

Раздел 3

ИНТЕРАКТИВНЫЕ И МЕДИАТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У БУДУЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ С ИСПОЛЬЗОВА- НИЕМ ИНТЕРАКТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Е. А. Кедярова, Е. А. Сукнева

Иркутский государственный университет, Иркутск

В условиях развития политического и социально-экономического направлений России, актуальной становится проблема формирования потенциальных лидеров в сфере государственного и муниципального управления. По мнению отечественных психологов, таких как Е. М. Дубровская, Т. В. Бендас, Я. Л. Коломинский, Л. И. Уманский, А. И. Корникова, А. П. Ситников, решением проблемы создания фонда способных лидеров нации будет являться создание условий, способствующих формированию эффективных лидеров.

В контексте рассматриваемой темы нам важно понять, какие лидерские качества необходимо сформировать у студента, которые позволят ему стать эффективным государственным служащим. Анализ современных исследований по развитию лидерских качеств показал, что большинство авторов (А. А. Баранов, Т. П. Митина, Т. Н. Шевченко, А. Ю. Субботина, М. Ю. Уварова) рекомендуют развивать лидерские качества посредством интерактивных методов обучения или в деятельности органов самоуправления, тогда как комплексных программ по развитию лидерских качеств у будущих государственных служащих не представлено.

В связи с этим целью исследования является выявить лидерские качества у будущих государственных служащих, разработать и апробировать программу их развития.

Объектом исследования выступают лидерские качества.

Мы предположили, что развитие общепрофессиональных, коммуникативных и креативных лидерских качеств у будущих государственных служащих возможно при проведении специально организованной программы, содержащей информационно-просветительский, диагностический, развивающий и оценочный этапы, с использованием интерактивных технологий.

Для реализации поставленной цели нами были использованы следующие методы и методики:

– теоретические (анализ первоисточников по проблеме исследования, сравнение, систематизация, обобщение и интерпретация научных данных);

– эмпирические (тестирование по следующим психодиагностическим методикам: тест «Диагностика лидерских способностей» Е. Жариков, Е. Крушельницкого, методика диагностики коммуникативных и организаторских склонностей В. А. Федоришина и В. В. Синявского, тест «Креативность» Н. Ф. Вишняковой);

– метод статистической обработки данных /-критерий Стьюдента.

В исследовании на констатирующем этапе приняли участие 56 студентов третьего и четвертого курсов очной формы обучения по направлению «Государственное и муниципальное управление» в возрасте от 20 до 22 лет. На развивающем этапе исследования приняли участие 12 студентов.

Теоретический анализ литературы позволил нам выделить опорные понятия исследования. Лидер – это авторитетная личность, обладающая познавательным, ценностным, творческим, коммуникативным потенциалами; реализующая в процессе деятельности свое мотивационное стремление быть лидером и действовать как лидер; личность, ведущая за собой других, способная обеспечить свободу каждому отдельному индивиду для осуществления его собственных целей и потребностей с тем, чтобы внести вклад в осуществление целей организации. Основными параметрами, отвечающими за высокий уровень раз-

вития лидерских качеств у будущих государственных служащих, являются общепрофессиональные, коммуникативные и креативные качества [2; 5].

Интерактивное обучение – обучение, основанное на взаимодействии. К интерактивным технологиям относятся: социально-психологический тренинг, игровые технологии, дискуссии, инсценировки, ролевые и имитационные игры, кейсы. В рамках интерактивных технологий могут быть использованы разнообразные стратегии и методы обучения, достаточно известные и апробированные в педагогической практике: стратегии кооперативного и проблемного обучения, технологии организации учебной дискуссии. Интерактивные технологии можно считать интегрирующими. В них обобщены наработки многих технологий: они обеспечивают и развитие мышления, и формирование коммуникативных способностей, и выработку умения самостоятельной работы. Интерактивные методы основаны на принципах взаимодействия, активности обучаемых, опоре на групповой опыт, обязательной обратной связи [1].

Исходя из положения о том, что лидерские качества у будущих государственных служащих необходимо развивать, нами была разработана и апробирована программа развития, включающая информационно-просветительский, диагностический, развивающий и оценочный блоки. Методологической базой программы развития лидерских качеств у будущих государственных служащих послужили труды Б. Д. Парыгина, Р. Л. Кричевского, Е. В. Кудряшовой, Т. В. Махиной, А. П. Ситникова, в которых раскрыты следующие теоретические положения:

- лидерские качества необходимо развивать в ситуации успешно реализуемого лидерского поведения;

- лидерство принадлежит к социальным явлениям. Следовательно, освоение лидерских моделей поведения необходимо осуществлять в процессе социально-психологического тренинга [3];

- комплексное развитие лидерских качеств должно осуществляться при помощи интерактивных методов обучения, связанных с выполнением лидерских функций в нестандартных ситуациях [4].

