

мету, это сумма баллов, набранная студентом на протяжении некоторого промежутка времени по определенным правилам.

В рейтинговой системе чаще всего используют различные виды контроля по видам учебных занятий: экзамен, курсовая работа, дифференцированный зачет по итогам семестра, доклад, реферат, зачет по теме, письменная контрольная работа, выступление на семинаре, компьютерный тест, устный ответ на вопрос.

Сводная ведомость контроля и учета успеваемости студентов позволяет получить полную картину успеваемости группы по всем предметам. Общий рейтинг в масштабах университета подсчитывается дважды в семестре – на восьмой (текущий рейтинг) и на шестнадцатой (предварительный рейтинг по дисциплине) неделях. Каждый преподаватель, согласно плану-графику заполняет ведомость текущей успеваемости по дисциплине.

На кафедре готовятся сводные ведомости текущей успеваемости для каждой группы. В ведомости для каждого студента приводится текущий рейтинг по каждой дисциплине в процентах от максимальных баллов на текущий период и суммарный рейтинг по всем дисциплинам, рассчитанный с учетом весовых коэффициентов дисциплин (часов по ГОСу).

По окончании семестра вычисляется предварительный рейтинг по дисциплине $R_{дис.}$ и суммарный предварительный рейтинг по всем дисциплинам ($R_{пр.}$). Студенты могут

получить итоговые оценки без заключительного контроля (экзамена, зачета) при следующих условиях: зачтено – $R_{дис.} =$ или более 50 %; хорошо – $R_{дис.} = 75-89,99$ %; отлично – $R_{дис.} =$ или более 90 %.

Студенты, получившие «автоматом» оценку «хорошо», имеют право сдавать экзамен. При $R_{дис.}$ менее 35 %, студенту сразу выставляется неудовлетворительная оценка по курсу. Студенты, не получившие «автоматом» итоговую оценку, выходят на заключительный контроль – экзамен. Таким образом формируется интегральная рейтинговая оценка в системе «студент – преподаватель – кафедра».

Рейтинговая система включает непрерывный мониторинг учебной деятельности студентов, дифференциацию оценки успеваемости по различным видам деятельности в рамках конкретной дисциплины, график контрольных мероприятий, рейтинговую оценку знаний по дисциплине.

Контроль учебной работы необходимо рассматривать в качестве одного из ведущих средств управления учебно-воспитательным процессом в вузе. Он должен направляться на объективный и систематический анализ хода изучения и усвоения студентами учебного материала в соответствии с требованиями, изложенными в Государственных образовательных стандартах, учебных планах и программах дисциплин и содействовать повышению уровня преподавания и улучшению организации учебных занятий.

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ В РАМКАХ СОЦИОКУЛЬТУРНОГО ПРОСТРАНСТВА ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Л. В. Орнина

ГОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова»
г. Магнитогорск

Важнейшей миссией процесса стратегического развития вуза на сегодняшний день является формирование компетентного специалиста, обладающего не только ярко выраженной гражданской позицией и профессиональной компетентностью, но и определенным набором лидерских качеств. Если говорить о психологическом портрете такой личности, то основными его составляющими станут такие внутрилличностные особенности, как высокая адаптивность, мобильность, кон-

курентоспособность, стабильность и устойчивость нервной системы, лабильность, гибкость в общении, хорошая переключаемость, коммуникабельность и целеустремленность. Последнее свойство мы считаем определяющим в данном наборе социально-психологических особенностей, отличающих современного выпускника вуза. Именно недостаток волевых качеств становится, на наш взгляд, основной причиной неудач и разочарований в себе молодого специалиста и, как

