

ЛИДЕРСТВО КАК ПРОДУКТ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВОСПРОИЗВОДСТВЕ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Статья посвящена исследованию влияния вузовского пространства на формирование лидерского потенциала студенческой молодежи в российских вузах. Представлены результаты исследования процесса развития социальной активности обучающихся вузов Сибирского региона в процессе их включения в различные виды молодежных организаций и объединений. В выводах подчеркивается важность применения технологии социального образования в проектах неформального образования, организованных участниками студенческих объединений и организаций.

Ключевые слова: технологии социального образования, обучающиеся, лидеры молодежных организаций, неформальное образование.

Gurinovich L. A., Tsiganova M. M.
Irkutsk State University, Irkutsk

LEADERSHIP AS A PRODUCT OF APPLICATION OF TECHNOLOGIES OF SOCIAL EDUCATION IS IN REPRODUCTION OF SOCIAL ACTIVITY OF STUDENT YOUNG PEOPLE

The article is sanctified to research of influence of institution of higher learning space on forming of leader potential of student young people in Russian institutions of higher learning. The results of research of process of development of social activity of student institutions of higher learning of the Siberian region are presented in the process of their plugging in the different types of youth organizations and associations. In conclusions importance of application is underlined technology of social education in the projects of informal education, student associations and organizations organized by participants.

Keywords: technologies of social education, student, leaders of youth organizations, informal education.

Развитие социального образования стартовало в нашей стране вместе с развитием социальных наук в начале девяностых годов прошлого столетия. За неполные три десятка лет сфера социального образования интегрировалась со многими науками, в том числе гуманитарными и естественными, и усложнилась во внутренней структуре. Сегодня оно включает такие направления исследований, как подготовка специалистов для социальной сферы, распространение социо-гуманитарного спектра знаний об обществе, развитие непрерывного и неформального образования. Нам видится, что в указанный спектр необходимо включить изучение опыта применимости методик и технологий социального образования, внедряемых в деятельности студенческих организаций и объединений, включенных в систему вузовского со- и самоуправления.

Целью нашего исследования было выбрано выявление инновационных практик обучения лидеров студенческих организаций, работающих в вузах, для увеличения роста их социальной активности с применением технологий социального образования. Под социальным образованием в узком смысле слова П. Д. Павленок предлагает понимать «процесс знаний и умений, связанных с социальной сферой жизни общества» [5, с. 109]. Необходимо отметить, что профессионализация сферы высшего образования приводит иногда к узкой направленности подготовки молодого специалиста, а исчезновение из учебных планов таких дисциплин, как социология и пси-

хология, снижает возможность студенческой молодежи развивать свои коммуникационные и презентационные способности, ограничивая молодых людей в стартовых возможностях.

Проблема лидерства, несмотря на кажущуюся простоту и доступность, не поддается основательному разрешению. Десятилетия научных изысканий породили более 350 определений лидерства. Только за последние 75 лет были проведены буквально тысячи эмпирических исследований деятельности лидеров, но до сих пор не существует ясного понимания того, что отличает лидеров от «не лидеров». Например, словарь А. И. Кравченко приводит следующее определение: «лидер – любой член группы, оказывающий значительное влияние на поведение людей, неформально выполняющий функции управления, пользующийся уважением и авторитетом» [4, с. 155]. Следовательно, рассматривая социальную активность молодежи часть символического капитала, мы понимаем, что этот ресурс не является стихийным, он требует тщательнейшего, систематического притока информации, напрямую коррелирующей с повышением уровня подготовки молодого управленца, роста его компетенций наряду с профессиональными, получаемыми в вузе.

Одним из проблемных выступает вопрос о том, какие качества, ценности и мотивы определяют эффективность лидерства. Здесь начинает превалировать мнение, что каждый из конкретных лидеров может основывать эффективность своей деятельности на собственном уникальном иерархически построенном сочетании своих возможностей. Один отличается прежде всего видением перспективы и умением сконцентрировать усилия людей на главных задачах, другой «берет» своими организаторскими способностями и творческим отношением к делу, коньком третьего является правильная постановка целей, обоснованность и справедливость в оценках и т. д. Попытка выстроить строго математический эталон лидерских качеств может только способствовать выхолащиванию уникальности, самобытности каждой конкретной личности с ее достоинствами и недостатками. Но занять позицию лидера в социуме – один из движущих мотивов претендентов на роль лидера.

Всегда были, есть и будут конкретные способности, навыки и умения, качества, которые при прочих равных условиях наиболее существенно отражаются на эффективности процесса управления. Значение этой проблемы обостряется в связи с поиском психологически обоснованных показателей и критериев оценки деятельности лидеров.

