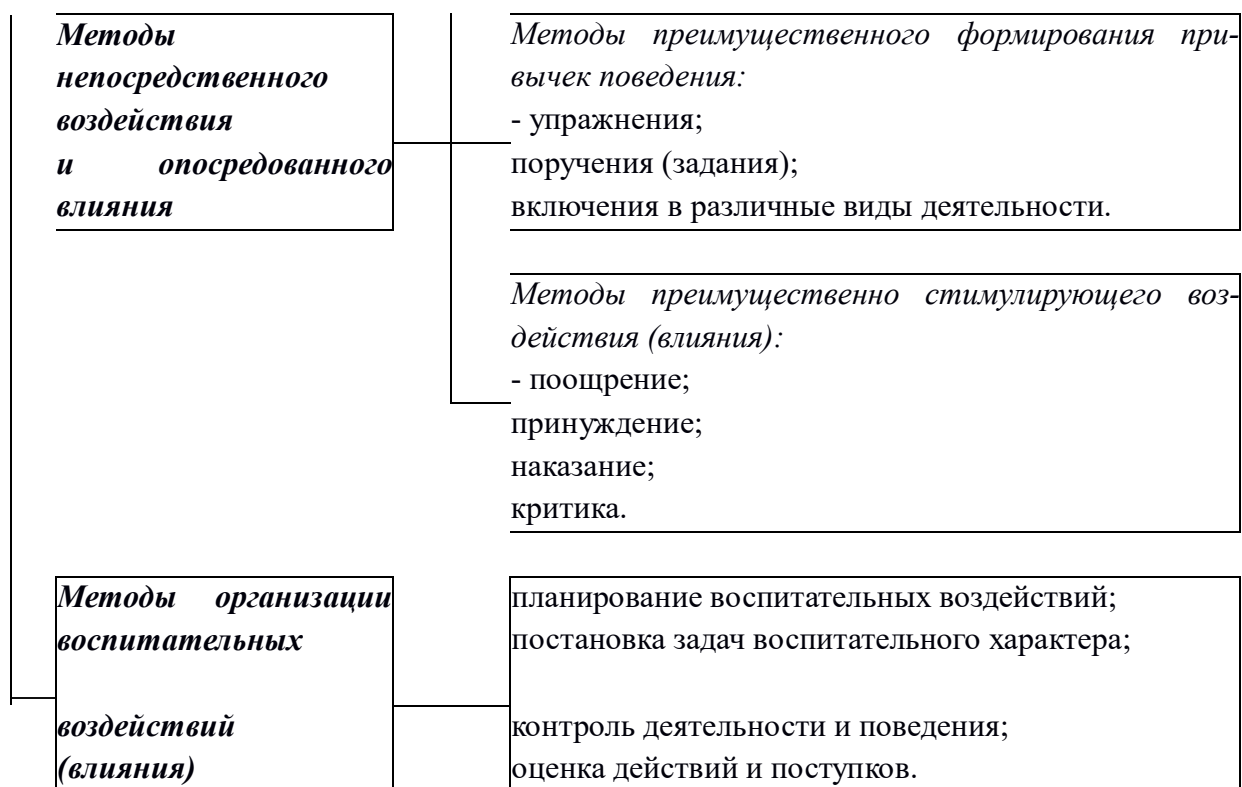


Рисунок 12 – система методов и средств воспитательного воздействия (влияния)

Данная система влияния применима в соответствии с профессиональными компетенциями: «ПК 2.6. Выстраивать траекторию профессионального роста на основе результатов анализа эффективности внеурочной деятельности обучающихся и самоанализа» [4, С.8].

Формирующий эксперимент был организован на базе ГБПОУ СО «Гуманитарный колледж», г.о. Тольятти. Исходя из полученных результатов на констатирующем этапе экспериментальными группами выбраны группы студентов специальности «Преподавание в начальных классах» (КГ), «Коррекционная педагогика в начальном образовании» (ЭГ)

С целью доказательства установленной гипотезы, основной задачей данного этапа исследования является разработка и внедрение в практику внеурочной деятельности структурно-содержательной модели.

Для развития лидерского потенциала будущих учителей во внеурочной деятельности используются различные формы работы: КТД, классные встречи, социальные акции, социальные проекты, мастер-классы, игротеки, квизы, праздники, круглые столы, творческие лаборатории, туризм. Внеурочная

деятельность отличается большей непосредственностью. В рамках данной деятельности создаются условия, в которых каждый студент имеет возможность проявить свои способности, не ограничивая себя формальностью учебного занятия.

Для развития лидерского потенциала у студентов колледжа, обучающихся на педагогов, важно создать такие мероприятия, которые помогут им развить навыки управления, командной работы, эмоционального интеллекта и ответственности.

Наглядно представим тематический план работы со студентами, направленный на развитие лидерского потенциала.

Таблица 5 – Мероприятия по развитию лидерского потенциала студентов – будущих учителей

<i>Тема мероприятия</i>	<i>Формы организации, уровень</i>
«Помоги другу» Описание: создание и реализация социального проекта, направленного на улучшение школьной среды или поддержку обучающихся.	Социальная акция (школьный), Трудовой десант Шефство над младшими школьниками, помощь педагогам;
«Эмоциональный интеллект лидера» Описание: развитие способности понимать свои эмоции и управлять ими, а также умение распознавать и учитывать чувства окружающих.	Тематическая встреча, беседа (колледж)
«Открой в себе таланты» Описание: подготовка сценария к празднованию дня учителя, создание тематических площадок и творческих мастерских.	Творческая мастерская, концерт (день учителя)
«Тропа доверия» Описание: проведение вертушки на сплочение для студентов 1-3 курсов, с тематическими станциями.	КТД (колледж)
«Алло, мы ищем таланты» Описание: организация кастинг-конкурса на выявление талантов среди студенческой молодежи колледжа.	Аукцион талантов (колледж)
«Тематическая индустрия» Описание: в рамках недели русского языка подготовка квеста, в рамках недели иностранных языков подготовка тематических заданий,	Предметные недели (колледж)
«Конфликтология и разрешение конфликтов» Описание: обучение навыкам эффективного разрешения конфликтных ситуаций, стратегиям	Дискуссионная площадка, мастер-класс (колледж)

медиации и управлению стрессом.	
Сбор посылок, гуманитарной помощи	Социальная акция (СВО) (колледж)
«От теории к практике» Описание: разбор педагогических кейсов, круглый стол (обмен опыта между студентами 3-4 курсов)	Круглый стол, проблемная мастерская по итогам педагогической практики (колледж)
«Твори добро» Описание: создание тряпичных кукол.	Рождественская ярмарка (колледж, академия)
«Быть грамотным – это модно!» Описание: квиз, посвященный грамотности и дню славянской письменности	Квиз, фото-челлендж (колледж)
«Основы лидерства: как стать лидером среди сверстников» Описание: введение в понятие лидерства, разбор типов лидеров, развитие уверенности в себе и умения влиять на других	Мастер - класс по развитию лидерства (колледж)
«Эффективная коммуникация: искусство публичных выступлений» Описание: практическое занятие по улучшению ораторских способностей, работе над голосом, жестами и невербальной коммуникацией.	Мастер-класс (колледж)
«Навыки тайм-менеджмента и планирования» Описание: как эффективно планировать свое время, расставлять приоритеты и достигать целей.	Мастер-класс (колледж, город)
«Создание и управление командой» Описание: основы формирования команды, распределение ролей, мотивация участников и решение задач коллективным трудом.	Мастер-класс, КТД (колледж)
«Классная встреча» Описание: встреча с героем СВО, открытый диалог	Дискуссионная площадка (колледж)
«Помощь детям из малообеспеченных семей» Организация волонтерской деятельности, направленной на помощь нуждающимся детям, что способствует развитию эмпатии и социальной ответственности.	Волонтерские программы (школа, колледж)
«Экологическое волонтерство» Описание: проведение экологических акций, организация субботников и других мероприятий, направленных на защиту окружающей среды.	(школа, колледж)
«Творческий фестиваль педагогического мастерства» Описание: фестиваль, на котором студенты могут представить свои творческие проекты,	Творческая мастерская (колледж)

направленные на развитие лидерских качеств через искусство и творчество.	
«Красный тюльпан» Описание: беседа с обучающимися о героях войны, создание тюльпанов с церемонией возложения	Социальная акция, посвященная дню героев Отечества (школа)
«День защитника Отечества» Описание: Подготовка с обучающимися поздравительных открыток, плакатов, организация мероприятия на параллель классов	КТД, концерт (школа)
«Твой ход» (всероссийский проект от Росмолодежь) Описание: встреча с региональным представителем всероссийского проекта, подключение к трекам, работа на площадке	Дискуссионная площадка (колледж)
«Идем в поход» Описание: организация похода выходного дня с применением групповой работы, проведение игр на сплочение и объединение датского коллектива	Поход (город)
«Нетворкинг», «Хранители времени» Описание: организация игр на знакомство, обучение студентов грамотному распределению времени	Мастер-класс, дискуссионная площадка (город)

Данные мероприятия помогут студентам развивать важные качества, необходимые будущим учителям: уверенность в себе, способность к принятию решений, управление эмоциями и эффективное взаимодействие с другими людьми.

Так, например, участие студентов-будущих учителей в социальной деятельности является важным аспектом формирования профессиональных компетенций и личностного роста будущего учителя. Что документально подтверждено принципом социальной активности (событийности) (Е.А. Александрова).

Именно социальные акции способствуют развитию лидерского потенциала будущих педагогов, поскольку включают целый ряд преимуществ, связанных с формированием инициативности, ответственности, коммуникабельности и способности управлять группой людей.

Студенты, участвующие в организации и проведении социальных акций, приобретают опыт самостоятельного принятия решений и управления

проектами. Они осознают важность личной ответственности перед обществом и коллективом, что способствует формированию лидерских качеств [16].

Стоит упомянуть, что социальные мероприятия требуют активного взаимодействия с различными группами людей, включая сверстников, преподавателей, представителей общественных организаций и потенциальных участников акций. Это позволяет будущим учителям отрабатывать навыки эффективного общения, убеждения и аргументации, необходимые для успешного лидера [60].

Принцип успеха и успешности (Е.А. Александрова) предполагает успешное выполнение заданий и признание результатов своей деятельности положительно влияют на уровень самооценки студентов. Опыт успешных выступлений и достижений укрепляет уверенность в собственных силах, формирует позитивное отношение к собственному профессионализму и стимулирует развитие лидерства. Что перекликается с ситуацией успеха и принципом педагогической поддержки [18].

Организация мероприятий требует умения распределять ресурсы эффективно и рационально. Студент-лидер учится планировать свое время, координировать деятельность команды, распределяя обязанности между участниками, что развивает важные управленческие компетенции [59].

Таким образом, участие в социальных акциях становится эффективным инструментом для воспитания лидеров среди студентов педагогических вузов, способствуя формированию важных качеств, необходимых будущему учителю для успешной реализации себя в профессии и жизни.

Участие студентов-педагогов в мероприятиях формата «круглый стол» играет значительную роль в развитии их лидерского потенциала, помогая формировать профессиональные качества, такие как умение вести диалог, аргументированно отстаивать свою позицию и конструктивно взаимодействовать с коллегами и экспертами, что прописано в ФГОС СПО (ОК 04.)

Рассмотрим подробнее преимущества такой формы активности для

студентов, стремящихся стать успешными педагогическими руководителями.

Формат круглого стола предполагает активное обсуждение различных вопросов, позволяя участникам свободно высказываться, делиться опытом и идеями. Такой подход повышает способность будущих учителей формулировать собственные мысли ясно и убедительно, развивая важный компонент лидерства — искусство коммуникации [14].

Выступление на круглом столе — отличный способ развить уверенность в себе и преодолеть страх публичных выступлений. Участники получают возможность учиться правильно выстраивать аргументы, анализировать чужие точки зрения и вырабатывать собственное мнение, необходимое лидеру для эффективной презентации идей [40].

Обсуждение сложных ситуаций и конфликтов на круглых столах воспитывает аналитический подход к решению образовательных и организационных задач. Будущие педагоги получают навыки объективного анализа ситуации, выявления ключевых факторов проблемы и выбора оптимальных путей решения [62].

Круглый стол часто организуется с участием нескольких экспертов и коллег, создавая атмосферу взаимовыручки и совместного обсуждения вопросов. обучающиеся привыкают учитывать мнения других, искать компромиссы и строить продуктивное взаимодействие внутри группы, что крайне важно для руководителя коллектива [22].

Таким образом, можно сказать, что регулярные выступления на круглых столах являются отличным средством развития лидерского потенциала будущих педагогов. Участие в таких мероприятиях улучшает коммуникативные навыки, готовит к принятию самостоятельных решений и учит сотрудничать в команде, что в конечном итоге способствует профессиональному росту и карьерному успеху.

Обозначим, что туризм представляет собой эффективную платформу для развития лидерских качеств у студентов-педагогов, готовящихся стать будущими учителями. Эта деятельность включает элементы планирования,

руководства командой, адаптации к нестандартным ситуациям и выработки стратегий поведения в коллективе, что особенно актуально для профессионалов, работающих с детьми и молодежью. Отметим, что основные положения в сфере туризма граничат с требованиями ОК 04.

Во время туристических поездок студенты сталкиваются с необходимостью самостоятельно решать различные задачи: выбор маршрута, распределение обязанностей, решение конфликтных ситуаций. Такие условия формируют чувство ответственности и способность быстро реагировать на изменения обстановки [72].

Туризм подразумевает тесное общение и совместную работу членов группы. Во время походов будущие педагоги активно практикуются в налаживании контактов, разрешении разногласий и создании сплоченной команды. Эти навыки необходимы любому лидеру для достижения целей и поддержки гармонии в коллективе [64].

