С. В. Фирсова

РОЛЬ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ В СИСТЕМЕ ВОСПИТАНИЯ

Работа представлена кафедрой педагогики и педагогической психологии Санкт-Петербургского государственного университета. Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор В. А. Якунин

В статье автор поднимает проблему воспитания в отечественном образовании, рассматривая ее через призму управления потенциалом студенческого актива, формальных и неформальных лидеров. Имея значительный опыт организации воспитательной работы в образовательном учреждении среднего профессионального образования, исследователь анализирует современные противоречия в этой сфере, пытается найти пути оптимизации взаимодействия субъектов образовательного процесса.

Ключевые слова: *лидерство в студенческой группе, референтный статус, куратор, учебная успешность, студенческий коллектив.*

S. Firsova

LEADERSHIP POTENTIAL OF STUDENTS IN AN EDUCATION SYSTEM

The author of the article touches upon the problem of bringing-up in the national education considering it through management of a student council potential and formal and informal leaders. Having significant experience in organisation of educational work at the educational institution of vocational education, the researcher analyses modern contradictions in this sphere and tries to find ways to optimise interaction among subjects of the educational process.

Key words: *leadership in a student group, referential status, curator, educational success, student collective.*

Стремительное развитие современного общества закономерно предполагает значительные изменения в отечественной системе образования. Указанные изменения вызваны как необходимостью интеграции России в единое международное образовательное пространство, так и повышением требований к образовательному уровню выпускников. На смену оценке знаний, умений и навыков как конечному результату образовательной деятельности приходят модели компетентности специалиста, формирование которых опосредуется единством комплекса учебных дисциплин и различных форм и видов организации учебной и внеучебной деятельности студентов. Указанный переход затрагивает все структуры системы образования и требует повышения эффективности управляемости учебно-воспитательным процессом, в том числе посредством делегирования части полномочий по управлению этим процессом студенческому активу.

В соответствии с современной *антропоцентрической* парадигмой, выдвигающей на первый план человека, его личный опыт, «воспитание становится приоритетной составляющей целостного процесса образования» [1, с. 49]. В условиях становления инновационной *префигуративной* культуры, ориентированной на будущее, «решающее значение в которой приобретает духовный потенциал молодого поколения» [2, с. 349], когда эффективное взаимодействие между обучающимися и педагогами, между различными поколениями людей, возможно только в форме равноправного сотрудничества, встает вопрос о новых формах, методах и средствах воспитания, о развитии элементов самоуправления в учебно-воспитательном процессе.

Наметившаяся в настоящее время тенденция актуализации воспитательных задач в образовательной деятельности в определенной степени представляет собой возврат к «хоро-

шо забытому старому», к лучшим традициям советской системы воспитания, основанной на принципе коллективизма.

В то же время новый тип культуры, формирующейся сегодня, характеризуется свободой личности, ростом ее автономии и самостоятельности жизненного самоопределения, социальным признанием результатов творческой активности, самостоятельностью и критичностью мышления, преобладанием индивидуализма над коллективным началом.

Немаловажно также и то, что люди, реализующие сегодня воспитательные задачи, в большинстве своем являются носителями традиционной, постфигуративной культуры, которая «ставит преграды переменам в образе жизни и мышлении людей» [2, с. 345], что часто приводит к конфликтам между педагогами и обучающимися, непониманию и нередко взаимной агрессии.

Таким образом, построение новой методологии современной системы воспитания, разработка форм и методов сопровождается целым рядом противоречий и требует для решения воспитательных задач объединения специалистов из различных областей человекознания.

Одной из ключевых позиций традиционной системы воспитания, к которой сегодня сделан поворот, является самоуправление обучающихся, иногда называемое сейчас соуправлением. Комитет по науке и высшей школе стимулирует и подкрепляет деятельность образовательных учреждений разного уровня по развитию самоуправления письмами рекомендательного характера [6; 7]. Не вдаваясь в различия в терминологии, обратимся к сущности явления.

В настоящее время существует большое разнообразие моделей студенческого самоуправления, реализуемых в системах воспитания образовательных учреждений как среднего, так и высшего звена. Это организационные системы, представляющие собой иерархически взаимосвязанные управленческие структуры с различным количеством элементов. Несмотря на различия во внешней, формальной организации данных систем, существуют общие психолого-педагогические закономерности функционирования последних.

