

УДК 316.46

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Санарова А.В., студентка гр.СПб-192, I курс

Научный руководитель: ст. преподаватель Томилин К.В.

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
г.Кемерово

В последнее время во всём мире большое внимание уделяют развитию лидерских качеств. Последние позитивно сказываются как на судьбе отдельно взятых людей, так и групп, компаний, государства. Лидеры – это личности, пользующиеся заслуженным уважением у определенной группы людей, которая признаёт право лидера брать и нести ответственность за наиболее важные решения, влияющие на эту группу.

Лидерские качества влияют на проявление профессиональных компетенций. В качестве основных точек приложения усилий для развития профессиональных компетенций выделяют:

1. Постоянное повышение профессионализма в своей области;
2. Проявление активного подхода к работе и сотрудничеству;
3. Нацеленность на достижения результата.

Лидерские способности можно развить через:

1. Работу над собственными навыками проявления инициативности и взятия ответственности;
2. Обучение надпрофессиональным навыкам с использованием советов и опыта наставников.

Объединяя усилия в развитии профессиональных навыков и проявлении лидерства, можно добиться значительных результатов, ведь одно усиливает другое.

Изучением лидерства обучающихся в образовательных организациях занимается ряд авторов. Например, идет поиск путей развития лидерского потенциала старшеклассников [2], формирования лидерского потенциала в высшей школе [3], развития лидерских качеств старших подростков [4].

Вместе с тем в настоящее время вопросы развития лидерских качеств в молодых людях, обучающихся в высших учебных заведениях, остаются. Например, каким образом воспитать в 17-,18-летних молодых людях лидерские качества, используя инструменты учебной и внеучебной деятельности в вузе? Устаревшие, но все еще используемые методы обучения (когда студент выступает послушным «работником», приходя на занятия, выполняя заданный преподавателем объём работ), а также стандартные занятия внеучебного блока вуза (когда студент может выбрать только между небольшим количе-

ством студенческих объединений) – этого, вероятно, недостаточно для того, чтобы охватить большое число студентов и развить в них лидерские качества.

Качества, выделяемые как наиболее характерные для лидера, это:

- Решительность, способность самостоятельно и своевременно принимать решения в критических ситуациях и брать ответственность на себя;
- Настойчивость и умение разумно рисковать;
- Психическая устойчивость;
- Самокритика, способность трезво оценивать не только свои успехи, но и неудачи;
- Требовательность как по отношению к себе, так и по отношению к людям, которые предоставили ему управление важными делами;
- Стрессоустойчивость и выносливость;
- Оптимистичность, умение относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.

Для того, чтобы найти ответ на вопрос, как развивать лидерские способности большого числа обучающихся в вузе, нами был проведен социальный опрос.

Первым шагом стала «диагностика лидерских способностей» согласно методике Е. Жарикова и Е. Крушельницкого [1].

Диагностика проходила в виде тестирования. Тест содержал пятьдесят вопросов. За каждый ответ, совпадающий с ключом, испытуемый получал один балл, в ином случае – ноль баллов. В итоге:

- Если сумма баллов оказывалась менее 25, то качества лидера у тестируемого выражены слабо.
- Если сумма баллов была в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.
- Если сумма баллов оказывалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.
- Если сумма баллов была более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

В опросе приняли участие 193 студента КузГТУ, обучающихся на первых курсах в институте энергетики и институте информационных технологий, машиностроения и автотранспорта. Возраст тестируемых: от 17 до 20 лет. Представим обобщенные результаты тестирования в виде диаграммы на рисунке 1:

Отметим также, что на ряд вопросов почти все респонденты отвечали одинаково. Так, например, на 9 вопросов из 50 более 85% респондентов ответили одинаково:

- 93% респондентов испытывают удовольствие, когда им удается убедить кого-то в чем-либо;
- 86% респондентов не теряются, если люди, их окружающие, выражают несогласие с ними;

- 90% респондентов считают, что настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
- 98% респондентов, в случае, если заблудятся на прогулке с друзьями, предоставляют принятие решения наиболее компетентному из них;
- 93% респондентов уважают дисциплину; 93% респондентов предпочитают руководителей, которые всегда советуются и прислушиваются к мнениям других;
- 90% респондентов, столкнувшись с трудностями, не опускают руки, у них появляется сильное желание их преодолеть;
- 87% респондентов заявили, что могут прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ СТУДЕНТОВ КУЗГТУ