Экстремальные условия путешествий стимулируют развитие стрессоустойчивости и быстрой адаптации к новым обстоятельствам. Подобные навыки чрезвычайно важны для любого преподавателя, работающего в динамичной среде школы [32].

Организационная работа во время туризма (например, подготовка похода, организация питания, логистика) учит будущих руководителей мыслить стратегически, ставить цели и достигать их, разрабатывая эффективные планы действий [36].

В рамках туризма, эффективным инструментом развития лидерства может стать участие в форумах всероссийского масштаба. Так, например, студенты, принявшие участие в молодежном форуме «Машук» смогут освоить ряд педагогических компетенций, которые помогут в дальнейшем в работе педагога. Непосредственно в рамках форума, каждый участник принимает участие в рамках групповой работы, осваивает навыки коммуникации, учится делегировать задачи, управлять процессом обучения и реализации досуговой деятельности [81].

Таким образом, туризм выступает значимым фактором формирования лидерских качеств у студентов педвуза. Активное участие в путешествиях позволяет приобрести навыки эффективного взаимодействия с людьми, развить эмоциональную устойчивость и организованность, которые пригодятся молодым специалистам в дальнейшей преподавательской практике.

Как было упомянуто выше в п.1.3 студенты будущие учителя планируют соответствовать портрету педагога—лидера. Портрет педагога - организатора в позиции лидера личностных характеристик подрастающего поколения, как креативность мышления, готовность к сотрудничеству, социальная активность, ответственность, уважение мнений других людей и успешное взаимодействие с ними, мотивация на образование в течение всей своей жизни.

Перечислим ряд личностных характеристик, соответствующих педагогу лидеру:

- господство, или преобладание над другими;
- ум, или интеллектуальные способности;
- активность и энергичность;
- уверенность в себе;
- знание дела (Р. Стогдилл, американский социолог)

2.3 Результаты опытно-экспериментального исследования развития лидерского потенциала будущих учителей во внеурочной деятельности (контрольный эксперимент)

Контрольный эксперимент среди студентов экспериментальной и контрольной групп позволяет провести сравнительный количественный и качественный анализ результатов после проведения формирующего этапа исследования.

С целью объективизации выводов, ссылаемся на численные данные,

представленные в таблицах (результаты констатирующего эксперимента отражены в таблицах 1-4 и для более наглядного представления представлены диаграммы (рисунки 2-14).

Диагностическая методика самооценки лидерских качеств «Я – лидер» (А.Н. Лутошкин) позволяет выявить определенные качества личности, необходимые для формирования будущего лидера.

Контрольные данные респондентов групп – 1 (КП) и 2 (П) представлены в таблице 6 -7 и на рисунке 13-14.

Таблица 6 – Уровень развития определенных качеств у обучающихся экспериментальной группы на контрольном этапе (А.Н. Лутошкин)

Качества личности	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
А - умение управлять собой	7	41%	9	53%	1	6%
Б - осознание цели (знаю, что хочу);	9	53%	7	41%	1	6%
В - умение решать проблемы	11	65%	6	35%	0	0%
Г - наличие творческого подхода	8	47%	7	41%	2	12%
Д - влияние на окружающих	3	18%	14	82%	2	12%
Е - знание правил орг. работы	12	71%	4	23%	1	6%
Ж - организаторские способности	15	88%	3	18%	0	0%
З - умение работать с группой	16	94%	1	6%	0	0%

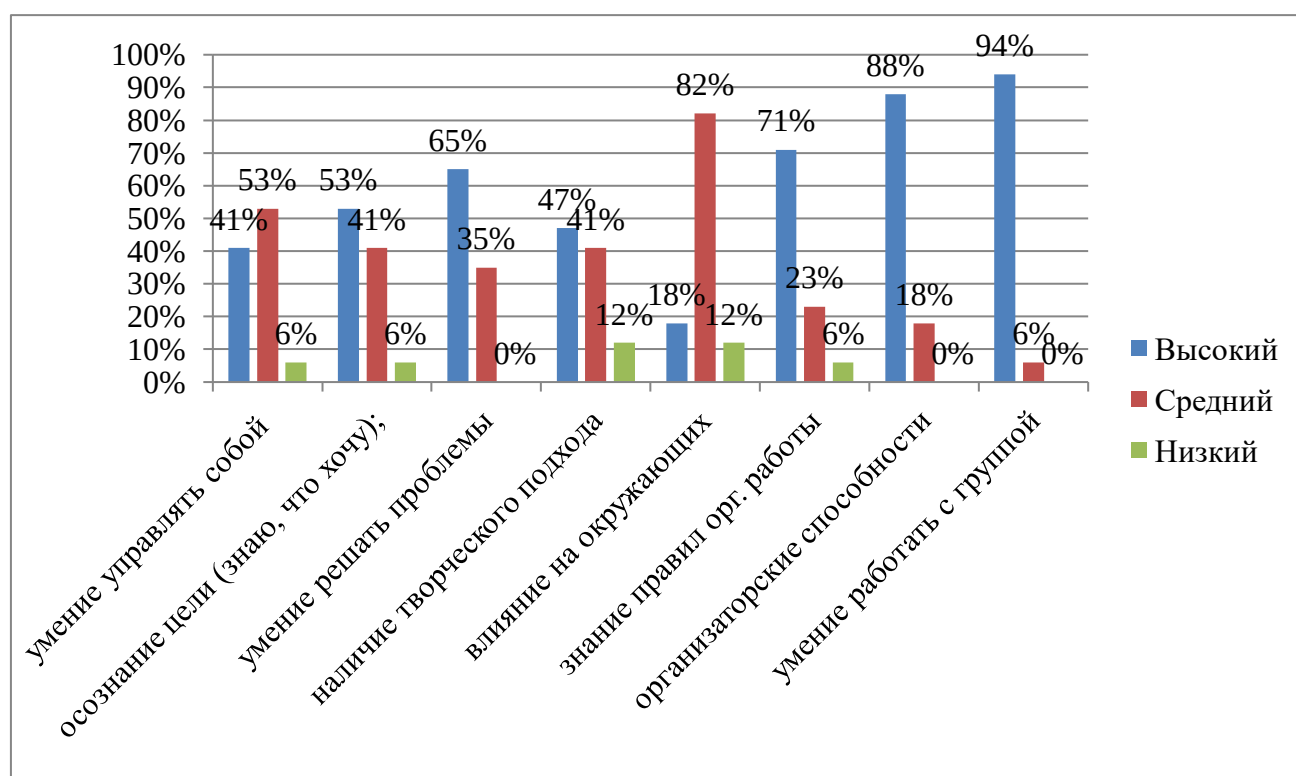


Рисунок 13 – уровень развития определенных качеств у обучающихся экспериментальной группы на контрольном этапе (А.Н. Лутошкин)

Показатели респондентов экспериментальной группы – 1 (КП) после проведения формирующего эксперимента имеют изменения следующего порядка. По показателю знание правил орг. работы количество респондентов, имеющих высокий уровень, возросло с 7 (41%) до 12 человек (71%). Количество обучающихся, имеющих средний уровень по отношению к данному показателю стало меньше на 3 человека с 41% (7 чел.) на 23%. (4 чел.) (добавить описание среднего уровня) Количество обучающихся с низким уровнем по данному показателю стало меньше на 2 человека с 18 % на 6 % (1 человек).

По показателю организаторские способности количество респондентов, имеющих высокий уровень возросло с 13 (76%) до 15 человек (88%). Количество обучающихся, имеющих средний уровень по отношению к данному показателю стало меньше на 1 человека с 24% на 18%. количество студентов с низким уровнем по данному показателю не изменилось.

По показателю умение работать с группой количество респондентов на всех уровнях осталось прежним. Это характерно тем, что респонденты экспериментальной группы достаточно хорошо владеют умением работы с группой. Таким образом наблюдается положительная динамика по основным показателям, характеризующим наличие лидерского потенциала.

Таблица 7 – Уровень развития определенных качеств у обучающихся контрольной группы на контрольном этапе (А.Н. Лутошкин)

Качества личности	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
А - умение управлять собой	13	76%	3	18%	1	6%
Б - осознание цели (знаю, что хочу);	13	76%	3	18%	1	6%
В - умение решать проблемы	13	76%	4	24%	0	0%
Г - наличие творческого подхода	8	47%	7	41%	2	12%
Д - влияние на окружающих	4	24%	12	71%	1	6%
Е - знание правил орг. работы	12	71%	5	29%	0	0%
Ж - организаторские способности	12	71%	5	29%	0	0%
З - умение работать с группой	14	82%	2	12%	1	6%

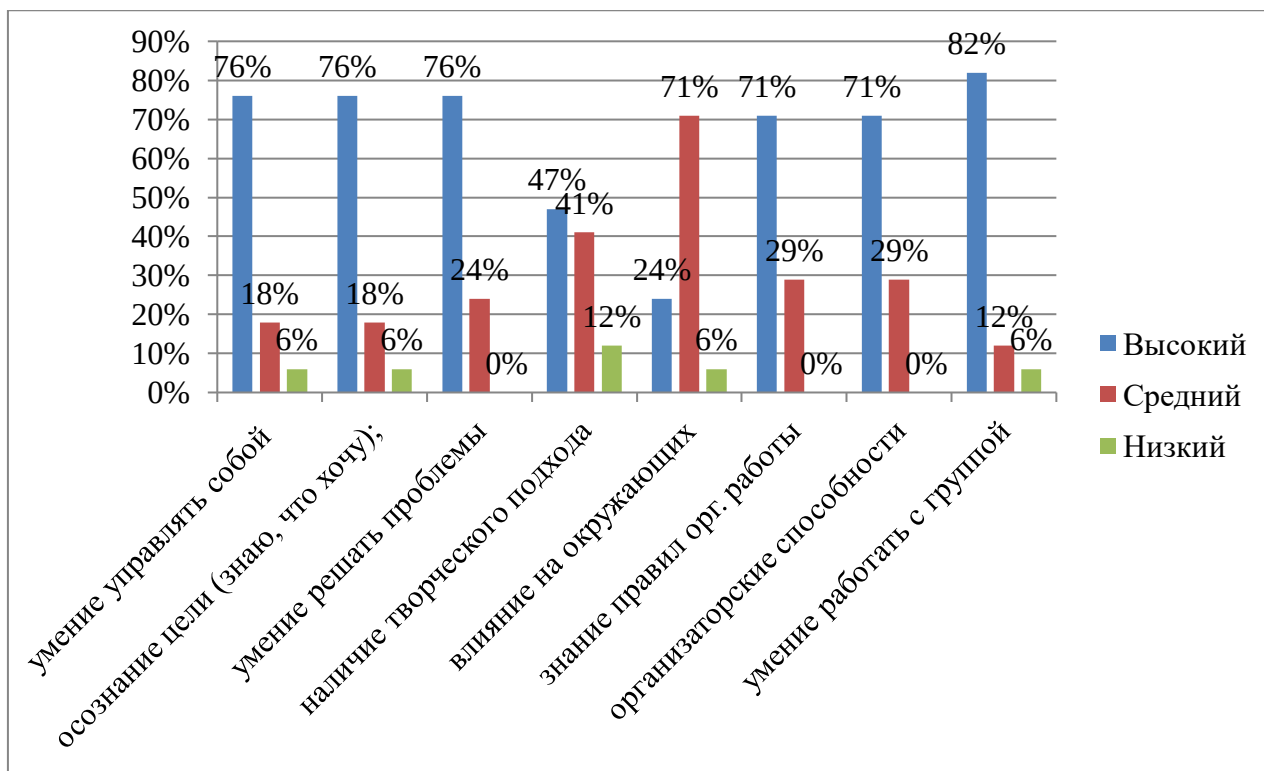


Рисунок 14 – уровень развития определенных качеств у обучающихся контрольной группы на контрольном этапе (А.Н. Лутошкин)

Показатели респондентов контрольной группы – 2 (П) после проведения формирующего эксперимента имеют изменения следующего порядка.

По показателю знание правил орг. работы количество респондентов, имеющих высокий уровень, возросло с 11 (65%) до 12 человек (71%). Количество обучающихся, имеющих средний уровень по отношению к данному показателю стало меньше на 1 человека с 35% (6 чел.) на 29% (5 чел.). Количество обучающихся с низким уровнем по данному показателю осталось прежним.

По показателю организаторские способности количество респондентов, имеющих высокий уровень снизилось с 15 (88%) до 12 человек (71%). Это обусловлено тем, что в данной группе не проводилась работа по развитию лидерского потенциала. Количество обучающихся, имеющих средний уровень по отношению к данному показателю стало больше на 3 человека 12% на 29%, количество студентов с низким уровнем по данному показателю не изменилось.

По показателю умение работать с группой количество респондентов имеющих высокий уровень снизилось с 16 (94%) до 14 (82%). Количество обучающихся, имеющих средний уровень по отношению к данному показателю

стало больше на 1 человека с 6 % до 12%. Количество обучающихся с низким уровнем стало на 1 человека больше (6%). Это обусловлено тем, что в данной группе не проводилась работа по развитию лидерского потенциала.

Поскольку в профессиональных компетенциях обозначены личностный и деятельностный аспекты, в эмпирическом исследовании был диагностирован потенциал (склонности – КОС-2) будущих педагогов, выявлены личностные характеристики студентов – будущих учителей. Далее целесообразно определить степень проявления коммуникативных и организаторских умений.

Результаты представлены в таблице 8,9 и на рисунках 15-16.

