

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СОЦИАЛЬНО-АКТИВНЫХ СТУДЕНТОВ КАК ПРИНЦИПИАЛЬНАЯ ЗАДАЧА ВОСПИТАНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

П. Ю. Кирюшина, Е. Л. Тихонова

ГОУ ВПО «Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского»
г. Нижний Новгород

Система высшего профессионального образования подверглась существенным изменениям в последние два десятилетия. Она испытала на себе перипетии перехода к рыночной экономике, разрушения идеологических клише, формирования новой парадигмы педагогической деятельности. Подобные процессы ярко сказались на содержании и характере воспитательной деятельности высшей школы.

В советский период цели воспитания достигались преимущественно в рамках идеологической работы. Комсомольская организация пронизывала всю молодежную среду, формировала в умах и сердцах молодых граждан общественные идеалы и ценности. С распадом советской системы альтернативы комсомолу не появилось. Однако в повестке дня остро стоят вопросы нахождения оптимальных форм и механизмов воспитательной работы со студентами.

Путь поиска ответов на эти вопросы тернист и извилист в силу целого ряда объективных причин. Прежде всего, это отсутствие целостной общегосударственной концепции воспитания молодого поколения. Считается, что плюрализм мнений исключает целенаправленное влияние на умонастроения молодежи. Академические свободы предполагают широту взглядов и убеждений преподавателей. Ценности у всех оказываются разными. При этом игнорируется обстоятельство, что любое общество способно к поступательному развитию только на основе общей системы мировоззренческих ценностей при максимальной терпимости к иным убеждениям. Социальное воспитание, собственно, представляет собой систему формирования актуальных общественных ценностей и идеалов. Поэтому можно настаивать на необходимости четко артикулировать цели и задачи воспитательной работы в образовательных учреждениях.

К другим факторам, оказывающим непосредственное влияние на реализацию воспитательной работы в высшем учебном заведе-

нии, можно относить массовый характер высшего образования, ограниченность кадровых и организационных ресурсов для ее осуществления. Закономерно встает вопрос, каким образом донести до каждого студента и убедить в высокой значимости ценностей гражданственности, патриотизма, морали и нравственности, здорового образа жизни? Каким образом мобилизовать профессорско-преподавательский состав на решение указанной задачи? Чтобы найти ответ, необходимо сконцентрировать усилия на разработке методологии и методики воспитательной работы с молодежью на основе накопленного российскими вузами опыта в последние десятилетия.

Двигаться в указанном направлении вынуждает также остро обозначившаяся государственная потребность в молодых управленческих кадрах. Активно разворачивающиеся инновационные процессы нуждаются в эффективных управленцах в самых разных сферах профессиональной деятельности: научной, производственной, образовательной и иных. Задача их подготовки ложится, в первую очередь, на высшие учебные заведения и предполагает развитие лидерских качеств и организационных навыков у сегодняшних студентов. Она вряд ли разрешима только в учебном процессе и становится базовой при осуществлении воспитательной компоненты.

Позволим себе утверждать, что мощнейшим ресурсом в реализации воспитательного потенциала образовательного учреждения вне зависимости от объективных сложностей выступает социально-активная часть студенчества. Это молодежь, уже обладающая лидерскими качествами и проявляющая живую заинтересованность в том, что происходит в окружающем мире. Подобное любопытство позволяет студентам включаться в протекающие процессы и влиять на них своей деятельностью. Мотивы социальной активности могут быть самые разные. Видимо, это требует самостоятельного научного анализа. С практической точки зрения важно

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СОЦИАЛЬНО-АКТИВНЫХ СТУДЕНТОВ КАК ПРИНЦИПИАЛЬНАЯ ЗАДАЧА ВОСПИТАНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

обеспечить, чтобы деятельность активного студенчества была включена в механизмы воспитательной работы в целом и не приобрела асоциальных проявлений. Соответственно, необходимо создавать возможности для раскрытия лидерского потенциала студентов в приемлемых формах и на благо всей студенческой молодежи. Подобная задача требует сосредоточить пристальное внимание на работе с социально-активными студентами вуза, в том числе в контексте подготовки резерва управленческих кадров.

Несмотря на синонимичное употребление понятий «лидер» и «руководитель», предлагаем их разграничивать. Различия в понятиях «лидер» - «руководитель» выделены и детально сформулированы в литературе [8, 11]. Лидерство – это отношение доминирования и подчинения, влияния и следования этому влиянию в системе межличностных отношений в организации. Следовательно, в широком смысле слова, лидерство – это один из способов организации и управления группой, что позволяет объединять понятия «лидер» и «руководитель» и, несмотря на их различия, говорить о том, что развитие качеств лидера способствует и развитию качеств руководителя. Этот тезис подтверждается результатами исследований, представленных в работе Ларионова В. Г. и Мельникова О. Н. [8], согласно которым значительная группа менеджеров во многом обладает лидерскими качествами.

