

## К вопросу о необходимости формирования лидерских качеств в процессе подготовки будущих специалистов в ВУЗе

Ануфриенко Л.В., Новополюцк

В психолого-педагогической науке изучение лидерства в студенческих группах приобретает особое значение. Студенческий возраст отличается существенными изменениями в мотивационной сфере, формированием социальной активности. В современных условиях выпускник вуза должен обладать не только профессиональными знаниями, умениями и навыками, но и определенным набором лидерских качеств, позволяющих ему успешно реализовать свой творческий потенциал в практической деятельности [6].

Анализ научных источников показал, что существует большое количество определений «лидер», «лидерство», используемых в современной отечественной психолого-педагогической науке.

Например, Б.Д. Парыгин трактует лидерство как один из процессов организации и управления малой социальной группой, который способствует достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным эффектом [5].

Несколько иначе интерпретирует понятие лидера А.А. Ершов. Лидер – это такой член группы, который обладает необходимыми организаторскими способностями, занимает центральное положение в структуре межличностных отношений членов группы и способствует достижению целей группы наилучшим образом [3].

Л.И. Уманский понимает под понятием «лидер» члена группы, за которым все остальные члены группы признают право принимать наиболее ответственные решения, затрагивающие интересы всей группы и определяющие направления деятельности этой группы [6].

Лидерские качества — это определенные черты личности, характерные для человека, способного управлять окружающими, и необходимые индивиду для эффективного воздействия на других людей с целью достижения поставленных задач [2].

Можно отметить следующие **качества** лидера: воля (способность преодолевать препятствия на своем пути); настойчивость; независимость и инициативность; адаптивность (умение приспосабливаться к новым условиям); самокритичность; требовательность к себе и другим; психическая устойчивость; надежность (умение держать слово); выносливость (умение работать даже в условиях перегрузок); оптимистичность; решительность (способность самостоятельно принимать решения).

**Существуют различные классификации лидеров:** по содержанию деятельности (лидер-вдохновитель и лидер-исполнитель); по характеру деятельности (универсальный лидер и ситуативный лидер); по направленности деятельности (эмоциональный лидер и деловой лидер) и т.д. [3].

**Типология лидерства** может быть различной. Лидер может быть: формальный (официальный); неформальный; смешанный. По содержанию групповой атмосферы лидеры бывают: инициатор; организатор (деловой лидер); эрудит; генератор эмоционального настроения (эмоциональный лидер); умелец; инструментальный лидер (функциональный лидер); универсальный; организатор (лидер-созидатель); дезорганизатор (лидер-разрушитель); ситуативный [6].

**Выделяют стили лидерства:** *Авторитарный* — установление жесткой дисциплины, четкое распределение обязанностей, лидер не вступает в дискуссии, не прислушивается к мнению группы, навязывает свое мнение. *Демократичный* — лидер советуется с коллегами, прислушивается к их аргументам, поощряет их инициативу, ориентируется на мнение группы, часть полномочий делегирует другим членам группы. *Анархичный* — лидер не предъявляет никаких требований к членам группы, ни на чем не настаивает, принимает все предложения членов группы, не конфликтует [5].

Существует несколько теорий лидерства, фокусирующих внимание одновременно на личных свойствах лидера и на ситуации, в которой он действует. Наиболее известная

— это **ситуационная теория лидерства** (contingency theory of leadership) Фреда Фидлера (Fiedler). Ситуационная теория лидерства утверждает, что эффективность лидера зависит от того, насколько данный лидер ориентирован на задачу или на отношения, а также, в какой степени лидер контролирует группу и реализует свое влияние на нее.

Лидер, ориентированный на задачу (task-oriented leader), больше обеспокоен тем, чтобы работа была сделана как следует. Взаимоотношения и чувства работников его не интересуют. Потенциальные преимущества такого стиля — это скорость принятия решений, подчиненность общей цели. Лидер, ориентированный на взаимоотношения (relationship-oriented leader), в первую очередь интересуется тем, какие чувства и взаимоотношения возникают в среде работников. Он стремится повысить эффективность труда путем улучшения человеческих отношений: поощряет взаимопомощь, позволяет подчиненным принимать участие в выработке важных решений, учитывает настроение и потребности работников и т.д.

Ф. Фидлер утверждал, что ни один из этих двух типов лидера не является более эффективным, чем другой. Все зависит от обстоятельств и от характера ситуации [4].