Понимая важность этой задачи, мы можем сформулировать ряд важнейших характеристик деятельности лидера. При этом, ориентируясь на параметры личности, все же за основу выделения перечисленных ниже характеристик взяли основные функции управленческой деятельности: 1) целеполагание, 2) организация и координирование, 3) контроль и оценка, и еще один обособленный критерий – 4) обеспечение оптимальных контактов (сотрудничества) в процессе управления [3]. Но мы считаем, что необходимо учитывать одну из важнейших функций лидера – мотивацию коллектива.

Психологи В. Врум и П. Йеттон свою теорию строили на принятие решения. Они выделили такие стили руководства, как:

A1 – менеджер сам решает задачу и принимает решение, используя имеющуюся у него информацию;

A2 – менеджер сам решает задачу, но сбор и первичный анализ информации осуществляется подчиненными;

C1 – менеджер принимает решение путем индивидуальных консультаций с отдельными подчиненными;

C2 – аналогично стилю C1, но консультации проводятся в групповой форме;

G2 – решение принимает группа, в которой менеджер играет роль «председателя».

Недостаток этой теории в том, что она не рассматривает эффективность и удовлетворенность в деятельности подчиненных. А оценить ее возможно только в том случае, если подчиненные, достигая общей цели команды, достигли своей индивидуальной цели.

На современном этапе этот подход имеет большое значение в науке, так как лидерство имеет ситуационный характер и зависит от личностных особенностей подчиненных, от их мотивов в достижении и возможности влиять на процесс. От интеллектуальных, деловых, мировоззренческих качеств лидера, а также от умения использовать возникшую ситуацию зависит результат всего коллектива.

Мы считаем, что не каждый руководитель является лидером и не всякий лидер может стать руководителем, поэтому следует различать понятия лидер и руководитель. Есть различие между формальным лидерством (влияние исходит из официального положения в организации) и естественным лидерством (влияние исходит из признания другими личного превосходства лидера). Чаще всего эти два вида влияния переплетаются. Важно здесь не то, что лидер обладает качествами превосходства, а то, что его сторонники считают, что он обладает этими качествами. Лидер способен благодаря своим личным характеристикам, ценностной сфере и компетенциям замотивировать свою команду на достижение необходимого результата, при этом не забывая об интересах каждого члена коллектива.

Таким образом, рассматривая понятие «лидерство», «лидерский потенциал», можно говорить о том, что в каждом человеке есть данные составляющие. От того, как человек будет развивать в себе эти качества, зависит его успешность деятельности в групповом взаимодействии. Мы предполагаем, что на развитие различных качеств у людей с низким лидерским потенциалом можно повлиять с помощью программы тренинговых мероприятий, что и предлагаем в своей работе.

Для выявления факторов роста лидерского потенциала в 2017 г. нами было проведено социологическое исследование. Исследование проводилось методом интернет-опроса с применением случайной пропорциональной выборки. Сбор информации производился среди студентов вузов СФО, а именно: ЗабГУ, ИРНИТУ, ИрГАУ, ОмГТУ, ИГУ, СФУ. Распространение

ссылки на электронную анкету проводилось при непосредственном участии активистов первичных профсоюзных организаций студентов вузов. В итоге было опрошено 1974 студента, половина участников, принимающих участие в деятельности органов самоуправления и прочих общественных объединений, занимается в них не более полугода, а именно: менее 1 месяца – 23,7 %, от 1 до 6 месяцев – 32,4 %; от 7 до 12 месяцев – 7,8 %; от 1 до 2 лет – 14,1 %; от 2 до 3 лет – 6,5 %; от 3 до 4 лет – 5,4 %. Рост активности студенческой молодежи приходится на 1 и 2 курс обучения по программам бакалавриата, что говорит о необходимости построения системы работы по обучению кадров для дальнейшей подготовки кадрового резерва. Маркером активности можно представить результаты ответов на вопрос об участии в сложном по процедуре реализации социально-значимом проекте, гипотетически неспешном. Четверть опрошенных не стали бы участвовать в подобном проекте, так, 14,3 % опрошенных были бы рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого, и 13,2 % затруднились ответить на поставленный вопрос. Большинство опрошенных (49,7 %) продемонстрировали желание поделить поручения среди членов своей команды для повышения эффективности работы по проекту. Проявили лидерские качества 21,9 % опрошенных, выбрав вариант ответа, полагающий что он возьмет на себя ответственность, и сам доведет дело до конца. Нам понятна эта реакция респондентов, поскольку рост лидерского профессионализма складывается годами, необходимо совершенствование навыков через включение студентов в проектную деятельность вузовских организаций.

Также респондентам предложили выделить качества, приемлемые для лидера, по их мнению. Таковые согласуются с основными правилами пребывания в коллективе: согласовывает свои действия с командой и поясняет их представителям организации (27,5 %), лидер воспринимается как лицо организации и должен позиционировать себя соответствующим образом (18,1 %), должен быть гибким в принятии решений (14,5 %), уделяет много времени и внимания людям, которые имеют интересные идеи (13,3 %). Авторитет лидера также входит в пятерку качеств, по мнению опрошенных, так, мнения «Иногда лидера воспринимают как сильную личность» придерживается каждый десятый опрошенный.