Основным этапом программы развития лидерских качеств являлся социально-психологический тренинг. В тренинге были

использованы следующие виды интерактивных технологий: кейсы, основанные на специфике профессиональной деятельности; разминки; дискуссии; организационные игры такие, как «Адские башни», «Круиз», деловая игра «Корольство»; упражнения: «Два на два, или новый Юлий Цезарь», «Веревка», «Говорим только хорошее».

Результаты развивающей работы оценивались с помощью психодиагностического инструментария и отзывов участников. Достоверность результатов подтверждена методом статистической обработки данных (*t*-критерий Стьюдента).

По результатам контрольного среза мы можем наблюдать наличие положительной динамики в экспериментальной группе, показатели в контрольной группе существенно не изменились. Анализ результатов в экспериментальной группе показал, что после проведения программы количество испытуемых с низким уровнем развития лидерских качеств снизилось до 25 %, тогда как количество участников со средним уровнем увеличилось до 58,3 %, и появились студенты (16,7 %), у которых лидерские качества развиты на высоком уровне ($t = 2,65$, $p < 0,01$). Это означает, что после реализации программы испытуемые стали легче сходиться с людьми, приспосабливаться к новой ситуации. Они обладают большей инициативностью, самокритичностью, надежностью и выносливостью; научились ставить и достигать цели; быстрее находят контакт с людьми и проявляют стремление к сотрудничеству, выражают готовность поддержать и выслушать собеседника. У них появилось стремление к саморазвитию и активной жизненной позиции.

Коммуникативные лидерские качества после проведения программы развития лидерских качеств значительно повысились. Так, в два раза увеличился процент испытуемых с высшим уровнем и составляет 33,3 % ($t = 4,62$, $p < 0,01$). Это говорит о том, что участники тренинга научились легко устанавливать контакт, поддерживать разговор, договариваться и отстаивать свою точку зрения. Они научились явным образом обозначать свою позицию и намерения, четко и лаконично излагать свои мысли. Могут внести оживление в компанию, стремятся организовывать разнообразные виды деятельности, мероприятия. Также после реализации программы развития лидерских качеств у

будущих госслужащих произошли изменения в сторону среднего уровня выраженности организаторских склонностей.

Анализ результатов показал, что произошло изменение по целому ряду компонентов креативности. И прежде всего эти изменения коснулись шкал, значимо коррелирующих с лидерскими способностями, организаторскими и коммуникативными склонностями. Значимо повысились такие индексы креативности, как оригинальность ($t = 1,98, p < 0,05$), эмоциональность и эмпатия ($t = 2,61, p < 0,01$), творческое отношение к профессии ($t = 2,67, p < 0,01$). Это означает, что будущие государственные служащие научились творчески подходить к решению профессиональных задач, находить неординарные выходы из сложных ситуаций, что позволяет специалисту эффективно работать в ситуациях неопределенности. Эта группа студентов научилась креативно мыслить и лучше понимать партнера по взаимодействию. Не произошло значимых изменений по индексам «любопытность» и «воображение», так как, на наш взгляд, данные качества формируются в учебной и познавательной деятельности, а также для их развития требуется большой временной ресурс, чем рамки тренинга.

На наш взгляд, положительная динамика развития лидерских качеств будущих государственных служащих достигнута благодаря использованию интерактивных технологий, таких как социально-психологический тренинг, кейс-стади, групповые дискуссии, ролевые, творческие, организационные, деловые игры, а также тому, что участники находились в нестандартных, кризисных ситуациях. Все вышесказанное позволяет утверждать, что выдвинутая ранее гипотеза подтвердилась.

Данные изменения позволяют заключить, что представленная программа развития доказала свою эффективность и может быть рекомендована практическим психологам для развития лидерских качеств, а также для внедрения в учебный план студентов по направлению «Государственное и муниципальное управление» в связи с принятым образовательным стандартом нашей страны.

Литература

1. Активные методы обучения в высшей школе : учеб.-метод. материалы по программе повышения квалификации «Современные педагогические и информационные технологии» / под ред. Е. Ю. Грудзинской, В. В. Марико. Нижний Новгород : Изд-во ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2009.
2. Корникова А. И. Сушность и структура лидерских качеств студентов – будущих государственных служащих // Гуманитар. исслед. 2012. № 1. С. 201–214.
3. Махина Т. В. Особенности использования социально-психологического тренинга в целях развития лидерских качеств студентов – будущих менеджеров : дис. ... канд. псих. наук. М., 2005. 204 с.
4. Ситников А. П., Деркач А. А. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии. М. : Луч, 2006. 345 с.
5. Уварова М. Ю., Кедярова Е. А. Структура психологической готовности студентов гуманитарной направленности к профессиональной деятельности // Психологические проблемы образования и воспитания в современной России : материалы IV конф. психологов образования Сибири. Иркутск : Изд-во ИГУ, 2016. С. 214–219.