Таблица 8 – Выраженность показателей организаторских и коммуникативных склонностей респондентов экспериментальной группы на контрольном этапе

Склонности	Очень низкий		Низкий		Средний		Высокий		Высший	
	Кол во	%	Кол во	%	Кол во	%	Кол во	%	Кол во	%
коммуникативные	0	0%	3	18%	6	35%	15	88%	9	53%
организаторские	0	0%	1	6%	3	18%	11	65%	2	12%

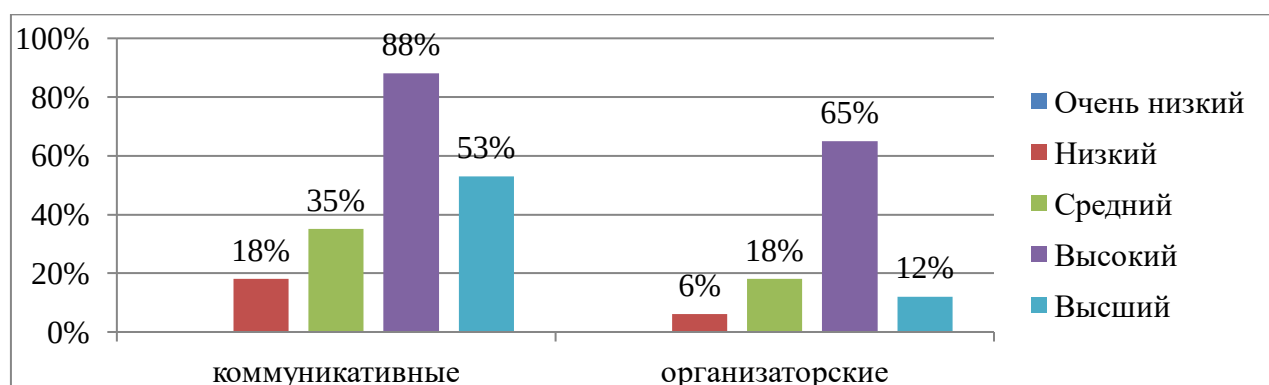


Рисунок 15 – Выраженность показателей организаторских коммуникативных склонностей респондентов экспериментальной группы на контрольном этапе

Показатели респондентов экспериментальной группы – 1 (КП) после проведения формирующего эксперимента имеют изменения следующего порядка. По показателю коммуникативные склонности количество респондентов, имеющих очень низкий уровень осталось прежним. Количество обучающихся, имеющих низкий уровень не изменилось. Количество обучающихся, имеющих средний уровень стало больше на 1 респондента с 5 (29%) до 6 (35%) (описание

среднего уровня). Количество респондентов, имеющих высокий уровень значительно возросло с 3 (18%) до 15 человек (88%) . Количество обучающихся, имеющих высший уровень возросло с 6 (35%) до 9 человек (53%).

По показателю организаторские склонности количество респондентов, имеющих очень низкий уровень осталось прежним. Количество обучающихся, имеющих низкий уровень стало на 1 человека меньше с 12% до 6%. Количество обучающихся, имеющих средний уровень стало на 3 человека меньше с 35% до 18%. Количество респондентов, имеющих высокий уровень возросло на 4 человека с 41% до 65%. Это обусловлено проведением формирующего этапа исследования. Количество обучающихся, имеющих высший уровень осталось прежним.

Таблица 9 – Выраженность показателей организаторских и коммуникативных склонностей респондентов контрольной группы на контрольном этапе

Склонности	Очень низкий		Низкий		Средний		Высокий		Высший	
	Кол –во	%	Кол – во	%	Кол – во	%	Кол – во	%	Кол – во	%
коммуникативные	4	24%	2	12%	4	24%	4	24%	3	18%
организаторские	1	6%	0	0%	6	35%	6	35%	4	24%

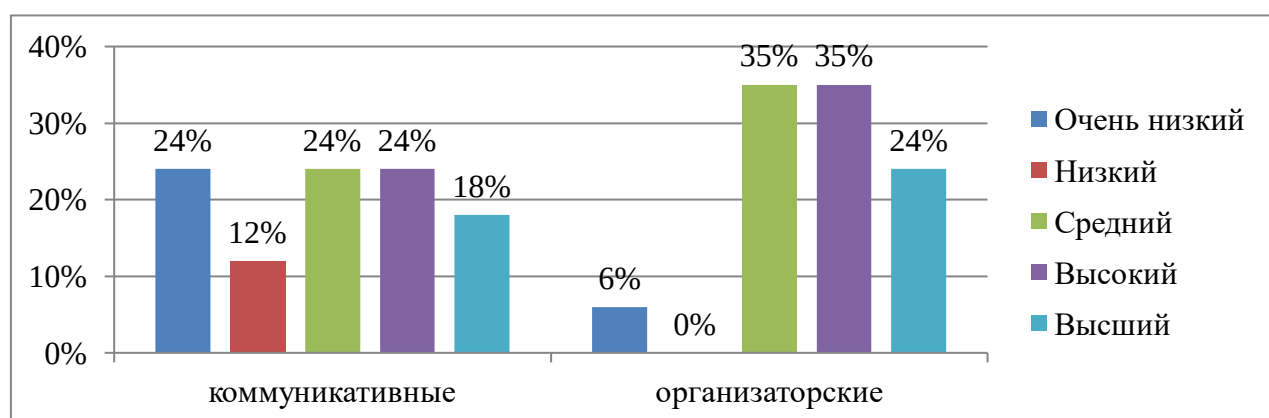


Рисунок 16 – Выраженность показателей организаторских коммуникативных склонностей респондентов контрольной группы на контрольном этапе

Показатели респондентов экспериментальной группы – 2 (П) после проведения формирующего эксперимента имеют изменения следующего порядка. По показателю коммуникативные склонности количество респондентов, имеющих очень низкий уровень возросло с 1 (6%) до 4 человек (24%). Количество

обучающихся, имеющих низкий уровень стало меньше с 5 (29%) до 2 человек (12%). Количество обучающихся, имеющих средний уровень стало меньше на 2 респондентов с 6 (35%) до 4 (24%). Количество респондентов, имеющих высокий уровень возросло с 2 (12%) до 4 человек (24%). Количество обучающихся, имеющих высший уровень осталось прежним.

По показателю организаторские склонности количество респондентов, имеющих очень низкий уровень стало больше на 1 (6%). Количество обучающихся, имеющих низкий уровень стало на 1 человека меньше с 6% до 0%. Количество обучающихся, имеющих средний уровень стало на 1 человека больше с 29% до 35%. Количество респондентов, имеющих высокий уровень стало меньше на 1 человека с 41% до 35%. Это обусловлено отсутствием работы по развитию лидерского потенциала у студентов. Количество обучающихся, имеющих высший уровень осталось прежним.

Представим результаты проведенной диагностической методики «Диагностика мотивационной структуры личности», автором которой является В.Э. Мильман.

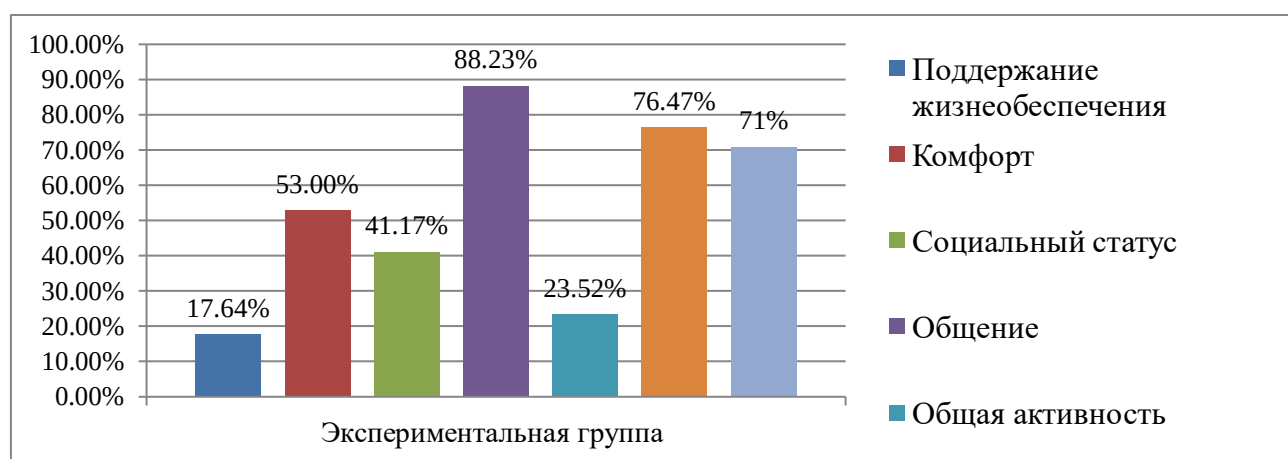


Рисунок 17 - Распределение компонентов мотивационного комплекса на уровне выше среднего у студентов экспериментальной группы на контрольном этапе

Автор относит первые три шкалы: мотивы поддержания жизнеобеспечения, комфорта и социального статуса – к поддерживающим мотивам. Отличительным свойством этой группы мотивов является то, что их удовлетворение отвечает задачам социальной адаптации. Вторая группа мотивов – общей активности,

творческой активности и общественной полезности, относится к личностного развивающим мотивам, за которыми стоят потребности личностного роста. Мотив общения является самостоятельным мотивационным фактором, так как может удовлетворять потребностям в поддержке, благоприятном климате в учебном коллективе, так и служить способом развития и социальной интеграции.

Полученные результаты в группе респондентов контрольной группы, свидетельствуют, что параметры, относящиеся к поддерживающим мотивам:

«поддержание жизнеобеспечения» на уровне выше среднего у 3 респондентов (17,64%), остался на прежнем уровне в сравнении с констатирующим этапом. Это свидетельствует о важности для респондентов заботиться об условиях жизни и обеспечить себя материальными ресурсами, которые позволят удовлетворить базовые потребности.

«комфорт» - количество респондентов увеличилось на 2 чел. с 7 на 9 (53%) отмечают потребность в средствах существования, но в аспекте удобства и надежности. Для них важно, чтобы в жизни и учёбе был порядок и безопасность, они ценят комфорт и предпочитают получать удовольствие от работы и учёбы;

«социальный статус» количество респондентов уменьшилось на 3 чел. с 10 до 7 (41,17%) - это отражает значимость престижа профессии и занимаемого положения в обществе, внимания окружающих.

Развивающие мотивы по шкалам определяются:

«общая активность» определяется у 4 респондентов (23,52%), что свидетельствует об увеличении количества респондентов с 3 до 4 чел. и характеризует респондентов как энергичных, упорных и целеустремленных. Они способны приложить все свои силы и умения для достижения результата;

- «творческая активность» выражена на уровне выше среднего у 13 человек (76,47%), что свидетельствует об увеличении количества респондентов. Они используют свою энергию, ресурсы и возможности в профессиональной сфере в процессе планирования, разработки и реализации различных профессиональных задач;

- «общественная полезность» - 12 респондентов, что составляет 71%.

Мотивация проявляется в стремлении человека принести пользу обществу, студенты способны прикладывать все имеющиеся возможности для достижения общих целей, если видят пользу в результате своего труда.

«Общение» выражено на уровне выше среднего у 15 человек (82,23%) что свидетельствует об увеличении количества респондентов на 9 человек. Это связано с тем, что занятия в аудиториях чаще происходит в групповом коллективе, члены которого ежедневно могут обменяться опытом и информацией, поддерживать друг друга, давать советы, направлять и т. д.

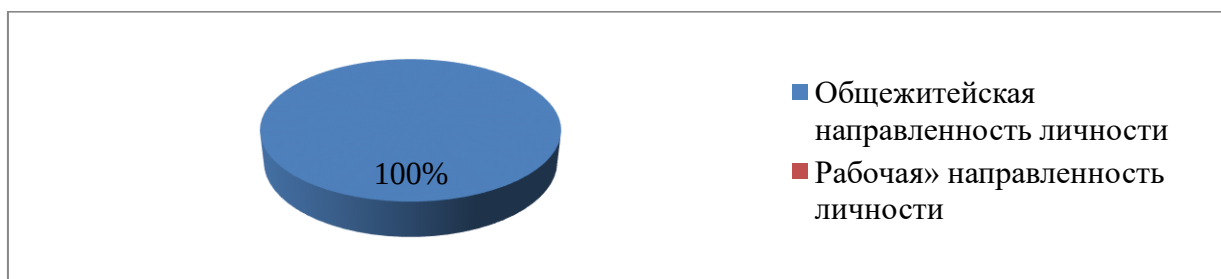


Рисунок 184 – Компоненты мотивационного комплекса на уровне выше среднего студентов экспериментальной группы на контрольном этапе

Анализируя показатели мотивационного профиля респондентов, отметим, что общежитейская направленность личности выражена у 17 чел. (100%) , а «рабочая» направленность личности не преобладает ни у одного респондента.