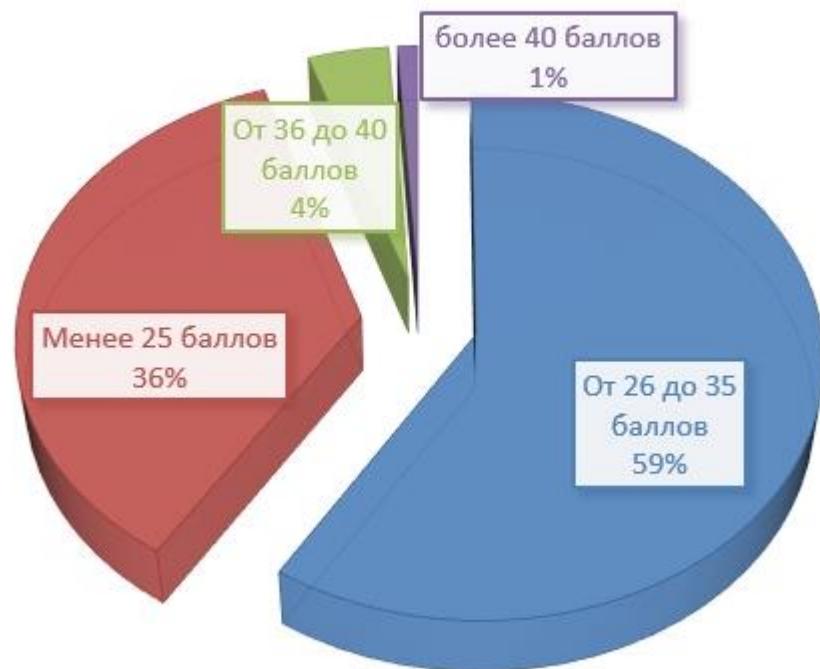


Рис 1. Обобщенные результаты тестирования.

Итак, заметим, что у 36% опрошенных (69 чел.) лидерские качества выражены слабо, у 59% студентов (114 чел.) они проявлены средне, и только у 4% из числа опрошенных (8 чел.) лидерские качества оказались сильно выражены. При этом 1% (2 чел.) оказались слоны к диктату.

Среди четырех групп, получившихся при подведении итогов опроса, в наибольшем состоянии риска находятся, на наш взгляд, студенты из группы, лидерские качества которых развиты слабо. Более 1/3 студентов, не развив лидерские качества в вузе, либо столкнутся с этой задачей в будущем, либо будут испытывать ограничения в профессиональном и карьерном росте, накладываемые организационными требованиями.

Другой проблемой является конверсия средне и сильно выраженных лидерских качеств в действия. Иными словами, какова доля людей, проявляющих лидерство на системной основе? Ведь если студент имеет склонность к лидерству, но окружающая его инфраструктура не стимулирует или даже препятствует проявлению лидерских качеств, то они, естественным образом, будут подавляться и личностью. Это характерно не для всех (т.к. всегда найдутся лидеры, сильные настолько, что преодолеют даже подавляющую лидерство инфраструктуру), однако для части студентов.

Мы провели еще один опрос – на этот раз по методикам Р.С. Немова «Потенциал лидера» (№1) и «Эффективность лидерства» (№2) [5]. В этот раз опрос проводился в группе из 17 человек, в возрастной категории от 19 до 21 года. Результаты опроса по каждой методике представлены ниже.

Методика №1.

У 4 из 17 (24%) респондентов оказались результаты, сигнализирующие об инициативности, уверенности в себе, целеустремленности и твердой воле.

У 11 из 17 (65%) респондентов обнаружилось умение принимать роль как ведущего, так и ведомого в зависимости от ситуации.

У 2 из 17 (11%) респондентов обнаружилась склонность к принятию роли исполнителя и подчиненного.

Методика №2.

У 4 респондентов был выявлен высокоэффективный стиль руководства; у 11 из 17 – среднеэффективный стиль руководства; у 2 из 17 – низкоэффективный.

Итак, наибольшее число испытуемых показали средний уровень развитости лидерских качеств. Опрос, проводимый в малой группе по двум методикам, подтвердил данные, полученные при первом соцопросе на выборке людей из 193 чел.

Каким образом можно обеспечить развитие лидерских способностей молодых людей, обучающихся в высшей школе?

Студентов стоит обучать лидерскому мышлению, лидерскому подходу. Делать это можно триединно: 1) преподавая «лидерство» как отдельную дисциплину или модуль дисциплины, согласно учебному плану; 2) развивая лидерские качества через созданный в вузе лидерский клуб; 3) поощряя участие студентов в социально-ориентированных проектах, волонтёрстве (добровольчестве), бизнес-проектах.

Кроме того, следует проводить дополнительные по отношению к основному учебному процессу курсы по лидерству в формате тренингов. Организацию и обеспечение такого рода тренингов вполне может брать на себя лидерский клуб.

Список литературы:

1. Жариков Е., Крушельницкий Е. Диагностика лидерских способностей / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-

психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.
2002. С.316-320.

2. Касимова С.Г., Соловьев Р.И. Развитие лидерского потенциала старшеклассников // Концепт. 2014. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-liderskogo-potentsiala-starsheklassnikov> (дата обращения: 20.03.2020).
3. Маркелова Ю.В. Проблема формирования лидерского потенциала в высшей школе // Ученые записки университета Лесгабта. 2012. №6 (88). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-formirovaniya-liderskogo-potentsiala-v-vysshey-shkole> (дата обращения: 21.03.2020).
4. Руднева И.А., Салагина А.В. Проблема развития лидерских качеств старших подростков // Молодой ученый. — 2020. — №10. — С. 142-144. — URL <https://moluch.ru/archive/300/67859/> (дата обращения: 20.03.2020).
5. Немов Р.С. Методика «Эффективность лидерства» // Портал PSYERA URL: <https://psyera.ru/5405/metodika-effektivnost-liderstva-rs-nemov> (дата обращения: 20.03.2020).