Таким образом возникает необходимость в выявлении основных тенденций, принципов, психолого-педагогических условий и разработке технологий, содействующих формированию и развитию лидерства в учебном процессе высшего учебного заведения.

Вполне справедливо считать, что основу процесса становления лидерских качеств личности у современного студента составляют: во-первых, объективные макрофакторы социального порядка (общественные отношения и социально-экономическая среда); во-вторых, мезофакторы действия ближайшей среды (морально-психологическое единство руководителей и подчиненных, социальное и служебное положение, официальные функции руководящего состава и т.п.); в-третьих, микрофакторы (личностно-психологические условия, воздействующие на процесс становления лидерских качеств личности).

Основными критериями проявления лидерства являются: психологическая готовность личности к лидерству (внутренний критерий) и реальное проявление лидерских качеств личности в деятельности и взаимодействии с коллективом (внешний критерий). Эти критерии позволяют объективно увидеть результативность процесса становления лидерских качеств у студентов.

Перед современным студентом стоит задача организации своей профессиональной деятельности в изменяющихся и усложняющихся условиях и требуется постоянное доказательство жизнеспособности своих профессиональных знаний и умений. В этом ему нужно помочь, используя его (студента) потенциальные возможности в процессе образования, ориентируя на формирование различных форм лидерского опыта, которые станут основой его жизнедеятельности в будущем [6].

Работу по обогащению лидерского опыта студентов можно осуществлять по двум направлениям — организация и проведение групповых, факультетских и вузовских мероприятий и участие в студенческих научно-практических конференциях – публичная самопрезентация [1].

Также, одним из важнейших содержательных компонентов формирования лидерских качеств являются различные лидерские тренинги. Наиболее эффективно формирование лидерских качеств может происходить при использовании в обучении следующих учебных ситуаций:

Упражнение 1. «Харизматическая личность». Цель: рассмотреть признаки харизматического поведения (качества лидера).

*Ход упражнения.* Группе предлагается обсудить понятие «харизматическая личность». После того как участники придут к решению, что такое харизматическая личность, студентам задается вопрос о том, что надо сделать, чтобы быть харизматическим. Затем участникам предлагается разделиться на группы по три-четыре человека. Первое задание для каждой группы: поделиться своими впечатлениями о встречах с харизматической личностью: кто она, эта личность; в чем проявляется ее харизма; чему бы вы хотели и могли научиться у нее.

Через 10 – 15 минут предлагается перейти к следующему этапу работы – выстроить на базе рассказов живую скульптуру, отражающую смысл услышанных историй.

После создания скульптуры харизматической личности, можно обсудить следующие вопросы: Нужно ли лидеру быть харизматичным?; Как шла работа в подгруппах?; Какие из историй, рассказанных товарищами, запомнились?; Что Вы могли бы сделать, чтобы стать харизматической личностью?; Как можно научиться этому?.

На проведение такого тренинга достаточно 30 – 40 минут.

Упражнение 2. «Стили лидерства». Цель: отработать на практике различия, присущие лидерам различных стилей в решении задачи, исполнении своих лидерских функций, а также влияния позиции лидера на результат групповой деятельности.

*Ход упражнения.* 1 этап. Участникам предлагается сесть поудобнее, сосредоточиться и представить себе, как бы они продолжили предложение «Когда я думаю о лидере, то я представляю себе...». Вопросы группе: Кого рисует память?; Чья личность приходит на ум?; Каковы наиболее яркие черты личностей этих лидеров, образы которых Вы представили себе?; Кто такой лидер?; Ваш лидер относится к категории формальных или неформальных?; Лидеры могут быть двух типов: ориентированный на задачу и ориентированный на человеческие отношения. К какому из двух типов (или – к смешанному) относится личность, загаданная Вами?; Каков стиль лидерства у личностей, о которых Вы рассказали?

2 этап. Делим группу на три подгруппы, в каждой просим выбрать одного представителя на роль руководителя группы. После того, как выборы завершены, определяем для подгрупп роль выбранного лидера: одна группа подчиняется демократическому лидеру, другая – попустительскому, третья группа работает с авторитарным лидером. Каждая подгруппа решает определенную задачу, а затем делится впечатлениями о работе в подчинении у каждого из выбранных лидеров.

Упражнение 3. Smart, spin, swot и др. Цель: научить пользоваться моделями планирования как инструментом эффективной деятельности; развивать способность видеть проблему в многообразии подходов.