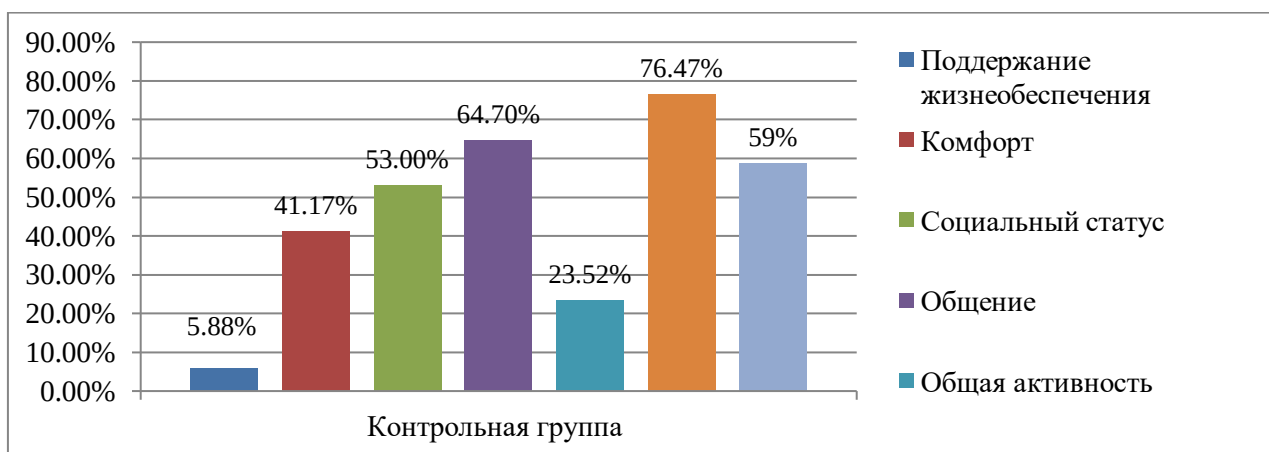


Рисунок 19 - Распределение компонентов мотивационного комплекса на уровне выше среднего у студентов контрольной группы на контрольном этапе

Автор относит первые три шкалы: мотивы поддержания жизнеобеспечения, комфорта и социального статуса – к поддерживающим мотивам. Отличительным свойством этой группы мотивов является то, что их удовлетворение отвечает

задачам социальной адаптации. Вторая группа мотивов – общей активности, творческой активности и общественной полезности, относится к личностного развивающим мотивам, за которыми стоят потребности личностного роста. Мотив общения является самостоятельным мотивационным фактором, так как может удовлетворять потребностям в поддержке, благоприятном климате в учебном коллективе, так и служить способом развития и социальной интеграции.

Полученные результаты в группе респондентов контрольной группы, свидетельствуют, что параметры, относящиеся к поддерживающим мотивам:

«поддержание жизнеобеспечения» на уровне выше среднего у 1 (5,88%) респондента, что свидетельствует об уменьшении количества респондентов на 2 человека, с 3 до 1. Результат свидетельствует о важности для респондентов заботиться об условиях жизни и обеспечить себя материальными ресурсами, которые позволят удовлетворить базовые потребности.

«комфорт» - количество респондентов осталось прежним 7 чел. (41,17%) отмечают потребность в средствах существования, но в аспекте удобства и надежности. Для них важно, чтобы в жизни и учёбе был порядок и безопасность, они ценят комфорт и предпочитают получать удовольствие от работы и учёбы;

«социальный статус» количество респондентов уменьшилось с 10 до 8 (53%) - это отражает значимость престижа профессии и занимаемого положения в обществе, внимания окружающих.

Развивающие мотивы по шкалам определяются:

«общая активность» определяется у 4 респондентов (23,52%) и характеризует респондентов как энергичных, упорных и целеустремленных. Они способны приложить все свои силы и умения для достижения результата;

- «творческая активность» выражена на уровне выше среднего у 13 человек (76,47%). Наблюдается увеличение респондентов с 9 до 13. Они используют свою энергию, ресурсы и возможности в профессиональной сфере в процессе планирования, разработки и реализации различных профессиональных задач;

- «общественная полезность» - 10 респондентов, что составляет 59%.

Наблюдается уменьшение количества респондентов на 5 человек. Это связано с тем, что работа по развитию лидерского потенциала в данной группе не проводилась. Мотивация проявляется в стремлении человека принести пользу обществу, студенты способны прикладывать все имеющиеся возможности для достижения общих целей, если видят пользу в результате своего труда.

«Общение» выражено на уровне выше среднего у 11 человек (64,70%) это связано с тем, что занятия в аудиториях чаще происходит в групповом коллективе, члены которого ежедневно могут обменяться опытом и информацией, поддерживать друг друга, давать советы, направлять и т. д.

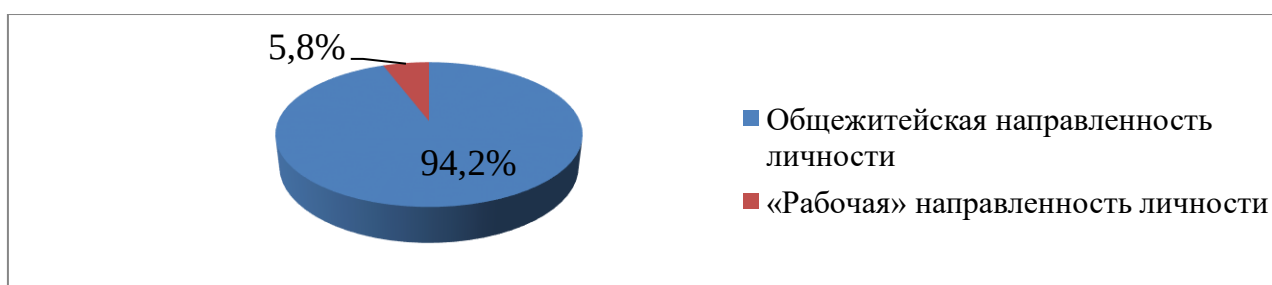


Рисунок 20 – Компоненты мотивационного комплекса на уровне выше среднего студентов контрольной группы

Анализируя показатели мотивационного профиля респондентов, отметим, что общежитейская направленность личности выражена у 16 чел. (94,2%) и лишь у 1 респондента (5,08%) преобладает «рабочая» направленность личности.

Общежитейская направленность обуславливает становление и развитие всей структуры личности студента и характеризуется потребностью в общении, в комфорте, достижении социального статуса. Она характерна для людей с социально-направленной позицией, которые внимательны к потребностям других людей, на второй план отходят преобладание собственных желаний, стремление к личному первенству.

«Рабочая» направленность характеризуется мотивами, связанными непосредственно с процессом деятельности, увлеченностью работой, стремлением к сотрудничеству, выстраиванием продуктивной профессиональной деятельности.

При подсчёте коэффициента корреляции Пирсона было выявлено, что

коэффициент корреляции между общей активностью и социальным статусом составляет 0,570, (высокая положительная) (Рис. 21 и рис. Н. 4) между общей активностью и социальной полезностью 0,565, (высокая положительная), а между социальным статусом и социальной полезностью составляет 0,647 (высокая положительная). Таким образом, во всех случаях присутствует значимая корреляция.

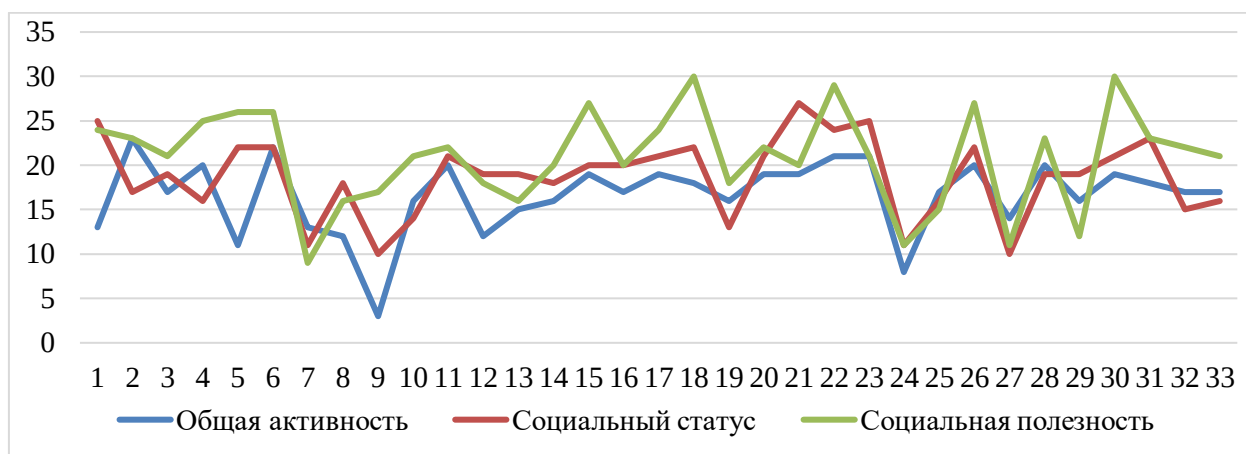


Рисунок 21 – Взаимосвязь общей активности, социального статуса и социальной полезности

Таким образом, с помощью программы SPSS корреляционный анализ Пирсона показал, что между респондентами двух групп присутствует значимая корреляция.

Выводы по второй главе

В ходе проведенного опытно-экспериментального исследования, состоящего из трех этапов, были получены следующие результаты:

На констатирующем этапе исследования установлено, что в обеих группах студентов присутствует высокий потенциал лидерских качеств, особенно в умении работать в команде и организаторских способностях, что свидетельствует о хорошей социальной адаптации. Выявлено различное распределение коммуникативных и организаторских навыков: в

экспериментальной группе преобладает социальная активность с высоким процентом развитых коммуникативных способностей (63%), тогда как в контрольной группе преобладает средний уровень организаторских способностей, при этом значительная часть студентов нуждается в развитии как коммуникативных (29%), так и организаторских (6%) способностей. Анализ мотивационной структуры показал схожие тенденции к стремлению к социальному статусу и саморазвитию, однако в экспериментальной группе сильнее выражена финансовая мотивация и потребность в общении, а в контрольной — акцент на стабильность и комфортные условия. Эти результаты указывают на необходимость применения цикла мероприятий направленных на раскрытие лидерского и творческого потенциала студентов, а также на устранение выявленных слабых сторон в обеих группах.

В рамках формирующего этапа эксперимента была внедрена структурно-содержательная модель развития лидерского потенциала у студентов педагогических специальностей, включающая разнообразные формы внеурочной деятельности: социальные акции, волонтерство, творческие лаборатории, мастер-классы по развитию эмоционального интеллекта и тайм-менеджменту, круглые столы. Активное участие в социальных проектах и инициативах, способствует формированию ключевых профессиональных компетенций.

Регулярное участие в волонтерской деятельности, туристических походах и форумах, развивало у будущих педагогов навыки взаимодействия, уверенность, ответственность и инициативность. Это содействовало развитию стрессоустойчивости, командной работы и стратегического мышления, создавая условия для проявления лидерских качеств и готовности к профессиональной деятельности. Комплексный подход, объединяющий теорию и практику, доказал свою эффективность в укреплении профессиональной подготовки и личностном росте студентов.

Были созданы мотивационные условия и ситуации успеха, способствующие эффективному развитию лидерского потенциала, такие как

педагогическая поддержка, мотивационно-поддерживающее вовлечение в групповую деятельность.

Контрольный этап эксперимента показал существенные различия между экспериментальной и контрольной группами. В экспериментальной группе по методике «Я – лидер» выявлен высокий потенциал в групповой работе (94%) и организации (88%), однако отмечены затруднения с влиянием на окружающих и творческим подходом. По методике КОС-2 в этой группе наблюдается высокий уровень коммуникативных (94%) и организаторских (65%) склонностей, требующих внимания к индивидуальному развитию. Контрольная группа демонстрирует хорошие базовые показатели, но нуждается в развитии творческого потенциала и коммуникативных навыков, особенно учитывая, что 24% имеют низкий уровень коммуникативных способностей. Методика «Диагностика мотивационной структуры личности» выявила преобладание среднего уровня общежитейской направленности в обеих группах, однако существует необходимость в развитии профессиональной мотивации, особенно у студентов с низким уровнем личной и рабочей направленности, что требует комплексного подхода к развитию лидерских качеств и коммуникативных навыков с учётом индивидуальных особенностей участников.

Таким образом осуществлена оценка эффективности примененной модели и проанализирована динамика изменений лидерских качеств и навыков, что позволило сделать выводы о результативности внедрения структурно-содержательной модели во внеурочную деятельность.

Экспериментальная проверка гипотезы исследования показала, что внеурочная деятельность выступает эффективным инструментом развития лидерского потенциала будущих учителей, поскольку создает реальные ситуации для проявления лидерских качеств, позволяет развивать организаторские способности и формирует навыки командной работы, способствует развитию ораторского искусства и создает условия для самореализации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Диссертационное исследование направлено на всестороннее изучение проблемы развития лидерского потенциала будущих учителей во внеурочной деятельности.

В ходе исследования установлено, что лидерский потенциал представляет собой интегративную характеристику личности будущего педагога, включающую совокупность профессионально значимых качеств, способностей и умений, необходимых для эффективного осуществления педагогической деятельности и реализации лидерских функций.

Теоретический анализ проблемы позволил определить, что внеурочная деятельность обладает значительным развивающим потенциалом в формировании лидерских качеств будущих учителей. Разработанная модель развития лидерского потенциала включает целевой, содержательный, процессуальный и результативный компоненты, обеспечивающие системность и последовательность данного процесса.

На констатирующем этапе исследования выявлены следующие тенденции: в обеих группах студентов наблюдается высокий потенциал лидерских качеств, особенно в групповой работе и организаторских способностях. При этом в экспериментальной группе требуется развитие самодисциплины и целеполагания, а в контрольной группе — поддержка и стимулирование творческого потенциала.

Анализ коммуникативных и организаторских склонностей показал, что в обеих группах преобладает средний уровень этих навыков. В экспериментальной группе выявлена более высокая социальная активность, тогда как в контрольной группе необходимо развивать как коммуникативные (29%), так и организаторские (6%) навыки.

Мотивационная структура студентов обеих групп демонстрирует схожие тенденции: стремление к социальному статусу и признанию, а также высокий

уровень мотивации к творческой активности и общественной полезности. При этом в экспериментальной группе сильнее выражена финансовая мотивация и потребность в общении, а в контрольной группе — акцент на стабильность и комфортные условия. Результаты диагностики подтверждают необходимость разработки комплекса мероприятий направленных на раскрытие лидерского и творческого потенциала студентов.

В рамках эксперимента на базе ГБПОУ СО «Гуманитарный колледж» в Тольятти была разработана и успешно внедрена структурно-содержательная модель развития лидерского потенциала у студентов педагогических специальностей. В ходе реализации модели использовались разнообразные формы внеурочной деятельности, такие как социальные акции, волонтерская работа, творческие лаборатории, а также тренинги по развитию эмоционального интеллекта и тайм-менеджмента. Особое внимание уделялось участию студентов в социальных проектах и волонтерской деятельности, что способствовало формированию у них ключевых профессиональных компетенций.