следствие, формирование его неадекватной самооценки в сторону заниженной. Следует также учесть и тот факт, что технический вуз готовит кадры для главного градообразующего предприятия города, и степень выраженности лидерских качеств у студента – будущего управленца на крупном производственном объекте – играет очень важную роль, наряду с профессиональной компетентностью и коммуникативной гибкостью. Однако было бы слишком однобоким рассмотрение вопроса формирования лидерских качеств современного студента в отрыве от основной среды, которая служит основой для развития его профориентационной направленности – образовательной и воспитательной среды университета, которую мы рассматриваем как социокультурную, основными составляющими которой мы считаем следующие: поликультурность мышления, определённый социокультурный фон, включающий в себя эстетическую, культурологическую и гражданскую компетентность, выработку основных стратегий по формированию толерантного отношения к представителям другим культур и наций, развитие творческой инициативы и осознание своей личностной позиции в социокультурном пространстве университета, города, страны. Однако прежде чем говорить о специфике формирования лидерских качеств студентов в рамках социокультурного пространства университета, остановимся на определении специфики понятий «лидерство», «лидер», «лидерские качества». Издавна люди пытались найти ответ на вопрос, каким набором конкретных качеств должен обладать руководитель, чтобы эффективно управлять подчиненными. Различные ученые пытались выделить необходимые черты или характеристики, которыми должен обладать тот или иной руководитель. Этой проблеме уделяется пристальное внимание, прежде всего, в зарубежной психологии управления. Первоначально научные поиски нашли свое воплощение в так называемой «теории черт» (иногда ее называют «харизматической» теорией, от слова «харизма», т. е. нечто снизошедшее на человека от Бога). В соответствии с этой теорией лидером, руководителем не может быть любой человек, но лишь такой, который обладает определенным набором врожденных личностных качеств, набором или совокупностью определенных психологических черт. Управление – это не наука, а своеобразное искусство, утверждают сторонники этой теории. Управленец – это своего рода артист, деятельность которого основывается на его врожденном таланте. «Никто не может научиться руководить, и мы не верим, чтобы этому можно было обучить, – утвер-

ждал американский психолог Д. Бойд [1]. – Искусство руководства не является чем-то, чему можно научиться извне; оно идет от вашего сердца и собственной силы». Аналогичную позицию занимал Е. Шумахер, отмечавший, что действия по осуществлению руководства «относятся скорее к области поэзии, нежели к точным наукам». На основе приведенных взглядов позднее формируются теории «элиты и толпы» [2]. Согласно им, обязательным условием жизни всякого общества выступает его дифференциация на два слоя – на «элиту», привилегированную правящую группу, члены которой призваны руководить, и на «толпу», остальную массу людей, которые слепо идут за лидерами. Согласиться с такой точкой зрения – значит признать ненужными попытки выявить закономерности эффективного управления, качества, которыми должен обладать руководитель. Однако изучение практики показывает, что определенные закономерности существуют, типичные черты есть. Вот почему позднее психологи-бихевиористы обосновывают положение о том, что лидерские черты нельзя считать всецело врожденными. Некоторые из них могут быть приобретены в результате обучения и накопления опыта. В этом направлении проводятся многочисленные исследования, направленные на выявление универсальных черт, которые с необходимостью должны быть свойственны лидерам. Особенно тщательно наборы черт разрабатывались в США, потому что они должны были стать основанием для построения системы тестов для отбора лиц, «годных» для руководства. Однако вскоре выяснилось, что задача эта трудно разрешима. Начав с нескольких фундаментальных качеств, ряд ученых в процессе исследования довели их количество до двух сотен и более. В 1940 г. американский психолог К. Бэрд составил список из 79 черт и качеств, упоминаемых различными исследователями как «лидерские». Однако его смутил «разброс» этих черт у разных авторов: 65 % названных черт были вообще упомянуты лишь однажды, 16-20 % – дважды, 4-5 % – трижды и лишь 5 % черт были названы четыре раза. Кроме того, нельзя было сбрасывать со счетов и такое наблюдение из практики осуществления руководства: имелось немало случаев, когда лица, не обладающие «важнейшими чертами», успешно справлялись со всеми функциями лидера. Напротив, наличие этих черт не всегда превращало человека в эффективного лидера. Все это обусловило появление других точек зрения. Достаточно распространенной в зарубежной психологии является «ситуационная теория». В ней акцент переместился с черт лидера на анализ