Классической и одной из наиболее известных моделей постановки целей, прогнозирования изменений и планирования является модель SMART: S (specific) – конкретный; M (measurable) – измеримый; A (attainable) – достижимый; R (realistic) – реалистичный; T (timebound) – определенный по времени. Попросите студентов проверить свои планы на будущее при помощи данной модели, чтобы они смогли реально оценить свои возможности, избежать ошибок, проблем.

Другая техника – «Закон десяти W», так как именно с этой буквы в английском языке начинаются вопросы «зачем?» и «почему?». Дайте возможность студентам поставить перед собой проблему, например, связанную с выбором будущей профессии. Решая данную проблему, студентам необходимо записать в два столбика 10 ответов на вопрос «зачем?» и 10 – на вопрос «почему?» Формулировка ответов на поставленные вопросы займет их мозг концентрированным обдумыванием разнообразных подходов к проблеме.

Модель SWOT- техника анализа проблемы. В этой аббревиатуре заложены слова-коды, определяющие ход размышления и разработки процесса: S (strong) — сильные стороны; W (weak) – слабости; O (opportunity) – возможности; T (threat) – угрозы.

Студентам необходимо проанализировать свою проблему в этой модели и получить ответы на вопросы, что является сильными сторонами выбранного проекта, проблемы, задачи, каковы слабости и как минимизировать ущерб или устранить его, какие новые возможности откроет успешная реализация идеи.

Еще одна модель, являющаяся эффективной техникой планирования и анализа проблем, модель СПИН, заключается в творческом обдумывании следующих элементов плана/идеи:

С – ситуация. Какова она? Максимально реалистичное описание исходных позиций.

П – проблема. В чем заключается проблема? Где нарушен баланс сил, равновесие? Что не устраивает в нынешней ситуации? Каких изменений необходимо добиться?

И – инструменты, которыми мы располагаем или должны располагать для эффективного решения проблемы (материальная, финансовая, интеллектуальная базы, методический инструментарий).

Н – новая реальность. Формулировка новой ситуации, которая должна сложиться в результате решения проблемы, успешно реализованного плана.

В ходе работы педагог знакомит группу студентов с каждой техникой. Предлагает рассмотреть в групповом взаимодействии актуальные задачи команды, идеи и проекты, пользуясь одной из моделей или всеми способами творческого анализа и планирования. В завершение – обсуждение, насколько данные модели анализа и планирования оказались успешными в групповой и индивидуальной работе [6].

В заключении, хотелось бы еще раз отметить, что учебно-воспитательный процесс в вузе должен быть направлен на создание эффективных педагогических условий для формирования активного и инициативного лидера, ориентированного на творческое развитие своего коллектива, умеющего выявлять потенциал каждого члена своей команды. Поэтому, именно в студенческие годы важно наиболее полно раскрыть организаторские склонности, сформировать и развить умения и навыки лидера в студенте, необходимые для эффективного руководства коллективом.

#### **Список используемых источников**

1. Вербицкая, Н.О. Образование взрослых на основе их жизненного (витагенного) опыта / Н.О.Вербицкая // Педагогика. – 2002. – № 6. – С. 96 – 110.
2. Зорина, А.В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов ВУЗа: дис. кан-та пед. наук:13.00.01 / А.В. Зорина. – Н. Новгород, 2009. – 217 л.
3. Кричевский, Р.Л. Психология лидерства / Р.Л. Кричевский. – М. : Статус, 2007. – 542 с.
4. Молчанов, И. Лидерство. Психология лидерства. Лидерская эффективность. Корпоративное лидерство и руководство. Гендер и лидерство. / И. Молчанов // Основы лидерства. [Электронный ресурс]. –2004.– Режим доступа: <http://psyfactor.org/lib/lider2.htm#3a>. – Дата доступа 26.01.2001.
5. Парыгин, Б.Д. Лидерство как инструмент интеграции общности / Б.Д. Парыгин // Социальная психология в трудах отечественных психологов / сост. А.Л. Свенцицкий. – СПб. : Издательство «Питер», 2000. – 512 с.
6. Пучков, Н.П. Организация воспитательной работы в вузе по формированию лидерских качеств обучающихся / Н.П. Пучков, А.В. Авдеева. – Томбов: ТГТУ, 2009, – 23 с.