Регулярное участие в социальных акциях, круглых столах и волонтерских инициативах развивало у будущих педагогов навыки эффективного взаимодействия, уверенность в себе, ответственность и инициативность. Туристические походы и участие во всероссийских форумах, таких как «Машук», стали важными элементами формирования лидерских качеств, способствуя развитию стрессоустойчивости, навыков командной работы и стратегического мышления. Внеурочная деятельность создавала условия для естественного проявления лидерских способностей каждого студента и готовила их к будущей профессиональной деятельности.

Для педагога-лидера были определены ключевые личностные характеристики, такие как высокий интеллект, активность, уверенность в себе, глубокое знание своего дела и умение взаимодействовать с людьми. Эксперимент подтвердил эффективность комплексного подхода к развитию лидерского потенциала, включающего как теоретические занятия, так и практическую деятельность. Полученные навыки и компетенции не только укрепляли

профессиональную подготовку студентов, но и способствовали их личностному росту, делая их более подготовленными к будущей роли учителей и руководителей.

Контрольный этап исследования при повторном проведении диагностики позволяет сделать вывод о наличии значительного потенциала в обеих исследуемых группах, однако также выявляет ряд направлений для развития. В экспериментальной группе особенно ярко выражены коммуникативные и организаторские способности, что требует дальнейшего индивидуального развития лидерских качеств и усиления работы над навыками влияния и творческого подхода.

Контрольная группа демонстрирует хорошие базовые показатели, но нуждается в усиленном внимании к развитию коммуникативных навыков и творческого потенциала, особенно учитывая выявленные низкие уровни коммуникативных способностей у значительной части участников.

Обеим группам необходимо уделить особое внимание развитию профессиональной мотивации, особенно среди студентов с низким уровнем личной и рабочей направленности. Рекомендуется внедрение комплексного подхода к развитию лидерских качеств, включающего индивидуальные консультации, специализированные тренинги и проектную деятельность, направленную на формирование устойчивых мотивационных структур и совершенствование коммуникативных навыков участников.

Экспериментальная работа подтвердила эффективность предложенной модели развития лидерского потенциала, основанной на использовании активных форм и методов работы, проектной деятельности, кейс-технологий и ситуативного обучения. В результате экспериментального исследования выявлено значительное повышение уровня сформированности лидерских качеств у студентов экспериментальной группы по сравнению с контрольной.

Результаты исследования подтвердили выдвинутую гипотезу о том, что развитие лидерского потенциала как социально значимого качества будет результативным при внедрении разработанной структурно-содержательной

модели во внеурочную деятельность.

Практическая значимость исследования заключается в разработке комплекса мероприятий, программ и рекомендаций по развитию лидерского потенциала будущих учителей во внеурочной деятельности, которые могут быть использованы в образовательных организациях высшего образования.

Перспективы дальнейших исследований связаны с изучением возможностей цифровизации процесса развития лидерского потенциала, расширением спектра используемых технологий и методов, а также с исследованием влияния сформированного лидерского потенциала на профессиональную успешность молодых педагогов.

Таким образом, проведенное опытно-экспериментальное исследование доказало эффективность разработанной модели развития лидерского потенциала будущих учителей во внеурочной деятельности и подтвердило достижение поставленной цели исследования.

Полученные результаты позволяют рекомендовать разработанную модель к внедрению в практику образовательных организаций системы СПО и могут служить основой для дальнейших исследований в данной области.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный государственный стандарт основного общего образования: утп. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №1897 от 17 декабря 2010 г. – URL: https://ukkpfo.gosuslugi.ru/netcat_files/89/206/Prikaz_ob_utverzhdanii_FGOS_2010_s_izmene_niyami.pdf - (дата обращения: 11.10.2024) – Текст: электронный (5)Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон №273-ФЗ (ред. от 03.07.2016): [Принят Государственной Думой 29.12.2012]. Москва - Собрание законодательства РФ, 2019. - 192 с.; 1000 экз. – ISBN 978-5-9949-2381-8/ - Текст: непосредственный
2. Примерная программа воспитания для образовательных организаций общего образования: утверждена 02.06.2020 г. [Электронный источник]. – Режим доступа: <http://form.instrao.ru/> (дата обращения: 23.10.2024).
3. Федеральный государственный стандарт начального общего образования [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки Российской Федерации. – Москва: Просвещение, 2021. – 33с. –URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400807193/> - (дата обращения: 11.10.2024) – Текст: электронный
4. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах (утв. приказом Министерства просвещения России от 17 августа 2022 г. № 742). - URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-44-02-02-prepodavanie-v-nachalnyh-klassah-1353/> - (дата обращения: 18.09.2023) . – Текст : электронный.
5. Основы государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно - нравственных ценностей: указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 года №809 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202211090019> (дата обращения 20.03.2025) . – Текст : электронный.

6. Об утверждении федеральной образовательной программы начального общего образования: приказ Минпросвещения от 16.11.2022 г. №992. – 2022. – 16 ноября.

7. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 44.02.05 Коррекционная педагогика в начальном образовании (утв. приказом Министерства просвещения России от 13 сентября 2023 г. № 686). - URL: <https://minjust.consultant.ru/documents/49458?items=1&page=3> - (дата обращения: 18.10.2023) . – Текст : электронный.

8. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года. – URL:<http://news.kremlin.ru> - (дата обращения: 10.11.2024) – Текст: электронный

9. Концепция воспитания и развития личности гражданина России в системе образования: проект документа. – Федеральное. – URL: <https://институтвоспитания.рф/upload/iblock/c63/h9nuxx7no9vq6hytw9fgg1sy2qr1jgts/Проект%20%20концепция%20воспитания.pdf> (дата обращения: 18.09.2023).

10. Абдиева Г.И. ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЮНОШЕСКОГО ПЕРИОДА // Архивариус. 2021. №3 (57). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozrastnye-osobennosti-yunosheskogo-perioda> (дата обращения: 04.06.2025).

11. Александрова, Е.А. Становление социальной успешности подростка в воспитательной деятельности школы / Е.А. Александрова, С.О. Кожакина. – Москва Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2016. — 176 с. – URL: https://www.nbcmedia.ru/upload/iblock/113/aleksandrova_a5.pdf?ysclid=mbbyjb4i1d894303390 (дата обращения: 18.09.2023).

12. Альтманн, Г. Х. Звёздные часы лидерства. Лучшие стратегии управления в мировой истории / Г. Х. Альтманн,— Пер. с нем. – Москва: Интерэкспорт, 1999. – 272 с

13. Ананьев Б. Г. К психофизиологии студенческого возраста / Б. Г. Ананьев // Современные психологические проблемы высшей школы. — Л., 1974

—280с.

14. Арчакова М.М. Круглые столы как форма повышения квалификации молодых ученых // Высшее образование в России. — 2015. — №10. — С. 106–111

15. Бендас Т.В. Психология лидерства: учеб. пособие. Санкт-Петербург: Изд-во Питер, 2009, 448 с.

16. Бережная Н.А., Педагогические условия развития профессиональной компетентности будущих учителей начальных классов / Бережная Н.А., Юрасова А.В. // Молодой ученый. — 2017. — №18. — С. 465–468.

17. Беспалов, Д.В. Возрастные особенности динамики лидерства в школьных классах / Д.В. Беспалов. - Психологические науки — Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. - № 4(48). - 2018. - URL: 2644

18. Беспалова Л.Г., Психолого-педагогическое сопровождение подготовки будущих специалистов образования / Беспалова Л.Г., Кондратюк Е.Ю. // Вестник Кемеровского государственного университета. — 2014. — №3 (59). — С. 113–118.

19. Блондель, Ж. Политическое лидерство: Путь к всеобъемлющему анализу / Блондель, Ж. — Москва, 1992.

20. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте / Божович Л. И. - Москва, Просвещение, 1968

21. Божович, Е.Д. Психологические особенности развития личности подростка / Ордена Ленина Всесоюз. о-во "Знание". — Москва: Знание, 1979. — 40 с.

22. Бурлакова Е.Б. Роль проектной деятельности в формировании готовности бакалавров к самостоятельной научно-исследовательской работе / Бурлакова Е.Б., Быковская Е.А. // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Педагогика и психология. — 2015. — №1. — С. 124–131

23. Быстров, А. Основные подходы к исследованию психологической

структуры личности и деятельности подростка // Прикладная психология и психоанализ. - 2006. - № 2. - С. 4-15.

24. Вдовюк В.И. Основы педагогики высшей школы в структурно-логических схемах: Учебное пособие / Вдовюк В.И., Фильков С.М.. –Москва: МГИМО(У) МИД России, 2004. – 67 с.)

25. Вергилес, Э.В. Теория лидерства / Вергилес, Э.В. - Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики. - Москва, 2001 - 42 с.

26. (24)Владимир Путин: Успешное будущее человека зависит от качественного образования и разностороннего развития» / Минпросвещения России. Официальный сайт – URL: <https://edu.gov.ru/press/6323/vladimir-putin-uspeshnoe-budushee-cheloveka-zavisit-ot-kachestvennogo-obrazovaniya-i-raznostoronnego-razvitiya/?ysclid=mbdxbvmibh30818059> (дата обращения: 18.09.2023).

27. Выготский, Л.С. Педология подростка. Психологическое и социальное развитие ребенка / Выготский, Л.С.. – Санкт-Петербург: Питер, 2021. — 300 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»)

28. Выготский, Л.С. Педология подростка. - Собр. сочинений в 6 т / Выготский, Л.С.. - Москва, 1982

29. Вьюнов, П. Н. Развитие лидерских качеств учителей общеобразовательной организации / П. Н. Вьюнов ; Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого. – Великий Новгород : б.и., 2021. – 108 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618840> (дата обращения: 07.02.2025). – Текст : электронный.

30. Гибадуллина, А.А. Особенности студенческого возраста // Евразийский научный журнал. 2018. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-studencheskogo-vozhrasta> (дата обращения: 06.06.2025).

31. Гидденс, Э. Социология / пер. с англ.; науч. ред. В. А. Ядов; общ. ред. Л. С. Гурьевой, Л. Н. Посилевича. – Москва: Эдиториал УРСС, 1999. – 704 с.,

32. Гришина Е.В. Путешествия и экскурсии как форма развития личности школьников / Гришина Е.В. // Современные подходы к образованию детей младшего школьного возраста. — 2016. — С. 213–218

33. Данилова, М.И. Современная типология лидерства в организации / М.И. Данилова. - Социология и право - №2(13), 2012Ершов, А. А. Лидер и авторитет группы / А. А. Ершов // Ученические записки. – Ленингр. Ун-та. – Вып. 4. – 1974. – С. 260.

34. Данилюк, А.Я. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России / А.Я. Данилюк, А.М. Кондраков, В.А. Тишков. – Москва: Просвещение, 2014. – 24 с.

35. Елизаров, С.Г. Обогащение и преобразование лидерства как механизм формирования мотивационно-ценностной включенности учебных групп в условиях социальных систем различного типа / Елизаров, С.Г. // Организаторские способности в системе психологического менеджмента и ментального управления потенциалами социальных групп и организаций: сб. материалов 3-го междунар. симпозиума. Москва; Кострома: КГУ им. Н.А.Некрасова, 2011. С. 124–126.

36. Ершова А.Л. Формирование социально значимых ценностей учащихся средствами туризма / Ершова А.Л. // Народное образование. — 2014. — №1. — С. 142–146.

37. Жукусова Г.М. Сущность понятия «Лидерские качества» личности младшего школьника / Г.М. Жукусова – URL: <https://files.scienceforum.ru/pdf/2015/12795.pdf> (дата обращения: 18.09.2023).

38. Зверева, С.В., Модель развития социальной активности детей и подростков в процессе деятельности клубного объединения в системе дополнительного образования/ С.В Зверева, С.С. Трофимова. – Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Дворец детского (юношеского) творчества Московского района Санкт-Петербурга. – URL: <https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2019/06/1.%D0%9C%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%>

8C_%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%8F_%D1%81%D0%BE%D1%86_%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.pdf?ysclid=mbbywav55d26849123

(дата обращения: 18.09.2023).

39. Иванова, А.Б. Активизация лидерского потенциала студентов ВУЗА в процессе внеучебной деятельности : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук.

40. Иванова Д.П. Эффективность интерактивных методов обучения студентов в условиях современного образовательного процесса / Иванова Д.П., Шлякова О.Н. // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. — 2016. — Т. 16. — №3. — С. 335–340.

41. Кенджеми, Д. П. Использование лидером власти личного авторитета или власти законных полномочий / Кенджеми, Д. П. – Психологический журнал. – 1996. – № 7. – С.49

42. Кипнис, М. Тренинг лидерства / Кипнис, М. – Москва: Ось-89, 2004. – 144 с

43. Коломинский, Я.Л. Некоторые педагогические проблемы социальной психологии / Я.Л. Коломинский, Н.А. Березовин. – Москва: Знание, 1977. – 64 с. – URL: http://evgenysavin.ru/_ld/1/110_-1977-_.pdf (дата обращения: 18.09.2023).

44. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Минск: Тетра Системе, 2000 350 с.

45. Комаров, В.В. Лидерский потенциал: состояние и перспективы исследований - - Личность: ресурс и потенциал - №1 (25), 2025 125202501.pdf - Яндекс Документы

46. Кон, И.С. Психология юношеского возраста / Кон, И.С. -Москва, - 1977.

47. Котрухова Р. И. Эффективное лидерство и развитие лидерского потенциала современной молодежи / Котрухова Р. И. – Ж. Вестник Челябинского государственного университета. – № 14. 2009.

