



*Методический семинар*

Проблема лидерства и  
руководства в управлении  
студенческой группой

# Развитие субъектности студенческих групп

- **Субъектность** - свойство «основоположности» субъекта, его способность производить значимые изменения в себе и в мире
- **Групповая субъектность** - качество реальной группы как источника преобразовательской активности, самоорганизации и развития отношений

# Субъекты управления

- Представители администрации
- Представители органов студенческого самоуправления
- Старосты групп
- Актив и лидеры студенческих групп
- Преподаватели
- Сотрудники очного отделения, кафедр, отделов, центров..
- «Сочувствующие» лица - родители, старшекурсники, выпускники, друзья-подруги...

# *Тенденции в самоопределении представителей*

- Работать с коллективным субъектом, с активом, через него
- Работать индивидуализированно, на индивидуальные достижения

# *Альтернативные взгляды на проблему - «мельчает студенчество в плане лидеров»*

- **Лидерство - стихийный процесс.**  
Лидеров не стоит взращивать и воспитывать. Опираемся на привитые им опыт и ценности
- **Лидерство нуждается в поддержке.**  
Лидеров больше, чем мы замечаем...Лидерских умений не достаёт

# Проявляемые лидерские

качества

- Ответственность. Исполнительность. Инициативность. Предприимчивость. Собранность. Активное участие во всём. Готовность заявить о себе. Способность «заражать» других. Представительность.
- Оперативность. Открытость.

## *Лидерские умения, которые необходимо развить*

Обучать последователей. Сотрудничать, работать в команде. Организовать дело. Слушать и слышать участников диалога. Брать ответственность на себя. Повышать эрудированность. Держаться уверенно, энергично. Располагать к себе. Владеть своими эмоциями. Мыслить на перспективу. Убеждать группу. Повышать энтузиазм. Системность, методичность. Настойчивость. Дисциплинированность. Коммуникативность.

# Проблемы руководства

эпизодич.

- **Нивелирование ролей куратора/старосты: делегирование полномочий** (кому информировать, заставлять, организовывать, контролировать?)
- **Руководство как эпизодическое вмешательство с разовым эффектом компенсируют лидеры групп**

Руководство? Самоуправление? Соуправление?

# Тип развития групповых

## субъектов

- 1. Досубъектный тип** – коллективный групповой субъект не образуется
- 2. Первичная субъектность** – «атомарный» групповой субъект
- 3. Внутригрупповая субъектность-**  
корпоративность коллективного субъекта,  
замкнутость в пределах своей группы
- 4. Полисубъектность** – коллективная субъектность в построении межгрупповых отношений

# 1. Тип развития групповых

субъектов

Центрация	Реальность познания	Реальность отношений	Реальность преобразования
<b>Досубъект- НЫЙ</b>  <b>ТИП</b>  (Объект-объектное взаимодействие)	Фиксация на прагматических аспектах текущей ситуации - на себе, на личных переживаниях и интересах  «Нулевой» уровень самосознания	Не придают ценности ни себе, ни другому  Не рассматривают свою общность как целостность  Группа - совокупность объектов. <b>Коллективный субъект не образуется</b>	Минимально адаптируются в ситуации, отчасти регулируют свою исполнительскую активность  Осознанной деятельности нет

## 4. Тип развития групповых

этапов

Центрация	Реальность познания	Реальность отношений	Реальность преобразования
<b>Первичная субъектность</b>  (Субъект-объектное взаимодействие)	Фиксация на степени удовлетворённости собой  Самосознание эгоцентрично - личная выгода, удобство, престижность	Признают ценность в себе, но не признают её в других  Другие рассматриваются как объекты, которые либо препятствуют, либо выгодны, либо индифферентны субъекту  <b>«Атомарный» коллективны</b>	Готовность воспринимать свою общность как целостность, но неспособность оценить свою роль в ней  Деятельность направлена на достижение меркантильных целей статусных членов группы

# 3. Тип развития групповых

Центрация	Реальность познания	Реальность отношений	Реальность преобразования
<p><b>Внутригрупповая субъектность</b></p> <p>(Субъект-субъектное взаимодействие в группе субъект-объектное взаимодействие с другими группами)</p>	<p>Фиксация на соответствии личных характеристик принятым в группе образцам</p> <p>Готовность целостно воспринимать и идеализировать свою общность: пребывание в своей группе - престижно.</p> <p>Другие общности рассматриваются как</p>	<p>Способность видеть ценность в себе и в других субъектах лишь в связи с совместной деятельностью</p> <p><b>Корпоративная субъектность в пределах своей группы</b></p>	<p>Деятельность направлена лидерами на определение и достижение групповых целей</p>

## 7. Тип развития групповых

субъектов

Центрация	Реальность познания	Реальность отношений	Реальность преобразования
<b>Полисубъектность</b>  (Субъект-субъектное взаимодействие в группе и с другими группами)	Фиксация на взаимодействии с другими  Рассматривают себя, свою общность и другие общности. Видят самооценку в себе и ценность в других субъектах	Доминирует общение - как деятельность, направленная на саморазвитие и помощь в развитии другим  <b>Коллективная субъектность в построении межгрупповых отношений</b>	Условие развития группы - открытость, незамкнутость и готовность к контактам с другими даже при невозможности совместной с ними деятельности  Результат - повышение самосознания входящих в полисубъект субъектов

# Развитие субъектности

от индивидуальной группы развития

- **от качества их элементного состава**
- **от лидерской помощи группам (самоуправление)**
- **от позиции руководства в отношении групп (управление)**

*Уважаемые коллеги!*

*Просим вас выразить свои предложения  
по объединению усилий  
в русле темы методического семинара*

*«Проблема лидерства и руководства в  
управлении студенческой группой»*

## *Литература:*

- Вачков И.В., Дерябо С.Д. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе. - СПб.:»Речь», 2004
- Огнев А.С. Психология субъектогенеза личности . -М.: МГГУ, 2009
- Петровский В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности. - Ростов-на-Дону: «Феникс», 1996