По нашему мнению, студенческое самоуправление заключается в делегировании части полномочий и, соответственно, ответственности по управлению образовательной деятельностью учреждения студенческому активу. Соуправление студентов и педагогов происходит на стадиях планирования различных направлений деятельности, организации и проведении акций и мероприятий, анализа и обобщения опыта. Таким образом, актив во главе с лидерами, включаясь в систему управления наряду с администрацией и другими педагогами, выступает проводниками воспитательных воздействий, а также инициаторами и организаторами этих воздействий.

Огромный воспитательный потенциал самоуправления в наши дни кроется в том, что знания, убеждения, установки, инициатива, исходящие от взрослых, в соответствии с закономерностями развития нового типа культуры не воспринимаются и не осознаются молодыми людьми в полной мере. Наиболее эффективное восприятие опыта происходит во взаимодействии и сотрудничестве со сверстниками. К этому можно добавить, что в студенческом возрасте в определенной степени ослабляется влияние социального института семьи, акцент референтности смещается на сверстников, общение с которыми становится значимым источником накопления опыта, средством социализация.

Исследователи проблемы также отмечают, что «у студентов влияние коллектива на личность, по сравнению со школой, ослабевает. Таким образом, в студенческой среде влияние личности на своих сверстников имеет особенно большое значение; как правило, в академической группе такой личность является лидер» [8, с. 144].

Обратимся к проблеме самоуправления со стороны субъектов данной системы, *студенческих лидеров*, образующих так называемый актив, от целесообразного использования личностного потенциала которого зависит успешность реализации задач, стоящих перед системой самоуправления и воспитания в целом.

Явление лидерства в зависимости от типа групповой структуры, в плоскости которой оно возникает, имеет свои отличительные особенности. Формальные и неформальные лидеры функционируют в противоположных сферах групповых отношений – неформальный лидер в системе межличностных отношений, формальный – в системе конвенциональных отношений. Именно анализу проблем становления лидеров в студенческой среде посвящено проводимое нами исследование, т. е. объектом изучения будут являться как формальные, так и неформальные студенческие лидеры академических групп учебного заведения среднего профессионального образования.

Как показывает практика, к сожалению, крайне редко взаимодействие классного руководителя (куратора) с учебной группой можно назвать гармоничным и конструктивным. Причин тому объективного и субъективного характера существует много. Одна из них, на наш взгляд, состоит в том, что педагог в своей работе со студенческим коллективом не руководствуется знаниями социально-психологических и психолого-педагогических закономерностей развития студенческой группы, распределения групповых ролей и функционирования лидерства.

Вооруженный знаниями о психологических особенностях личности лидеров и инструментарием по выявлению студентов, способных оказывать влияние на сверстников, педагог может эффективно руководить деятельностью группы, обуславливая таким образом ее развитие.

Одна из основных задач, которую необходимо решить: кто будет стоять во главе группе, кто возьмет на себя формальное лидерство. Формирование актива группы не должно быть стихийным, его выдвижение должно быть подготовленным и обоснованным, а результат деятельности прогнозируемым.

Есть несколько путей решения данной задачи. Обсуждая их в теоретико-педагогических трудах в разделе «Методика организации воспитательного процесса», А. С. Макаренко пишет: «Может быть два принципа выдвижения командира – назначение и выборы. Назначать командиров необходимо во всех случаях, когда нет крепкого коллектива... В хорошо организованных коллективах... следует переходить к выборности командиров» [4, с. 12–13].

И действительно, традиционно в группах первого курса в начале учебного года о выборности старост вопрос не является дискуссионным, староста назначается классным руководителем (куратором). Однако опыт показывает, что кураторы учебных групп зачастую делают ошибочный выбор, назначая старостой студента с высоким средним балом школьного аттестата или с самым высоким баллом учебной успеваемости. Академическая успеваемость, как известно, связана с обучаемостью субъекта образовательной деятельности, а также системой мотивов человека, детерминирующих учебную деятельность. Поэтому иногда довольно странно ожидать от сосредоточенного только на учебе отличника проявления деловых качеств, способности брать на себя ответственность в принятии решений, коммуникативных и организаторских умений, способности оказания влияния на других.