48. Кричевский, Р. Л. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе / Кричевский, Р. Л. , Рыжак, М. М. – Москва: МГУ, 1985. – 221 с
49. Кругликова, А.Ю. Личностный рост младших подростков в разновозрастном коллективе / Кругликова, А.Ю. // Психологический журнал. - 2010. - Т. 31, № 4. - С. 47-58.
50. Кудряшова Е. В. Лидер. Исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли/ Кудряшова Е. В.. Архангельск: Изд-во Поморского международ. педагогич. ун-та им. Ломоносова, 1996. 253 с.
51. Кудряшова, Е.В. Лидер и лидерство: введение в философию лидерства: монография / Е.В. Кудряшова .— Архангельск : Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова, 2022 .— 350 с. : ил. — ISBN 978-5-261-01588-8 .— URL: <https://rucont.ru/efd/801516> (дата обращения: 07.02.2025)
52. Куриленко Т.А. Развитие профессиональных компетенций будущих учителей в условиях современной школы / Куриленко Т.А. // Молодежь и наука XXI века: Материалы международной научно-практической конференции. Уфа : Башкирский государственный университет, 2023 г. — С. 24–27.
53. Леонтьев, Д.А. Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. – Москва: Смысл, 2011. – 680 с
54. Личко, А.Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков / Личко, А.Е. - . Изд. 2-е доп. и перераб. - Ленинград: Медицина, 1983. - 131 с.
55. Лутошкин, А.Н. : Старшеклассникам об основах организатор. работы / А. Н. Лутошкин; Под ред. Б. З. Вульfoва. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Просвещение, 1986. - 206 с. — URL: https://al-dedov.narod.ru/psy_lib/lutoshkin_kak_vesti.pdf (дата обращения: 18.09.2023).
56. Малютина Т.В. Психологические и психофизиологические особенности развития в юношеском (студенческом) возрасте / Малютина Т.В. //Омский научный вестник. - Омск, - 2013. - с. 129
57. Маркелова Ю.В. Образовательная траектория как средство развития лидерских качеств будущего менеджера : специальность 13.00.08 —

«Педагогическая и возрастная психология» : Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Маркелова Ю.В. : ФГБОУ ВО Оренбургский государственный педагогический университет. – Оренбург, 2019 с. – 24 с.(дата обращения: 18.09.2023).

58. Медяник, Г.А., Фадеева, М.П. Наука XXI века: взгляд в будущее : материалы XI Всерос. науч.- практ.конф. учащейся молодежи / Междунар. акад. наук пед. образования, Шадр. гос.пед. ун-т ; отв. за вып. Н.В. Ипполитова, Н.С. Стерхова. – Шадринск : ШГПУ, 2019 – 825 с.

59. Мирошниченко К.С. Профессиональная готовность выпускника педагогического колледжа / Мирошниченко К.С. // Фундаментальные исследования. — 2014. — №3. — Ч. 2. — С. 425–429.

60. Морозова О.И. Социальная активность студента педагогического вуза как условие его профессионального становления / Морозова О.И. // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. — 2013. — Т. 28. — №15. — С. 211–217

61. Научные концепции лидерства: лекция 2. – URL: американский социолог <http://bodrenko.org/lid/lid-12.htm> (дата обращения: 18.09.2023).

62. Орлова Т.В. Интерактивные методы в подготовке будущих учителей / Орлова Т.В. // Науковедение. — 2014. — №3. — С. 145–151

63. Пенская, Е.А. Учет особенностей подросткового возраста при формировании и развитии лидерских качеств / Пенская, Е.А. // Вестник Амурского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. 2014. №66. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchet-osobennostey-podrostkovogo-vozrasta-pri-formirovanii-i-razviti-liderskih-kachestv> (дата обращения: 05.04.2025).

64. Пименова Э.В. Туризм как фактор социализации подростков / Пименова Э.В. // Инновационные технологии и управление знаниями в образовании. — 2015. — №1. — С. 104–109

65. Полат Е.С., Бухаркина М.Ю. Современные педагогические технологии дистанционного обучения / Полат Е.С., Бухаркина М.Ю. - Москва : Издательство Юрайт, 2022 г. — 287 с.

66. Пономарев, А. В. Лидерство в молодежной среде : учебное пособие / А. В. Пономарев, А. О. Ланцев, М. С. Кырчиков ; Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2020. – 218 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611344> (дата обращения: 07.02.2025). – ISBN 978-5-7996-3005-8. – Текст : электронный.)
67. Психологический словарь / Под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Педагогика-Пресс, 1999. – 440 с.
68. Психология индивидуальных различий. Тексты / Под ред. Ю.Б.Гиппенрейтер, В.Я. Романова. Москва: Изд-во МГУ, 1982. С. 288-318.
69. Сергеев А.Н. Формирование готовности будущих педагогов к профессиональной деятельности средствами внеклассной работы / Сергеев А.Н. // Педагогическое образование и воспитание. 2022. № 3. С. 45–50.
70. Сиденко, Е.А. Особенности старшего подросткового возраста / Сиденко, Е.А. // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2011. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-starshego-podrostkovogo-vozrasta> (дата обращения: 07.04.2025)
71. Стогдилл, Р. Справочник по лидерству / Стогдилл, Р. – перевод с англ. Ефтихов О. В., 1974. – 198 с.
72. Тихонова Н.Д. Организация туристско-экскурсионной деятельности как средство воспитания молодежи / Тихонова Н.Д. // Вестник Омского университета. Серия: Исторические науки. — 2018. — №1. — С. 123–129
73. Уманский, Л. И. Психология организаторской деятельности / Л. И. Уманский. – Москва : Педагогика, 1980. – 160 с
74. Фиофанова, О.Л. Психология взросления / Фиофанова, О.Л.. - Москва: Флинта, 2012.
75. Фомина Н.В. Творческая деятельность как ресурс профессионального становления студентов педвуза / Фомина Н.В. // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. 2022. Том 45. № 1. С. 125–130.

76. Холл, С.Г. Дети: любовь, страх, нравственные недостатки и заблуждения [Текст] : очерки по детской психологии и педагогике : перевод с английского / С. Холл ; предисл. Н. Д. Виноградова. - Изд. 2-е. - Москва: URSS, 2012. - 444 с

77. Чернышев А.С. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, Д.В. Беспалов и др.; под общ. ред. А. С. Чернышева. Москва : Юрайт, 2018. - 159 с.

78. Чернышев А.С. Тенденции исследования молодежного лидерства в курской социально-психологической лаборатории (1964–2016 гг.) / Чернышев А.С., Логвинов И.Н., Сарычев С.В. // История отечественной и мировой психологической мысли: судьбы ученых, динамика идей, содержание концепций: материалы междунар. конф. по истории психологии «VI московские встречи» 30 июня – 2 июля 2016 г. Москва: Институт психологии РАН, 2016 С. 474–484.

79. Эльконин, Д.Б. Детская психология: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / Под ред. Эльконина Б. Д.; 4-е изд. – Москва: Издательский центр "Академия", 2007. — 194 с

80. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис: Пер. с англ./ Общ. ред. и предисл. Толстых А. В. – Москва: Издательская группа «Прогресс», 1996. – 344 с.

81. Машук. Официальный сайт форума. – URL: <https://mashuk-forum.ru/> (дата обращения: 18.09.2023).

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение А

Количественные результаты диагностической методики «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС – 2)», Синявский В.В. и Федоришин Б.А. экспериментальной группы (КП) на констатирующем этапе

Таблица А. 1 – уровни коммуникативных склонностей

Обучающийся	УРОВНИ КОММУНИКАТИВНЫХ СКЛОННОСТЕЙ, БАЛЛЫ				
	Очень Низкий (1-4)	Низкий (5-8)	Средний (9-12)	Высокий (13-16)	Высший (17-20)
Савелий А.				16	
Мария Г.			9		
Дарья И.				13	
Виктория К.					19
Алина К.			12		
Софья К.				15	
Диана М.		6			
София Н.					19
Кристина П.					17
НикаП.			11		
Варвара П.					19
Аделина П.			11		
Дарья С.					17
Полина Т.		7			
Юлия Ф.		5			
Виктория Х.			11		
Виталия Ш.					17

Таблица А. 2 – уровни организаторских склонностей

Обучающийся	УРОВНИ ОРГАНИЗАТОРСКИХ СКЛОННОСТЕЙ, БАЛЛЫ				
	Очень Низкий (1-4)	Низкий (5-8)	Средний (9-12)	Высокий (13-16)	Высший (17-20)
Савелий А.				16	
Мария Г.			11		
Дарья И.				15	
Виктория К.					17
Алина К.				14	
Софья К.			12		
Диана М.		8			
София Н.					20
Кристина П.				13	
НикаП.		7			
Варвара П.				15	

Аделина П.			11		
Дарья С.			12		
Полина Т.				15	
Юлия Ф.			11		
Виктория Х.				13	
Виталия Ш.			12		

Приложение Б

Количественные результаты диагностической методики «Я – лидер» (А.Н. Лутошкин) экспериментальной группы (КП) на констатирующем этапе

Таблица Б. 1 – Качества личности

№ п/п	Ф.И. студента	Качества личности, количество баллов							
		А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1.	Савелий А.	11	14	12	17	11	14	11	14
2.	Мария Г.	13	18	16	15	13	14	16	16
3	Дарья И.	14	16	16	13	16	16	17	17
4.	Виктория К.	13	15	18	15	15	16	17	20
5.	Алина К.	17	16	16	16	16	19	17	17
6.	Софья К.	14	11	18	12	12	8	18	17
7.	Диана М.	17	8	6	12	9	9	14	18
8.	София Н.	8	13	15	15	15	15	19	19
9.	Кристина П.	15	15	15	13	15	13	15	18
10.	НикаП.	14	11	18	12	12	8	18	17
11.	Варвара П.	18	18	15	15	18	13	16	16
12.	Аделина П.	16	16	15	15	14	13	16	17
13.	Дарья С.	18	16	16	14	16	19	19	15
14.	Полина Т.	16	16	14	12	11	13	13	17
15.	Юлия Ф.	19	19	18	14	19	20	19	20
16.	Виктория Х.	18	17	18	19	17	14	13	20
17.	Виталия Ш.	13	13	16	12	15	11	15	18

Таблица Б. 2 – Качества личности, уровень развития

№ п/п	Ф.И. студента	Качества личности, уровень развития							
		А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1.	Савелий А.	С	С	С	В	С	С	С	С
2.	Мария Г.	С	В	В	С	С	С	В	В
3	Дарья И.	С	В	В	С	В	В	В	В
4.	Виктория К.	С	В	В	В	В	В	В	В
5.	Алина К.	В	В	В	В	В	В	В	В
6.	Софья К.	С	С	В	С	С	Н	В	В
7.	Диана М.	В	Н	Н	С	Н	Н	С	В
8.	София Н.	Н	С	В	В	В	В	В	В
9.	Кристина П.	В	В	В	С	В	С	В	В
10.	НикаП.	С	С	В	С	С	Н	В	В
11.	Варвара П.	В	В	В	В	В	С	В	В
12.	Аделина П.	В	В	В	В	С	С	В	В
13.	Дарья С.	В	В	В	С	В	В	В	В
14.	Полина Т.	В	В	С	С	С	С	С	В
15.	Юлия Ф.	В	В	В	С	В	В	В	В
16.	Виктория Х.	В	В	В	В	В	В	С	В
17.	Виталия Ш.	С	С	В	С	В	С	В	В

Приложение В

Количественные результаты диагностической методики «Диагностика мотивационной структуры личности» (В.Э. Мильман) экспериментальной группы (КП) на констатирующем этапе

Таблица В. 1 – мотивационная структура личности

№ п/п	ФИО студента	Ж	К	С	О	Д	ДР	ОД
1.	Савелий А.	17	20	20	20	17	22	20
2.	Мария Г.	20	22	25	26	18	27	26
3.	Дарья И.	19	21	22	23	14	18	27
4.	Виктория К.	18	18	20	18	14	26	26
5.	Алина К.	20	20	22	19	17	14	26
6.	Софья К.	21	17	17	19	14	15	16
7.	Диана М.	13	15	17	12	13	20	13
8.	София Н.	16	21	17	20	15	20	21
9.	Кристина П.	20	21	21	22	19	21	24
10.	НикаП.	14	9	8	10	7	7	10
11.	Варвара П.	11	13	12	12	15	19	12
12.	Аделина П.	21	20	23	21	19	27	28
13.	Дарья С.	17	20	17	23	17	21	19
14.	Полина Т.	19	22	22	21	15	22	24
15.	Юлия Ф.	20	22	25	27	21	30	29
16.	Виктория Х.	18	19	22	25	18	30	25
17.	Виталия Ш.	19	18	24	22	15	21	28

Таблица В. 2 – направленность личности

№ п/п	ФИО студента	«Общежитейская» направленность личности (сумма всех баллов: Ж, К, С, О)	«Рабочая» направленность личности (сумма всех баллов: Д, ДР, ОД)
1.	Савелий А.	77 б.	59 б.
2.	Мария Г.	93 б.	71 б.
3.	Дарья И.	85 б.	59 б.
4.	Виктория К.	74 б.	66 б.
5.	Алина К.	81 б.	57 б.
6.	Софья К.	74 б.	45 б.
7.	Диана М.	57 б.	46 б.
8.	София Н.	74 б.	56 б.
9.	Кристина П.	84 б.	64 б.
10.	НикаП.	41 б.	24 б.
11.	Варвара П.	48 б.	36 б.

12.	Аделина П.	85 б.	74 б.
13.	Дарья С.	77 б.	57 б.
14.	Полина Т.	84 б.	61 б.
15.	Юлия Ф.	94 б.	80 б.
16.	Виктория Х.	84 б.	73 б.
17.	Виталия Ш.	83 б.	64 б.