ситуации и объекта управления, т. е. лидерство возникает как ответ на требование ситуации. Другими словами, в данном подходе преуменьшается роль активности личности, ее черт и в ранг высшей силы возводятся обстоятельства. Черты рассматриваются лишь как одна из «ситуационных» переменных. К числу других относятся: размер и структура организации, вид выполняемой деятельности, индивидуальные особенности членов организации (в частности, их ожидания), время принятия решений, психологический климат организации и др. В одних условиях от лидера требуется одна линия поведения, в других – совсем иная. Поэтому ребенок может быть лидером во дворе, но ведомым – в классе, а руководитель – лидером на работе, но не в семье. Однако часто встречаются люди, чья компетентность вполне удовлетворяет требованиям ситуации, они являются хорошими профессионалами, но не способны к руководящей деятельности. Кроме того, на практике при изменении задач, стоящих перед организацией, а следовательно, при изменении ситуации, слишком частой смены лидеров не происходит. При всех очевидных недостатках «ситуационной теории» прогрессивным является признание того, что для лидерства важны не только определенные качества личности, но и другие факторы. В настоящее время в западной социальной психологии доминирующей является «синтетическая концепция лидерства». Согласно этой теории, лидерство есть процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер является субъектом управления этим процессом. При таком подходе лидерство является функцией группы, поэтому и изучать его необходимо, прежде всего, с точки зрения целей и задач группы. Вместе с тем личность лидера, его качества не должны сбрасываться со счета. Следовательно, эта теория отличается комплексным подходом ко всему процессу управления. На характер осуществления лидерской роли оказывает влияние взаимосвязь трех переменных: качества лидера, качества последователей или ведомых и характер ситуации, в которой осуществляется лидерство. С одной стороны, лидер воздействует на ведомых и ситуацию, с другой – столь же существенны и их воздействия на лидера. Таким образом, проанализировав наиболее распространенные теории лидерства, мы приходим к выводу о том, что лидерство – это способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения целей. Теперь обратимся к рассмотрению основных условий процесса формирования лидерских качеств студентов в рамках социокультурного пространства

университета, при реализации которых данный процесс, на наш взгляд, будет проходить наиболее эффективно.

1. Формирование у студентов качеств, присущих лидеру. Выработка организаторских, управленческих качеств лидера – это уже проблема его собственного обучения и воспитания. Умение сформировать группу, сплотить ее, определить цели, поставить перед обществом (или учреждением, властью) необходимые задачи, сформулировать основную цель – вот качества, присущие современному лидеру. В малой группе роль лидера заключается в сплочении ее участников и направлении их деятельности. От него требуется тесное личное общение с ближайшим окружением. При этом выявляются и играют организующую роль его личные качества, умение владеть ситуацией, принимать решения, брать на себя ответственность, делать верный выбор (людей, проблем, первоочередных задач). Одновременно лидер должен уметь удовлетворять интересы группы, не выходя за пределы права и гражданских норм и не ставя свое окружение в зависимость от своих благодеяний. На отношения с группой и авторитет лидера оказывают значительное влияние личный стиль его поведения (авторитарный, жесткий или демократический). Таким образом, лидер не только должен хотеть вести людей за собой, но и обладать для этого необходимыми качествами. Ведомые должны быть готовы идти за ним и выполнять намеченную им цель. Одно из условий лидерства – получение максимальной информации в минимальное время. Современные технические средства связи информации отвечают этому требованию.