Успешный выбор наиболее удачной кандидатуры на должность старосты на общем собрании группы, на наш взгляд, будет зависеть от ряда факторов. Во-первых, от четкого понимания членами коллектива целей и задач, стоящих перед группой (во многом это зависит от уровня развития группы). Во-вторых, от осознания членами коллектива, какого рода права и обязанности возлагаются на формального лидера, какого рода ответственность ему делегируется. При отсутствии четкого представления об обязанностях старосты у студентов им в результате выборов может оказаться носитель роли «парень – душа нараспашку» или, что нередко бывает в студенческой среде, «козел отпущения». Умение классного руководителя (куратора) дифференцировать студентов по способности влиять на других, по развитию деловых и коммуникативных качеств, особенностям ценностных ориентаций даст возможность направить группу к принятию верного решения.

Следует отметить, что, находясь в роли формального лидера, неопытный руководитель ведет себя согласно своему обобщенному пред-

ставлению о правах и обязанностях, налагаемых ролью, а также в соответствии с ожиданиями окружающих по отношению к нему, и может быть вполне адаптивным. Что касается неформального лидера, то далеко не всегда молодой человек осознает свою способность оказывать влияние на сверстников в системе межличностных отношений. Задача педагогов, на наш взгляд, эту способность выявлять, использовать и направлять в нужное русло. Ведь неформальный лидер может иметь тенденцию к девиантному поведению и, таким образом, провоцировать отклоняющееся поведение других.

В результате осмысления теоретических основ феномена лидерства мы взяли за основу пять критериев лидерского потенциала:

- *влияние* – способность оказывать воздействие на других, «последствия влияния в лидерстве отражены в изменениях поведения, отдельных личностных черт, установок, мотивации и т. п. членов группы» [3, с. 25];
- *авторитет*, «который обнаруживается в признании окружающими за “значимым другим” права принимать ответственные решения в существенных для них обстоятельствах» [5, с. 7];
- *популярность* (эмоциональный статус) – способность привлекать окружающих, быть социометрически избираемым, вызывать симпатию;
- *референтность* – значимость для окружающих, в основе которой лежит важность мнения человека для других;
- *ценностные ориентации* – член группы обладает качествами, которые большинством группы заявлены как наиболее важные и значимые.

Таким образом, единство указанных выше феноменов определяет члена группы как неформального лидера, чьи личностные свойства наряду со свойствами старост учебных групп (формальных лидеров) являются предметом нашего исследования.

Мы полагаем, что составляемый нами психологический портрет личности лидеров и представленный нами инструментарий с наличием авторских элементов по выявлению лидеров в учебных группах будут иметь практическую значимость на пути эффективного сотрудничества педагогов и студентов по реализации воспитательных задач.

Таким образом, мы надеемся, что полученные в нашем исследовании данные будут иметь практическую значимость для отбора лидеров на соответствующие формальные позиции и для оптимизации процессов самоуправления в практике работы кураторов, классных руководителей, педагогов-организаторов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Голованова Н. Ф.* Общая педагогика: учеб. пособие для вузов. СПб.: Речь, 2005. 317 с.
2. *Кармин А. С., Новикова Е. С.* Культурология. СПб.: Питер, 2005. 463 с.
3. *Кричевский Р. Л.* Психология лидерства: учеб. пособие. М.: Статут, 2007. 541 с.
4. *Макаренко А. С.* Сочинения. М., 1951. Т. 5. 511 с.
5. *Петровский А. В.* Трехфакторная модель значимого другого // Вопросы психологии. 1991. № 1.
6. Письмо Министра образования РФ от 02.10.2002 № 15-52-468/15-01-21 «Рекомендации по развитию студенческому самоуправлению в высших и средних специальных учебных заведениях РФ».
7. Письмо Министра образования РФ от 14.07.2003 № 15 51-68/15-01-15 «О развитии студенческого самоуправления в Российской Федерации».
8. *Щеглова Т. М.* Формирование профессиональной направленности студентов посредством оптимизации в группе структуры лидерства // Вопросы психологии. 1987. № 1.