Приложение Г

Количественные результаты диагностической методики «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС – 2)», Синявский В.В. и Федоришин Б.А. контрольной группы (П) на констатирующем этапе

Таблица Г.1 – уровни коммуникативных склонностей

Ф.И. студента	УРОВНИ КОММУНИКАТИВНЫХ СКЛОННОСТЕЙ				
	Очень Низкий (1-4)	Низкий (5-8)	Средний (9-12)	Высокий (13-16)	Высший (17-20)
Карина Ч.		5			
Полина Е.					17
Анастасия М.					17
Полина М.				16	
Валерия Г.		6			
Екатерина А.			11		
Ирина П.	2				
Екатерина А.			9		
Арина П.			9		
Александра П.		7			
Алиса Я.			12		
Виктория К.				13	
Юлия Ш.		7			
Мишель А.		7			
Алена К.					17
Карина К.			12		
Дарья Р.			11		

Таблица Г.2 – уровни организаторских склонностей

Ф.И. студента	УРОВНИ ОРГАНИЗАТОРСКИЕ СКЛОННОСТЕЙ				
	Очень Низкий (1-4)	Низкий (5-8)	Средний (9-12)	Высокий (13-16)	Высший (17-20)
Карина Ч.			12		
Полина Е.					18
Анастасия М.				14	
Полина М.				16	
Валерия Г.			9		
Екатерина А.				13	
Ирина П.			12		
Екатерина А.				13	
Арина П.				13	
Александра П.		8			
Алиса Я.					17
Виктория К.					17
Юлия Ш.			12		
Мишель А.				13	
Алена К.					19
Карина К.			10		
Дарья Р.				16	

Приложение Д

Количественные результаты диагностической методики «Я – лидер» (А.Н. Лутошкин) контрольной группы (П) на констатирующем этапе

Таблица Д. 1 – Качества личности

№ п/п	Ф.И. студента	Качества личности, количество баллов							
		А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1.	Карина Ч.	13	14	17	7	13	16	14	16
2.	Полина Е.	16	18	16	14	15	15	16	16
3	Анастасия М.	18	20	16	15	18	16	19	19
4.	Полина М.	13	15	16	16	15	13	17	18
5.	Валерия Г.	15	13	16	13	12	12	12	15
6.	Екатерина А.	13	17	14	12	15	18	15	16
7.	Ирина П.	16	18	15	15	10	15	17	14
8.	Екатерина А.	16	13	13	12	13	14	15	18
9.	Арина П.	14	14	19	16	14	15	19	20
10.	Александра П.	16	14	17	11	11	14	15	17
11.	Алиса Я.	13	17	16	16	12	14	16	18
12.	Виктория К.	20	20	18	12	16	19	16	18
13.	Юлия Ш.	16	17	15	16	16	19	18	19
14.	Мишель А.	17	17	17	15	14	17	17	17
15.	Алена К.	15	18	18	16	17	18	19	18
16.	Карина К.	16	10	14	18	13	12	15	15
17.	Дарья Р.	16	18	18	13	14	16	15	16

Таблица Д. 2 – Качества личности, уровень развития

№ п/п	Ф.И. студента	Качества личности, уровень развития							
		А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1.	Карина Ч.	С	С	В	Н	С	В	С	В
2.	Полина Е.	В	В	В	С	В	В	В	В
3	Анастасия М.	В	В	В	В	В	В	В	В
4.	Полина М.	С	В	В	В	В	С	В	В
5.	Валерия Г.	В	С	В	С	С	С	С	В
6.	Екатерина А.	С	В	С	С	В	В	В	В
7.	Ирина П.	В	В	В	В	С	В	В	С
8.	Екатерина А.	В	С	С	С	С	С	В	В
9.	Арина П.	С	С	В	В	С	В	В	В
10.	Александра П.	В	С	В	С	С	С	В	В
11.	Алиса Я.	С	В	В	В	С	С	В	В
12.	Виктория К.	В	В	В	С	В	В	В	В
13.	Юлия Ш.	В	В	В	В	В	В	В	В
14.	Мишель А.	В	В	В	В	С	В	В	В
15.	Алена К.	В	В	В	В	В	В	В	В
16.	Карина К.	В	С	В	В	С	С	В	В
17.	Дарья Р.	В	В	В	С	С	В	В	В

Приложение Е

Количественные результаты диагностической методики «Диагностика мотивационной структуры личности» (В.Э. Мильман) контрольной группы (П) на констатирующем этапе

Таблица Е. 1 – мотивационная структура личности

№	Ф.И. студента	Ж	К	С	О	Д	ДР	ОД
1.	Карина Ч.	19	18	18	18	19	16	21
2.	Полина Е.	19	17	23	16	18	27	23
3.	Анастасия М.	20	18	25	20	21	28	27
4.	Полина М.	17	21	23	25	18	23	25
5.	Валерия Г.	16	19	18	19	16	25	22
6.	Екатерина А.	18	21	13	16	19	17	15
7.	Ирина П.	16	17	15	12	17	22	22
8.	Екатерина А.	16	22	16	19	17	18	21
9.	Арина П.	16	21	13	17	10	8	20
10.	Александра П.	15	14	20	15	13	19	22
11.	Алиса Я.	16	21	21	14	20	17	23
12.	Виктория К.	19	17	21	14	17	12	20
13.	Юлия Ш.	22	20	26	25	23	27	26
14.	Мишель А.	22	18	22	24	19	23	22
15.	Алена К.	17	21	22	23	17	26	25
16.	Карина К.	18	17	21	21	13	17	15
17.	Дарья Р.	18	14	18	17	14	26	24

Таблица Е. 2 – направленность личности

№	Ф.И. студента	Общежитейская направленность личности (сумма всех баллов: Ж, К, С, О)	«Рабочая» направленность личности (сумма всех баллов: Д, ДР, ОД)
1.	Карина Ч.	73	56
2.	Полина Е.	75	68
3.	Анастасия М.	83	68
4.	Полина М.	86	66
5.	Валерия Г.	72	63
6.	Екатерина А.	68	51
7.	Ирина П.	60	61
8.	Екатерина А.	73	56
9.	Арина П.	67	38
10.	Александра П.	64	59
11.	Алиса Я.	72	60
12.	Виктория К.	71	49
13.	Юлия Ш.	93	76
14.	Мишель А.	86	64
15.	Алена К.	83	68
16.	Карина К.	77	45
17.	Дарья Р.	67	64

Приложение Ж

Количественные результаты диагностической методики «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС – 2)», Синявский В.В. и Федоришин Б.А. экспериментальной группы (КП) на контрольном этапе

Таблица Ж. 1 – уровни коммуникативных склонностей

ФИО	УРОВНИ КОММУНИКАТИВНЫХ СКЛОННОСТЕЙ, БАЛЛЫ				
	Очень Низкий (1-4)	Низкий (5-8)	Средний (9-12)	Высокий (13-16)	Высший (17-20)
Савелий А.				16	
Мария Г.			10		
Дарья И.			11		
Виктория К.					19
Алина К.		6			
Софья К.					19
Диана М.					18
София Н.				13	
Кристина П.		5			
НикаП.			11		
Варвара П.				16	
Аделина П.					17
Дарья С.			10		
Полина Т.				13	
Юлия Ф.			10		
Виктория Х.		7			
Виталия Ш.				15	

Таблица Ж. 2 – уровни организаторских склонностей

ФИО	УРОВНИ ОРГАНИЗАТОРСКИХ СКЛОННОСТЕЙ, БАЛЛЫ				
	Очень Низкий (1-4)	Низкий (5-8)	Средний (9-12)	Высокий (13-16)	Высший (17-20)
Савелий А.				16	
Мария Г.			11		
Дарья И.				14	
Виктория К.				13	
Алина К.				13	
Софья К.				14	
Диана М.					17
София Н.				15	
Кристина П.			11		
НикаП.		6			
Варвара П.				13	
Аделина П.					18
Дарья С.				16	
Полина Т.				14	
Юлия Ф.				14	
Виктория Х.				16	
Виталия Ш.			12		

Приложение 3

Количественные результаты диагностической методики «Я – лидер» (А.Н. Лутошкин) экспериментальной группы (КП) на контрольном этапе

Таблица 3. 1 – Качества личности

№ п/п	Ф.И. студента	Качества личности, количество баллов							
		А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1.	Савелий А.	12	18	15	19	10	14	16	18
2.	Мария Г.	13	16	13	14	13	15	13	16
3	Дарья И.	17	17	16	16	16	16	15	16
4.	Виктория К.	11	13	19	8	12	18	16	19
5.	Алина К.	13	19	17	14	12	19	18	20
6.	Софья К.	18	19	19	17	12	17	15	19
7.	Диана М.	12	13	12	11	11	13	12	13
8.	София Н.	4	13	19	17	10	15	17	18
9.	Кристина П.	17	7	16	9	11	8	17	17
10.	НикаП.	14	16	16	16	15	16	17	19
11.	Варвара П.	13	13	11	15	10	16	15	17
12.	Аделина П.	17	19	17	12	11	17	19	13
13.	Дарья С.	18	18	16	13	12	17	17	18
14.	Полина Т.	11	10	12	12	11	17	16	18
15.	Юлия Ф.	15	10	11	15	12	18	18	16
16.	Виктория Х.	11	14	12	17	11	14	11	14
17.	Виталия Ш.	15	15	15	13	15	13	15	18

Таблица 3. 2 – Качества личности, уровень развития

№ п/п	Ф.И. студента	Качества личности, уровень развития							
		А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1.	Савелий А.	С	В	В	В	С	С	В	В
2.	Мария Г.	С	В	С	С	С	В	С	В
3	Дарья И.	В	В	В	В	В	В	В	В
4.	Виктория К.	С	С	В	Н	С	В	В	В
5.	Алина К.	С	В	В	С	С	В	В	В
6.	Софья К.	В	В	В	В	С	В	В	В
7.	Диана М.	С	С	С	С	С	С	С	С
8.	София Н.	Н	С	В	В	С	В	В	В
9.	Кристина П.	В	Н	В	Н	С	Н	В	В
10.	НикаП.	С	В	В	В	В	В	В	В
11.	Варвара П.	С	С	С	В	С	В	В	В
12.	Аделина П.	В	В	В	С	С	В	В	В
13.	Дарья С.	В	В	В	С	С	В	В	В
14.	Полина Т.	С	С	С	С	С	В	В	В
15.	Юлия Ф.	В	С	С	В	С	В	В	В
16.	Виктория Х.	С	С	С	В	С	С	С	С
17.	Виталия Ш.	В	В	В	С	В	С	В	В

Приложение И

Количественные результаты диагностической методики «Диагностика мотивационной структуры личности» (В.Э. Мильман) экспериментальной группы (КП) на контрольном этапе

Таблица И. 1 – мотивационная структура личности

№ п/п	ФИО студента	Ж	К	С	О	Д	ДР	ОД
1.	Савелий А.	15	16	25	22	13	28	24
2.	Мария Г.	20	14	17	19	23	23	23
3.	Дарья И.	15	19	19	26	17	30	21
4.	Виктория К.	16	15	16	20	20	30	25
5.	Алина К.	12	14	22	27	11	31	26
6.	Софья К.	18	21	22	24	22	28	26
7.	Диана М.	17	21	11	22	13	14	9
8.	София Н.	15	18	18	25	12	24	16
9.	Кристина П.	9	11	10	18	3	16	17
10.	НикаП.	17	20	14	25	16	23	21
11.	Варвара П.	14	21	21	26	20	28	22
12.	Аделина П.	14	20	19	20	12	24	18
13.	Дарья С.	20	21	19	23	15	15	16
14.	Полина Т.	16	13	18	26	16	20	20
15.	Юлия Ф.	12	20	20	25	19	31	27
16.	Виктория Х.	17	20	20	20	17	22	20
17.	Виталия Ш.	20	21	21	22	19	21	24

Таблица И. 2 – направленность личности

№ п/п	ФИО студента	«Общежитейская» направленность личности (сумма всех баллов: Ж, К, С, О)	«Рабочая» направленность личности (сумма всех баллов: Д, ДР, ОД)
1.	Савелий А.	56 б.	65 б.
2.	Мария Г.	70 б.	69 б.
3.	Дарья И.	79 б.	78 б.
4.	Виктория К.	67 б.	75 б.
5.	Алина К.	75 б.	68 б.
6.	Софья К.	66 б.	76 б.
7.	Диана М.	71 б.	36 б.
8.	София Н.	76 б.	52 б.
9.	Кристина П.	48 б.	36 б.
10.	НикаП.	76 б.	60 б.
11.	Варвара П.	82 б.	70 б.
12.	Аделина П.	73 б.	54 б.
13.	Дарья С.	83 б.	46 б.
14.	Полина Т.	73 б.	56 б.
15.	Юлия Ф.	77 б.	77 б.
16.	Виктория Х.	77 б.	59 б.
17.	Виталия Ш.	84 б.	64 б.