Опыт воспитательной работы в вузе также позволяет делать вывод, что далеко не все студенты, активно участвующие в общественной жизни, впоследствии становятся эффективными управленцами. Однако именно у них имеется больше шансов реализоваться в руководящей деятельности по сравнению с теми, кто воздерживался в студенческие годы от участия в различных формах внеучебной деятельности.

Тем не менее, необходимо учитывать следующее. Во-первых, далеко не все стремящиеся стать лидерами обладают необходимыми для этого качествами. И, во-вторых, такая активность ниже у студентов младших курсов. Тезис о практической сложности установления лидеров в группах, несмотря на очевидность феномена лидерства, поддерживается специалистами в области социальной психологии [6]. Кроме того, крайне нежелательно наличие в коллективе потенциальных лидеров, не имеющих возможности для самореализации в сфере своей студенческой деятельности, поскольку они могут искать

реализацию в других областях, нередко превращаясь в "антилидеров". Нереализованный лидер может представлять серьезную опасность для организации. Большинство сотрудников, вызывающих проверки «сверху», ведущие разного рода тяжбы с начальством, как раз и являются такими не замеченными и не оцененными потенциальными лидерами. Всегда следует помнить, что только от руководителя зависит, куда будет направлен и в какую форму облечен такой потенциал.

Для формирования современной вузовской системы работы с социально активной молодежью и подготовки лидеров необходимо использовать опыт отечественной психолого-педагогической науки, деятельности комсомольских и высших партийных школ, академий хозяйственного актива применительно к реалиям сегодняшнего времени. Также необходимо учитывать, что в вузах процесс развития лидерских способностей происходит одновременно с интенсивным личностным ростом молодых людей и, следовательно, не может быть исключен из сферы воспитательной работы.

Решение вышеозначенной задачи складывается из двух относительно самостоятельных, но взаимосвязанных этапов: этап выявления лидеров и этап работы с ними, включающий деятельность по формированию у студентов особых личностных качеств и навыков.

Первый этап реализуется с первого дня обучения в вузе. На наш взгляд, завершиться он должен к концу первого года обучения с целью воплощения лидерского потенциала студентов в реализуемые вузом механизмы воспитания. Процесс выявления лидеров протекает на уровне академических групп и должен осуществляться, по нашему мнению, под контролем преподавателей – кураторов, с целью адаптации студентов к условиям обучения в вузе и формирования комфортного психологического климата в студенческой группе. В работе Щегловой Т. М. [12] рекомендуется участие преподавателя, являющегося куратором, в выборе официального актива группы первокурсников. При выдвижении кандидатур на официальные посты в группе авторы предлагают ориентироваться, прежде всего, на морально-деловые качества студента, лишь затем, на его популярность, так как «звезды» первых дней существования группы в дальнейшем могут и не занимать лидерских позиций.

Важная роль в процессе выявления лидеров может быть отведена тестированию.

Несмотря на неоднозначное к нему отношение, тестирование достаточно часто используется в частных и государственных компаниях для выявления лиц, способных к эффективному управлению [1, 5, 11]. Имеются сведения, хотя и достаточно ограниченные, о применении психологического тестирования для выявления студентов, обладающих лидерскими способностями, в ряде вузов России, прежде всего, в вузах, проводящих подготовку специалистов в области управленческой деятельности [1, 7, 9]. Как правило, тестирование проводится избирательно, в основном, в рамках школ лидерского актива.

В ряде работ для оценки лидерских качеств личности предлагается использование метода социометрии [3, 4], включающей вопросы, затрагивающие основные стороны жизнедеятельности студенческой группы – учебную, научную, профессиональную, общественную, эмоционально-личностную и другие.

Опыт Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского также свидетельствует о действенности подобного подхода. По нашему мнению, используемые для этих целей тесты должны быть комплексными и включать вопросы, связанные с мотивацией и направленностью студентов, их склонностями и интересами, коммуникативными, организаторскими способностями, опытом участия в общественной работе, полученным в школе. По отзывам преподавателей – кураторов академических групп, социометрию отличает простота проведения и обработки результатов.

Таким образом, первоочередное значение в системе выявления студенческих лидеров имеет кураторская деятельность профессорско-преподавательского состава. Это требует обращать особое внимание на вопросы его методической подготовки. В ННГУ им. Н. И. Лобачевского с этой целью регулярно организуются методические семинары, рассматривается самостоятельный блок вопросов в рамках программы повышения квалификации профессорско-преподавательского состава. Имеет место разработка методических рекомендаций по реализации в академической группе комплексного плана воспитательной работы. В целях совершенствования и стимулирования кураторской деятельности ежегодно проводится университетский конкурс «Куратор года», что позволяет выявлять и тиражировать успешные формы кураторской деятельности, в том числе по работе со студенческими лидерами.

