

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНЧЕСКОГО АКТИВА

*Работа представлена кафедрой экономики и бизнеса
Регионального института передовых технологий и бизнеса.
Научный руководитель – доктор философских наук, профессор И. В. Комадорова*

В статье актуализируется необходимость формирования лидерского потенциала студенческого актива. При этом автор выявляет реальные условия для свободного выбора личностью путей и стратегии персональной самореализации, поиска вариантов индивидуального развития. Это предполагает формирование нового педагогического мышления, нового подхода к построению педагогического взаимодействия, творческой организации в разнообразных формах социализации личности.

The article focuses on the importance of leadership potential forming among students-activists. The author uncovers actual conditions encouraging free choice of personal self-realisation strategy and finding ways of individual development. This suggests forming of a new pedagogical thinking, new approach to building up pedagogical interaction in a resource company against the background of various types of a person's socialisation.

Развитие демократических начал в нашем обществе создало реальные условия для свободного выбора личностью путей и стратегии персональной самореализации, поиска вариантов индивидуального развития, гражданского становления. Это предполагает формирование нового педагогического мышления, нового подхода к построению педагогического взаимодействия, творческой организации в разнообразных формах социализации личности. Воспитание настоящего патриота своей страны, любящего свой народ, стремящегося к гармоничному, плодотворному труду на благо и себе, и Родине невозможно без развития организаторских качеств, лидерских способностей, стремления к социальным инициативам.

Для придания значимости своей деятельности мало обладать определенными задатками, нужно еще и уметь их проявить, почувствовать ситуацию, изменить неподходящие условия, приноровиться к объективным факторам. Особо значимой яв-

ляется проблема оптимального предоставления разнообразных условий для раскрытия лидерского потенциала студента. Поэтому лидерские способности и организаторские навыки – это тот фундамент, на котором строится активность человека не только с позиции проявления индивидуальных задатков, но и с позиции гражданско-патриотической значимости.

Студенческая группа наряду с общими признаками, характерными для всех коллективов, обладает специфическими чертами. Продуманная логика активного, динамического развития коллектива в весьма короткие сроки, богатство создаваемых в нем межличностных отношений – деловых и дружеских, общность нравственных оценок, высокий показатель контактности обучаемых, многоплановость действий, неформальное и интенсивное общение – все это является эффективными условиями для проявления лидерского потенциала студентов и через это становление и развитие самой студенческой группы.

Лидерский потенциал – это системное, интегративное личностное образование, представляющее собой совокупность интеллектуальных, мотивационных, эмоционально-волевых и профессионально-ценностных качеств.

Категория «потенциал» относится к числу общеученных понятий, методологическое значение которых чрезвычайно важно для педагогики. Педагогическая функция потенциала реализуется в направляющей роли творческой деятельности личности, выступающей в качестве основания творческого преобразования своей жизнедеятельности. Термин «лидерский потенциал» нередко отождествляется с понятиями «творческая личность», «креативность личности», «одаренность». В то же время многие исследователи рассматривают эти качества как целостную совокупность.

В качестве определения лидерского потенциала личности можно принять следующее – это совокупность личностных способностей и внутренних потребностей личности, а также знаний, умений, убеждений, определяющих результаты деятельности, 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, и побуждающих коллектив к творческой самореализации и саморазвитию.

Следовательно, лидерский потенциал студента включает не только природные ресурсы и резервы личности, но и те образования, которые формируются у индивида в результате социализации и непрерывного образования.

Исходя из этого, под сформированностью лидерского потенциала студенческого актива мы понимаем их возможность реализации собственного лидерского потенциала, знания и умения, необходимые для этого, опыт лидерской деятельности, служа-

щие фундаментом мотивации лидерской позиции.

Таким образом, лидерский потенциал личности студента-активиста представлен аспектами, сущность которых выражается в основных критериальных аспектах потенциального лидера:

- смысловым – в активности и ответственности;
- стилевом – в коммуникативности;
- организационном – в компетентности.

В настоящее время широкое распространение в различных научных областях и направлениях получил метод моделирования. Моделирование – это воспроизведение характеристик некоторого объекта на другом объекте, специально созданном для их изучения.

Термин «моделирование» пришел в педагогику из области технического знания. Благодаря моделированию педагогический процесс становится технологичным. В процессе и посредством моделирования создается педагогическая технология, обеспечивающая развитие участников профессионального процесса. Педагогическую технологию можно рассматривать как последовательное и непрерывное движение взаимосвязанных между собой компонентов, этапов профессионального процесса, действий и состояний его участников.

В педагогике практически невозможно создание точной, статистической модели, поскольку педагогическая деятельность – это творческий процесс, который представляет взаимодействие между людьми, а каждый человек – это индивидуальность, требующая определенных подходов и методов воздействия.

Проведение ряда исследований позволило нам разработать модель формирования лидерского потенциала студенческого актива и выделить в ней главные структурные компоненты.