2. Анализ и учёт окружения лидера. Лидерство предполагает определенный характер ближайшего окружения. Оно должно быть отобрано по деловым, профессиональным признакам. Личная преданность – важное качество окружения, но недостаточное для современного общества. Единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу, взаимное доверие, уверенность в правильности выбора, нравственная устойчивость, убежденность также дают право занимать место в коллективе, окружающем лидера. Привлекательными для окружения выступают престижность места, возможность карьеры, признание в коллективе и вне его. Но важно, чтобы все это было при высокой профессиональной компетентности. Соратник должен иметь ясное представление об общем состоянии дел, которыми он занимается под руководством лидера, о своей роли, обязанностях в группе, обладать аналитическими,

творческими способностями для совместной работы. В лидере как бы концентрируются качества его сподвижников. Поэтому он должен быть заинтересован в подборе людей, превосходящих его по каким-либо качествам. Отношения лидера и его коллектива – важный аспект новой, лидерской организации власти. Целеустремленность, принципиальность, сознание ответственности перед обществом (или управляемым учреждением), понимание его задач и запросов являются неотъемлемыми качествами лидера. Они должны быть и у его окружения. Эти качества сплачивают их так же, как общее умение вести дискуссию, сочетать стремление к самоутверждению с интересами коллектива и коллег, положительно относиться к их заслугам.

3. Прогнозирование и развитие карьеры лидера. Карьера зависит не только от общих условий, но и от личных качеств лидера. Его успех возможен при осуществлении ряда функций. Конструктивная функция – выражение интересов общества в конкретной программе. Координационная функция – согласование действий институтов власти, уч-

реждений, направлений их деятельности. Интегративная функция – сплочение единомышленников, окружения, общества вокруг программы лидера.

4. Учёт реалий современности. Лидер должен соответствовать требованиям времени, и не только он, но и его окружение, которое способно его понять. Это новый тип лидеров – лидеры-новаторы, которые призваны эффективно решать и новые проблемы, и старые, но иными методами. Они инициативны и восприимчивы к инициативе других, компетентны, профессиональны, толерантны к другим, целеустремлённы и дальновидны, и это именно те личности, кто действительно сможет управлять людьми в структуре крупного производственного процесса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бойд, Д. Критерии определения лидерских качеств / Д. Бойд; пер. с англ. – М., 2007.
2. Шумахер, Е. Лидер и его окружение / Е. Шумахер. – СПб. : София, 2008.

ПРОФИЛАКТИКА НАРКОЛОГИЧЕСКОЙ И ИНЫХ ВИДОВ ЗАВИСИМОСТЕЙ В АлтГТУ им. И. И. ПОЛЗУНОВА

И. В. Огнев

ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова»
г. Барнаул

Во всем мире злоупотребление алкоголем, наркотиками и другими психоактивными веществами приняло характер эпидемии. В последнее десятилетие и для России употребление несовершеннолетними и молодежью алкоголя, наркотических и других психоактивных веществ превратилось в проблему, представляющую серьезную угрозу здоровью населения, экономике страны, социальной сфере и правопорядку.

Динамика роста количества наркозависимых и смертности от наркомании сохраняется. С 2004 г. вновь обозначилась тенденция увеличения числа лиц, систематически употребляющих наркотики. Общая численность наркозависимых составляет, по оценкам экспертов и общепринятым методикам расчета, от 2 до 2,5 миллионов человек, причем, преимущественно, в возрасте от 18 до 39 лет.

Ежегодно в Российской Федерации на этот печальный путь встает 80 тысяч новых наркоманов, чтобы заменить выбывших из списков, треть из которых умирает. То есть каждые сутки в стране умирает 82 человека призывного возраста, в год – 30 тысяч человек, что в два раза больше, чем за все десять лет войны в Афганистане.

Уникальная специфика российской наркомании, как свидетельствуют данные Минздравсоцразвития России, состоит в том, что до 90 % наркозависимых в нашей стране потребляют опиаты. При этом, согласно данным ООН, процент российского населения, вовлеченного в злоупотребление опиатами, в 5-8 раз превышает соответствующий показатель в странах Европейского Союза, а в отдельных странах, например, Германии, количество опиатных наркоманов в удельном отношении в 20 раз меньше, чем у нас. Отсюда и сверхсмертность, формирующая грустную