Безусловно, принципиальное значение на этапе выявления социально-активных студентов имеет собственно внеучебная студенческая жизнь в совокупности различных мероприятий. Система конкурсов (творческих, организационных, учебных) способствует тому, что очень быстро в студенческой группе определяются лидеры, организующие и направляющие жизнедеятельность группы.

Второй этап в системе работы со студенческими лидерами представляет собой деятельность по развитию лидерских качеств, что осуществляется как посредством обучения, так и приложения на практике полученных умений и навыков. Такое разграничение достаточно условно, поскольку осуществляется, как правило, в рамках реализации студенческих мероприятий.

Система обучения лидеров должна быть связана, по нашему мнению, с развитием таких навыков, как аналитические, коммуникативные, организационные и т.д. С другой стороны, необходима ориентация на самосовершенствование личности, воспитание способностей к самоорганизации, самодисциплине, самоанализу, самооценке результатов деятельности.

Эта составляющая реализуется в проведении школ лидерского актива, деловых игр и иных подобных мероприятий. Организация и проведение школ лидерского актива в последние годы стали повсеместно распространенной и популярной практикой, проводимой в самых разнообразных формах – сборов актива, выездов факультетов, лагерей-семинаров для лидеров и так далее. Школы лидерского актива в последние годы проводятся также и на общероссийском уровне. Студенческие советы факультетов, студенческий совет ННГУ им. Н. И. Лобачевского регулярно организуют и проводят школы актива для студентов-первокурсников, выявляя молодежных лидеров.

В западных компаниях вторым по уровню значимости (после обучения) считается признание важности развития лидерских качеств путем непосредственного воздействия высокопоставленных сотрудников на молодых [10]. В применении к образовательному процессу, такой формой можно считать проведение лекций и встреч с представителями политической, научной, деловой элиты. Также в западных компаниях создаются дополнительные возможности для сотрудников проявить свои таланты посредством разработки новых товаров или услуг. Это способствует реализации небольших новаторских

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СОЦИАЛЬНО-АКТИВНЫХ СТУДЕНТОВ КАК ПРИНЦИПИАЛЬНАЯ ЗАДАЧА ВОСПИТАНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

проектов, а участие сотрудников в подобных программах способно подготовить их к выполнению руководящих обязанностей в низшем и среднем звеньях [10]. В образовательных учреждениях такой подход может быть реализован в рамках проектной деятельности студентов. В ней уже фактически реализуется вторая составляющая – практический опыт функционирования в качестве лидера. Интересной и действенной формой в данном направлении также является кураторская (вожатская) деятельность студентов старших курсов в отношении студентов младших курсов. Одновременно с практическим функционированием в качестве лидеров, что актуально для студентов-старшекурсников, этот вид деятельности решает важную задачу адаптации студентов-первокурсников к условиям вузовской среды. В ННГУ им. Н.И. Лобачевского вожатская деятельность на постоянной основе эффективно осуществляется на многих факультетах.

Кроме того, в нижегородском университете для работы со студенческими лидерами создана специальная научно-образовательная программа «Малая академия государственного управления» под эгидой аппарата полномочного представителя Президента РФ в Приволжском федеральном округе. Учебный план включает встречи с выдающимися деятелями страны и региона, лекции на значимую общественно-политическую тематику, широкую проектную деятельность слушателей социально-значимого характера. На программу принимаются социально-активные студенты всех нижегородских вузов при условии рекомендации от ответственных лиц вуза, курирующих воспитательную работу.

Особую значимость, по нашему мнению, имеет то, что ежегодно в рамках учебного плана малой академии реализуется силами студентов порядка двух десятков проектов слушателей. Часть из них представляет собой мероприятия студенческой жизни: конкурс «Молодой литератор», студенческие балы в лучших дворянских традициях, благоустройство территории университета, деловые игры по избирательной или злободневной общественно-политической проблематике. Другая часть проектов адресована детям – в больницах, детских домах, в школах. Эта деятельность сама по себе способствует развитию духовно-нравственных качеств студентов. Кроме того, в рамках малой академии социально-активная молодежь имеет возможность транслировать в социальную среду

значимые социально-востребованные ценности.

Мощным потенциалом развития лидерских качеств обладает студенческое самоуправление. Поскольку студенческому самоуправлению отводится важное место в реализации всех направлений воспитательной деятельности, его необходимо рассматривать не только как инициативную деятельность самих студентов, направленную на решение важных вопросов в различных сферах студенческой жизни, но, прежде всего, как одну из форм воспитательной работы в вузе. Актуальность развития студенческого самоуправления подтверждается вниманием со стороны органов государственной власти, иницилирующих конференции, форумы и конкурсы по данному направлению.