Мы опирались на методологические положения моделирования, выдвинутые С. И. Архангельским, Н. В. Кузьминой,

М. Н. Саткиным. Предлагаемая модель состоит из знаков элементов системы и знаков системообразующих связей. С целью выделения элементов системы учебной деятельности были проведены дидактические работы (Ю. К. Бабанского, М. А. Данилова, И. Я. Лернера, В. В. Красовицкого и др.). Анализ этих работ показал, что процесс обучения образуют: содержательный, методический, организационный и результативный компоненты преподавания и учения. Таким образом, в качестве основных внутренних элементов модель включает в себя следующие взаимосвязанные между собой компоненты процесса обучения: цель, содержание, методы и формы организации занятий, показатели и результаты обучения.

Цель методики формирования лидерского потенциала студенческого актива заключается в создании необходимых условий для развития лидерских качеств, организаторских способностей студентов, направленных на становление и развитие студенческой группы.

Исходя из данной цели, можно выделить ряд задач:

- разработать социально-педагогическую программу и творческо-игровые проекты, способствующие развитию лидерского потенциала представителей студенческого актива;
- разработать систему первичного отбора членов актива;
- развивать социально значимые личные черты неформального лидера, необходимые для его эффективного вхождения в студенческий социум;
- разработать эффективные формы педагогического взаимодействия по развитию у представителей студенческого актива лидерского потенциала и организаторских инициатив.

В соответствии с целью и задачами можно выделить три принципа построения методики:

- целенаправленная последовательная ориентация на развитие личности студента;

- формирование лидерского потенциала в условиях высшего учебного заведения, как субъекта воздействия на данный процесс;

- самоактуализация.

Содержание формирования лидерского потенциала студенческого актива базируется на выявлении функции неформального лидера коллектива и личных качеств неформального лидера коллектива.

С точки зрения групповой деятельности функции неформального лидера сводятся к двум основным.

Во-первых, он устанавливает и поддерживает эталоны приемлемого группового поведения, например: доброжелательность, ответственность, взаимопонимание, производительность, или негативные формы поведения группы, такие как агрессивность, обособленность, стяжательство и пр.

Во-вторых, установив нормы, цели, обычаи и традиции, неформальный лидер мотивирует поведение каждого члена группы, заставляя его следовать эталонам группового поведения.

Кроме этих двух самых важных функций неформальный лидер выполняет и такие функции, как координатор группового поведения; контролер поведения каждого члена; планировщик действий и средств; эксперт; арбитр; пример.

Для успешного выполнения этих и остальных функций необходимо создать особые условия восприятия личности лидера всеми остальными членами группы.

Лидеры бывают разные, но, несмотря на это, хорошим лидерам присущи некоторые общие, характерные черты.

По мнению Л. И. Уманского и А. Н. Лутушкина¹, к общим качествам личности организатора (лидера) относятся: компетентность, активность, инициативность, настойчивость, общительность, самообладание, наблюдательность.

Наиболее важными личными чертами неформального лидера являются: оптимизм, коммуникативность, целеустремлен-

ность, тактичность, внимательность, честолюбие, целостность и последовательность, уверенность в себе, скромность, способность к объективной самооценке.

Таким образом, лидер коллектива – это человек, обладающий способностью вести за собой людей без использования административных (силовых) рычагов власти. Он умеет превращать их в своих сторонников и соучастников своих начинаний. И вследствие этого люди могут включаться в коллективную интеллектуальную работу по решению проблем с максимальным использованием своих интеллектуально-психологических потенциалов. С этой точки зрения он катализатор индивидуальных интеллектуально-психологических возможностей членов коллектива.

Выбирать лидеров надо из тех, кто обладает потенциалом лидерства. Не все они могут быть «птицами высокого полета», но любая организация нуждается в основном в обычновенных лидерах. Особо одаренные в любом случае проявят себя. Однако определенный уровень этого потенциала – функций и качеств личности – должен присутствовать.

Для эксперимента можно использовать следующие диагностические методики:

- степень выраженности лидерства у представителей студенческого актива (тест «Лидер»);
- соотношение качеств лидера и администратора у представителей студенческого актива (методика «Лидерский потенциал»);
- степень готовности к риску и трудностям у представителей студенческого актива (тест-опросник Шуберта);

Формирование личности, способной ориентироваться в современных социокультурных условиях, может быть осуществлено на практике посредством обновления, с одной стороны, содержания образования, с другой – педагогических технологий.

В теории и практике накоплен опыт подготовки ученического актива и его лидеров. Широко апробированы и теорети-

чески осмыслены такие формы, как коммунарские сборы, летние лагеря актива, школы актива. На наш взгляд, существенными недостатками этих форм подготовки, даже при сравнительно положительном результате, является подготовка актива как своеобразный «тренинг» ребят для занятия официальных «должностей» (ученических, профсоюзных и т. д.).

В центре блочно-модульного обучения находится студент, а педагог создает условия для развития его профессионализма. Функции педагога могут варьироваться от информационно-контролирующей до консультативно-координирующей. Взаимодействие преподавателя и студента осуществляется с помощью модулей (М) – законченных блоков информации. Наименьшей единицей содержания модульного обучения может быть определенная тема конкретного курса или фрагмент темы, отвечающей конкретной дидактической цели.