Приложение К

Количественные результаты диагностической методики «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС – 2)», Синявский В.В. и Федоришин Б.А. контрольной группы (П) на контрольном этапе

Таблица К. 1 – уровни коммуникативных склонностей

ФИО	УРОВНИ КОММУНИКАТИВНЫХ СКЛОННОСТЕЙ, БАЛЛЫ				
	Очень Низкий (1-4)	Низкий (5-8)	Средний (9-12)	Высокий (13-16)	Высший (17-20)
Карина Ч.			12 б.		
Полина Е.	4 б.				
Анастасия М.				13 б.	
Полина М.			9 б.		
Валерия Г.					19 б.
Екатерина А.				14 б.	
Ирина П.	3 б.				
Екатерина А.	3 б.				
Арина П.				15 б.	
Александра П.			12 б.		
Алиса Я.				14 б.	
Виктория К.		5 б.			
Юлия Ш.					17 б.
Мишель А.					17
Алена К.	2				
Карина К.		7			
Дарья Р.			9		

Таблица К. 2 – уровни организаторских склонностей

ФИО	УРОВНИ ОРГАНИЗАТОРСКИХ СКЛОННОСТЕЙ, БАЛЛЫ				
	Очень Низкий (1-4)	Низкий (5-8)	Средний (9-12)	Высокий (13-16)	Высший (17-20)
Карина Ч.			11 б.		
Полина Е.	4 б.				
Анастасия М.			9 б.		
Полина М.				16 б.	
Валерия Г.					18 б.
Екатерина А.					17 б.
Ирина П.			9 б.		
Екатерина А.			10 б.		
Арина П.				15 б.	
Александра П.				16 б.	
Алиса Я.				15 б.	
Виктория К.				15 б.	
Юлия Ш.					18 б.
Мишель А.					18
Алена К.			12		
Карина К.			12		
Дарья Р.				13	

Приложение Л

Количественные результаты диагностической методики «Я – лидер» (А.Н. Лутошкин) контрольной группы (П) на контрольном этапе

Таблица Л. 1 – Качества личности

№ п/п	Ф.И. студента	Качества личности, количество баллов							
		А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1.	Карина Ч.	19	18	20	16	16	20	18	19
2.	Полина Е.	15	16	14	13	10	10	15	16
3	Анастасия М.	13	17	14	15	12	15	17	17
4.	Полина М.	16	19	16	14	13	17	15	18
5.	Валерия Г.	19	19	15	16	12	20	16	20
6.	Екатерина А.	19	19	19	20	13	17	16	19
7.	Ирина П.	14	15	15	9	11	14	14	17
8.	Екатерина А.	13	14	16	9	12	10	11	13
9.	Арина П.	20	14	15	16	11	20	14	20
10.	Александра П.	8	5	11	13	9	12	13	9
11.	Алиса Я.	20	20	20	14	15	17	16	17
12.	Виктория К.	20	15	18	12	12	17	18	18
13.	Юлия Ш.	15	19	19	18	14	20	13	18
14.	Мишель А.	16	18	16	14	15	15	16	16
15.	Алена К.	16	18	15	15	10	15	17	14
16.	Карина К.	16	13	13	12	13	14	15	18
17.	Дарья Р.	16	17	15	16	16	19	18	19

Таблица Л. 2 – Качества личности, уровень развития

№ п/п	Ф.И. студента	Качества личности, уровень развития							
		А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1.	Карина Ч.	В	В	В	В	В	В	В	В
2.	Полина Е.	В	В	С	С	С	С	В	В
3	Анастасия М.	С	В	С	В	С	В	В	В
4.	Полина М.	В	В	В	С	С	В	В	В
5.	Валерия Г.	В	В	В	В	С	В	В	В
6.	Екатерина А.	В	В	В	В	С	В	В	В
7.	Ирина П.	С	В	В	Н	С	С	С	В
8.	Екатерина А.	С	С	В	Н	С	С	С	С
9.	Арина П.	В	С	В	В	С	В	С	В
10.	Александра П.	Н	Н	С	С	Н	С	С	Н
11.	Алиса Я.	В	В	В	С	В	В	В	В
12.	Виктория К.	В	В	В	С	С	В	В	В
13.	Юлия Ш.	В	В	В	В	С	В	С	В
14.	Мишель А.	В	В	В	С	В	В	В	В
15.	Алена К.	В	В	В	В	С	В	В	С
16.	Карина К.	В	С	С	С	С	С	В	В
17.	Дарья Р.	В	В	В	В	В	В	В	В

Приложение М

Таблица М. 1 – мотивационная структура личности

№ п/п	ФИО студента	Ж	К	С	О	Д	ДР	ОД
1.	Чайко Карина	17	21	22	25	18	28	30
2.	Егорова Полина	11	17	13	22	16	31	18
3.	Морозова Анастасия	18	20	21	21	19	26	22
4.	Минеева Полина	19	22	27	24	19	26	20
5.	Гололобова Валерия	16	21	24	26	21	23	29
6.	Аделгареева Екатерина	16	18	25	21	21	23	21
7.	Парукова Ирина	15	19	11	17	8	15	11
8.	Агейчева Екатерина	14	21	16	22	17	27	15
9.	Пальгова Арина	16	7	22	16	20	31	27
10.	Пархоменко Александра	16	17	10	18	14	19	11
11.	Якямсева Алиса	20	15	19	21	20	31	23
12.	Карева Виктория	12	16	19	23	16	30	12
13.	Шашкина Юлия	8	19	21	25	19	26	30
14.	Андрицкая М.М.	19	17	23	16	18	27	23
15.	Кочеткова Алена	16	17	15	12	17	22	22
16.	Кудашова Карина	16	22	16	19	17	18	21
17.	Рудиченко Дарья	22	20	26	25	23	27	26

Таблица М. 2 – направленность личности

№ п/п	ФИО студента	«Общежитейская» направленность личности (сумма всех баллов: Ж, К, С, О)	«Рабочая» направленность личности (сумма всех баллов: Д, ДР, ОД)
1.	Чайко Карина	85 б.	76 б.
2.	Егорова Полина	63 б.	65 б.
3.	Морозова Анастасия	59 б.	48 б.
4.	Минеева Полина	92 б.	65 б.
5.	Гололобова Валерия	87 б.	73 б.
6.	Аделгареева Екатерина	80 б.	65 б.
7.	Парукова Ирина	62 б.	44 б.
8.	Агейчева Екатерина	73 б.	59 б.
9.	Пальгова Арина	61 б.	78 б.
10.	Пархоменко Александра	61 б.	34 б.
11.	Якямсева Алиса	75 б.	74 б.
12.	Карева Виктория	70 б.	68 б.
13.	Шашкина Юлия	73 б.	75 б.
14.	Андрицкая М.М.	75	68
15.	Кочеткова Алена	60	61
16.	Кудашова Карина	73	56
17.	Рудиченко Дарья	93	76

Приложение Н

→ Т-критерий

Статистика группы

Обобщающиеся	N	Среднее значение	Стандартная отклонения	Среднекв. ошибка среднего
Умениеупр.собой Э	17	14,94	2,883	,699
К	17	15,47	1,908	,463
Умениерешатьпроблемы Э	17	14,82	2,877	,698
К	17	16,06	2,727	,661
Влияниенаокружающих Э	17	15,41	2,938	,713
К	17	16,18	1,629	,395
Организаторскиеспособности Э	17	14,18	2,007	,487
К	17	13,94	2,633	,639
Осознаниецели Э	17	14,35	2,691	,653
К	17	14,00	2,121	,514
Знаниеправилорг. работы Э	17	16,06	2,331	,565
К	17	16,18	1,912	,464
Наличиетворческогоподхода Э	17	13,82	3,575	,867
К	17	15,47	2,211	,536
Умениеработатьсгруппой Э	17	17,41	1,698	,412
К	17	17,06	1,638	,397

Рисунок Н. 1 – результаты расчета Т-критерия Стьюдента (констатирующий ЭГ и КГ)

Критерий для независимых выборок										
		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий для равенства средних						
		F	Знач.	t	ст.св.	Знач. (2-х сторонняя)	Разность средних	Среднеквадратичная ошибка разности	95% доверительный интервал для разности	
									Нижняя	Верхняя
Умениеупр.собой	Предполагаются равные дисперсии	2,992	,093	-,631	32	,532	-,529	,838	-2,237	1,178
	Не предполагаются равные дисперсии			-,631	27,761	,533	-,529	,838	-2,247	1,189
Умениерешатьпроблемы	Предполагаются равные дисперсии	,011	,918	-1,285	32	,208	-1,235	,961	-3,194	,723
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,285	31,908	,208	-1,235	,961	-3,194	,723
Влияниенаокружающих	Предполагаются равные дисперсии	1,049	,313	-,938	32	,355	-,765	,815	-2,424	,895
	Не предполагаются равные дисперсии			-,938	24,990	,357	-,765	,815	-2,443	,913
Организаторскиеспособности	Предполагаются равные дисперсии	1,018	,321	,293	32	,771	,235	,803	-1,400	1,871
	Не предполагаются равные дисперсии			,293	29,901	,772	,235	,803	-1,405	1,876
Осознаниецели	Предполагаются равные дисперсии	1,224	,277	,425	32	,674	,353	,831	-1,340	2,046
	Не предполагаются равные дисперсии			,425	30,345	,674	,353	,831	-1,344	2,049
Знаниеправилорг. работы	Предполагаются равные дисперсии	,572	,455	-,161	32	,873	-,118	,731	-1,607	1,372
	Не предполагаются равные дисперсии			-,161	30,819	,873	-,118	,731	-1,609	1,374
Наличиетворческогоподхода	Предполагаются равные дисперсии	1,884	,179	-1,616	32	,116	-1,647	1,019	-3,724	,430
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,616	26,680	,118	-1,647	1,019	-3,740	,446
Умениеработатьсгруппой	Предполагаются равные дисперсии	,022	,882	,617	32	,542	,353	,572	-,813	1,518
	Не предполагаются равные дисперсии			,617	31,959	,542	,353	,572	-,813	1,519

Рисунок Н. 2 – результаты расчета Т-критерия Стьюдента (констатирующий)

Корреляции

[Наборданных0]

Корреляции				
		Общаяактивн ость	Социальный статус	Социальная полезность
Общаяактивность	Корреляция Пирсона	1	,629**	,540**
	Знач. (двухсторонняя)		,000	,001
	N	34	34	34
Социальныйстатус	Корреляция Пирсона	,629**	1	,806**
	Знач. (двухсторонняя)	,000		,000
	N	34	34	34
Социальнаяполезность	Корреляция Пирсона	,540**	,806**	1
	Знач. (двухсторонняя)	,001	,000	
	N	34	34	34

** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

Рисунок Н. 3 - Корреляция общей активности, социального статуса и социальной полезности (констатирующий)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Общаяактивность Социальныйстатус Социальнаяполезность
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

→ Корреляции

Корреляции				
		Общаяактивн ость	Социальный статус	Социальная полезность
Общаяактивность	Корреляция Пирсона	1	,570**	,565**
	Знач. (двухсторонняя)		,000	,000
	N	34	34	34
Социальныйстатус	Корреляция Пирсона	,570**	1	,647**
	Знач. (двухсторонняя)	,000		,000
	N	34	34	34
Социальнаяполезность	Корреляция Пирсона	,565**	,647**	1
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	
	N	34	34	34

** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

Рисунок Н. 4 – Корреляция общей активности, социального статуса и социальной полезности (контрольный)

→ Т-критерий

[Наборданных0]

Статистика группы

Обучающиеся	N	Среднее значение	Стандартная отклонения	Среднекв. ошибка среднего
Умениеуправлятьсобой Э	17	13,59	3,501	,849
К	17	16,18	3,187	,773
Осознаниецели Э	17	14,71	3,549	,861
К	17	16,24	3,580	,868
Умениерешатьпроблемы Э	17	15,06	2,772	,672
К	17	15,94	2,512	,609
Наличиетворческогоподхода Э	17	14,00	2,979	,723
К	17	14,24	2,840	,689
Влияниеокружающих Э	17	12,00	1,803	,437
К	17	12,59	2,093	,508
Знаниеправилорг. работы Э	17	15,47	2,601	,631
К	17	16,00	3,317	,804
Организаторскиеспособности Э	17	15,71	2,144	,520
К	17	15,41	1,970	,478
Умениеработатьсгруппой Э	17	17,00	2,092	,507
К	17	16,94	2,794	,678

Рисунок Н. 5 - результаты расчета Т-критерия Стьюдента (контрольный ЭГ и КГ)

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий для равенства средних						
		F	Знач.	t	ст. св.	Знач. (2-х сторонняя)	Разность средних	Среднеквадратичная ошибка разности	95% доверительный интервал для разности	
									Нижняя	Верхняя
Умениеуправлятьсобой	Предполагаются равные дисперсии	,141	,710	-2,254	32	,031	-2,588	1,148	-4,927	-,249
	Не предполагаются равные дисперсии			-2,254	31,721	,031	-2,588	1,148	-4,928	-,249
Осознаниецели	Предполагаются равные дисперсии	,221	,642	-1,251	32	,220	-1,529	1,223	-4,020	,961
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,251	31,998	,220	-1,529	1,223	-4,020	,961
Умениерешатьпроблемы	Предполагаются равные дисперсии	,478	,494	-,973	32	,338	-,882	,907	-2,730	,966
	Не предполагаются равные дисперсии			-,973	31,694	,338	-,882	,907	-2,731	,966
Наличиетворческогоподхода	Предполагаются равные дисперсии	,134	,717	-,236	32	,815	-,235	,998	-2,269	1,798
	Не предполагаются равные дисперсии			-,236	31,927	,815	-,235	,998	-2,269	1,798
Влияниеокружающих	Предполагаются равные дисперсии	,896	,351	-,878	32	,387	-,588	,670	-1,953	,777
	Не предполагаются равные дисперсии			-,878	31,311	,387	-,588	,670	-1,954	,778
Знаниеправилорг. работы	Предполагаются равные дисперсии	1,740	,196	-,518	32	,608	-,529	1,022	-2,612	1,553
	Не предполагаются равные дисперсии			-,518	30,279	,608	-,529	1,022	-2,616	1,557
Организаторскиеспособности	Предполагаются равные дисперсии	,033	,858	,416	32	,680	,294	,706	-1,144	1,733
	Не предполагаются равные дисперсии			,416	31,775	,680	,294	,706	-1,145	1,733
Умениеработатьсгруппой	Предполагаются равные дисперсии	,331	,569	,069	32	,945	,059	,847	-1,666	1,783
	Не предполагаются равные дисперсии			,069	29,645	,945	,059	,847	-1,671	1,789

Рисунок Н. 6 – результаты расчета Т-критерия Стьюдента (контрольный)