Это позволяет сделать вывод о том, что студенческое самоуправление можно рассматривать не только как практическую деятельность студентов и форму воспитательной работы в образовательном учреждении, но и как одну из форм молодежной политики Российской Федерации, направленной на наиболее полное использование потенциала студенчества в социально-экономических преобразованиях общества.

На наш взгляд, подобная работа со студенческими лидерами с лихвой окупается. Она обеспечивает необходимую масштабность воспитательного воздействия. При этом действует принцип «равный – равному», что способствует достижению воспитательных целей. При этом мягко нивелируется проблема асоциальных проявлений лидерского поведения, что является главной целью профилактической работы в вузе. Приобретаемые навыки организационно-массовой работы способствуют решению вопросов подготовки управленческих кадров.

Подводя итоги, хотелось бы акцентировать внимание на следующем. Плановая и методичная работа со студентами, обладающими активной жизненной позицией, позволяет удовлетворить ряд значимых индивидуальных и социальных потребностей.

Прежде всего, это потребности личности молодого человека в творческом развитии и практическом применении своих лидерских способностей и талантов. Обладая потенциалом руководителя, он заинтересован в приобретении навыков, которые позволят ему эффективно реализовать собственную карьерную стратегию. Это яркий пример комплиментарности обучения и воспитания в обес-

печении высокого качества профессионального образования.

Во-вторых, особое внимание к социально-активным студентам отвечает потребности высшего учебного заведения в эффективном механизме воспитательного воздействия на широкий круг студентов посредством студенческих лидеров. Последние не имеют достаточных возможностей для приложения своей инициативы и усилий в масштабах всего общества, тогда как молодежная среда представляет собой благодатное поле деятельности.

Для воспитателя это возможность формировать образцы поведения в относительно небольшой группе студентов и транслировать их в молодежную среду. При этом молодые лидеры будут приобретать навыки организационно-массовой работы. Инициативы, проекты, конкретная деятельность лидеров по разным направлениям воспитательной работы, обращенные к широким кругам студенчества, в совокупности способны привести к успешному решению задач воспитания, которые стоят перед современным высшим учебным заведением.

Наконец, деятельность по развитию лидерских качеств у социально-активных студентов способна удовлетворить государственную потребность в подготовке управленческих кадров высокой квалификации. Эффективный руководитель это не только тот человек, который обладает багажом управленческих знаний. Это, прежде всего, тот, кто умеет взаимодействовать с людьми, ставить цели и мобилизовать ресурсы на их достижение. Успешное отраслевое управление предполагает и компетентность руководителя в соответствующей сфере. Сегодняшние студенты-лидеры потенциально способны к качественному выполнению управленческих функций в ближайшем будущем. Следовательно, именно во время получения высшего профессионального образования необходимо сформировать лидерский потенциал в систему конкретных навыков и личностных качеств.

Позволим себе утверждать, что работа с социально-активными студентами представляется приоритетным направлением в воспитательной работе вуза. Формы и механизмы развития лидерских качеств, безусловно, требуют своего дальнейшего развития и совершенствования. Однако движение в указанном направлении неизбежно и подтверждается актуальными потребностями и социальными запросами.

Литература

1. Аврова Е.С., Мартынова Т.Н. Гендерные особенности восприятия лидера в студенческой группе // Сибирская психология сегодня. Сб. научных трудов. Вып. 2. Кемерово. 2003.
2. Адаптация студентов к условиям обучения в институте // <http://uoipd.org/index.php?page=Adstud>
3. Гапонюк З.Г. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов гуманитарных вузов // Дисс.... канд. педагогических наук. М., 2008.
4. Давлетова А.И. Развитие лидерских качеств студентов педагогического вуза // Дисс.... канд. психологических наук. М., 2007.
5. Донская Н. // Справочник по управлению персоналом // <http://www.ht.ru/press/articles/?view=art53>
6. Емельянов Ю.Н. Руководство коллективом как проблема социальной психологии. М., 1971.
7. Емельянова И.Н., Ермакова Н.А. Портрет лидера в социальном интерьере // http://ovrnngu.narod.ru/metod_rekomend_ss.htm
8. Ларионов В.Г., Мельников О.Н. Подходы к изучению лидерства и лидерских качеств // Российское предпринимательство, 2001, № 5.
9. Мартынова М.Д. Развитие лидерства и социальной активности молодежи в системе высшего образования как основание для формирования управленческих качеств будущих специалистов // Университетское управление, 2003. № 5-6 (28), с. 129-133
10. Молчанов И. Воспитание лидеров в западных компаниях. М. 2006.
11. Моргунов Е.Б. Модели и методы управления персоналом. Москва, 2001.
12. Щеглова Т.М. Формирование профессиональной направленности студентов посредством оптимизации в группе структуры лидерства // Вопросы психологии, 1985, № 2.