Содержание модуля может изменяться и дополняться с учетом целей обучения. Конструируя элементы различных модулей, можно создавать новые модули. Модуль должен быть представлен в такой форме, чтобы его элементы были легко заменяемы.

Комплексная методическая цель является конечной и реализуется всей модульной программой. Она объединяет частные и интегрирующие дидактические цели, реализацию каждой из которых обеспечивает конкретный модуль, что в итоге объединяется модульной программой.

Каждая ступень (блок-модуль) подготовки, с одной стороны, опирается на предыдущий, «вырастает» из него, с другой – является «опорой» для последующего. Но в зависимости от уровня подготовленности определенные блоки-модули могут быть опущены или заменены. Конечно, при условии ненарушения принципа последовательности и системности.

Таким образом:

- каждый из уровней подготовки позволяет диагностировать и самодиагностиро-

вать «продвижение» лидера, мотивируя последнего и показывая педагогу «зону ближайшего развития»;

- тесное переплетение когнитивного и операционного компонентов подготовки дает возможность обучаемому сразу использовать в деятельности полученные знания, актуализирует их, а педагогу – внести необходимые корректизы в процесс развития его лидерского потенциала;

- системное построение подготовки охватывает все стороны деятельности лидера, стимулируя его развитие в направлении индивидуальных способностей;

- активные формы работы на каждом уровне способствуют максимальной включенности воспитанников в деятельность, что активизирует их познавательный интерес, раскрепощает способности;

- построенная по форме «проживания» различных ситуаций система подготовки стимулирует участников к активному использованию «прожитого» материала, который прочнее усваивается и становится личностно значимым;

- закрепление уровней происходит в специально организованной практической деятельности.

Все это обеспечивается органическим единством различных форм обучения: лекции, групповых практических занятий, игры и тренинга. Анализ методов обучения, предложенные Р. М. Грановской², дают основание считать, что наиболее эффективными являются следующие:

- усвоение специальных знаний;
- сравнение, сопоставление знаний, впечатлений, переживаний;
- создание ситуаций, требующих собственной оценки;
- решение конкретных ситуаций.

Все названные способы обучения требуют приближения обучения к реальности. При этом они формируют также творческие способности, новые установки, ценностные ориентации.

Формы организации деятельности и методы обучения составляют в своем единстве деятельностный компонент модели процесса обучения.

Работа преподавателя предполагает проведение фронтальной, групповой и индивидуальной работы.

Среди методов обучения для нас представляется наиболее оптимальной и интересной классификация методов практического обучения К. Соудон. Данная классификация наилучшим образом сочетается с технологией модульного обучения, потому что программный материал должен подаваться на всех возможных кодах.

Все методы, согласно К. Соудон, разделяются на пять больших групп: аппаратные, письменные, опытные, графические, печатные методы.

Раскрыть резервы человеческого фактора – задача важная и сложная. Один из вариантов решения этой проблемы выражается в переходе от традиционных способов сообщения знаний к активным методам обучения, обеспечивающим формирование практических умений и навыков, необходимых в работе с людьми.

Все же базовыми методами процесса обучения оставались метод решения и анализа конкретных ситуаций и метод упражнений, тренировок отдельных умений.

Как отмечает С. Л. Братченко, «конкретные ситуации» – это отдельные эпизоды межличностного взаимодействия. По своему «происхождению» эти ситуации могут быть весьма различными: от спонтанных бесед до материалов телевидения. Как правило, один из студентов (обучающихся) выступает в какой-либо роли и излагает ситуацию, или же ситуация простодается в письменном виде, а другой является консультантом.

Активно используются и формы групповой дискуссии, ролевые игры.

Так, метод дискуссии считается одним из эффективных способов активизации группы для решения многих проблем, за-

дач, повышающим интенсивность восприятия за счет включения обучаемых в коллективный поиск истины, и широко применяется в целях обучения, развития, установления взаимоотношений в группе, даже в психотерапевтических целях.

Ролевая игра, являясь активным методом обучения, направлена, по мнению А. Н. Неустроевой, на развитие поведенческих умений как профессионального, так и социального характера.

Все перечисленные методы применяются в комплексе и сочетаются друг с другом определенным образом в составе модуля в зависимости от его целевой программы, при этом выполняется их основное назначение, предусмотренное интегративно-модульной технологией, – созда-

ние реальной модели деятельности, в результате становится возможной трансформация теоретических основ в практически-прикладные умения. Таким образом, складывается система обучения студентов с целью развития их лидерского потенциала.

Конечное развитие лидерского потенциала напрямую связано с работой по его самосовершенствованию. Причем самосовершенствование даст положительные результаты, если оно ведется целенаправленно, планомерно и систематически.

Таким образом, складывается система формирования лидерского потенциала представителей студенческого актива. При такой организации работы теория предваряет практическую работу обучаемых.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Лутошкин А. Н. Как вести за собой. М.: Просвещение, 1986. С. 119–121.

² Грановская И. А. Элементы практической психологии. 2-е изд. Л.: Изд-во ЛГУ, 1988.