Практическим применением, на наш взгляд, программы подготовки студентов для роста их гражданского потенциала на основе поддержки социальной активности является тренинг-программа для участников студенческих организаций.

Целью и основным ожидаемым результатом тренинг-программы является достижение оптимального уровня развития умений и навыков, необходимых для включения в актив студенческих объединений, а также позитивного восприятия окружающих представителями молодого поколения, достижение целей обучающегося.

Как следствие, эффективному развитию как обучающихся, так и всего коллектива способствуют задачи, которые удастся решить в рамках реализации:

- системный анализ внешних и внутренних ресурсов личности для оценки реалистичности формулируемых жизненных целей;
- анализ индивидуальных мотивов выбора значимых целей и средств их достижения;
- дифференциация структуры и определение степени значимости личностных ожиданий по отношению к другим людям;
- развитие умений осознавать последствия выборов и оценка рисков в процессе реализации целей;
- освоение навыков выдвижения промежуточных (вспомогательных) целей и выработка критериев оценки собственных достижений на разных временных отрезках;
- выработка эффективных стратегий поведения для достижения поставленных целей.

При построении структуры и содержания программы занятий были использованы обучающий и коррекционно-развивающий потенциал когнитивно-поведенческой и экзистенциально-гуманистической терапии, элементы процессуально-ориентированного подхода к работе с группой. За основу взята программа О. В. Кариной, М. А. Киселевой, Н. Е. Шустовой [2].

В целях освоения требуемых знаний и умений используются различные приемы работы с группой. Групповые дискуссии на заданные темы, отражающие направленность на цель: потребность в достижении цели, ожидание успеха, ожидание неудачи, позитивное эмоциональное состояние, негативное эмоциональное состояние, неудачная инструментальная деятельность, успешная инструментальная деятельность, поддержка извне, препятствие в окружающей обстановке и препятствие в индивиде; моделирование ситуаций для оптимизации индивидуальных экспектаций. Так же проводится ряд выездных мероприятий, включающих в себя семинары, практикумы, сюжетно-ролевые игры. В течение года проводится ряд конкурсов в личном первенстве и конкурсы командных проектов.

Построение занятий в рамках программы основывается на главных принципах, которые определены самими обучающимися:

- открытость и прозрачность: механизмы принятия и реализации всех решений публичны, доступны, обсуждаемы.
- демократичность: коллективность выработки решений, персональная ответственность за свою работу.
- ориентация на результат: реализация всех мероприятий на основе механизмов проектного подхода. Командность и взаимопомощь: все работают на результат команды, команда работает на результат каждого.

Концепция освоения данной программы предполагает последовательное прохождение групповых занятий. Содержательная основа групповых занятий раскрывается через выполнение заданий, направленных на проигрывание ситуаций и социальных ролей, способствующих усвоению

знаний и умений осуществлять ответственные акты поведения. В результате участники программы получают ценный опыт осмысления собственного личностного потенциала, освоения наиболее оптимальных стратегий постановки целей и их достижения, умения адекватно оценивать ситуацию и ее контекст, а также осуществлять выбор наиболее уместного и реалистичного (по форме или объему) нового поведения.

В результате участники программы могут развивать осмысление собственного личностного потенциала, определение личных и командных мотивы, построение наиболее оптимальных стратегий, умение адекватно оценивать ситуацию и ее контекст, а также осуществлять выбор наиболее уместного и реалистичного поведения. Мы считаем, что разумная ориентированность и тренинг приведенных в перечне характеристик несомненно отзовется сторицей в улучшении социальной активности обучающихся.

Литература

1. Агеев В. С. Психология межгрупповых отношений. М. : Изд-во МГУ, 1983. 144 с.
2. Карина О. В., Киселева М. А., Шустова Н. Е. Экспектации и самодетерминация в подростковом и юношеском возрасте: социально-психологический аспект. Саратов: Изд-во «Саратовский источник», 2010. 100 с.
3. Карнышев А. Д. Социальная и экономическая психология: научно-практическое руководство для бакалавров и магистрантов. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2011. 192 с.
4. Кравченко А. И. Краткий социологический словарь. Москва : Проспект, 2015. 352 с.
5. Краткий словарь по социологии / авт.-сост. П. Д. Павленок. 2-е изд. М. : ИНФРА-М, 2011. 255 с.

УДК 378.1

Селезнева Ю. М.

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

СТАБИЛЬНАЯ УНИВЕРСИТЕТСКАЯ СРЕДА: АДАПТАЦИЯ, ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Рассматриваются проблемы адаптации студентов, влияющие на формирование благоприятного имиджа Университета. Автор аргументирует, что самоуправление благоприятно влияет на формирование высококвалифицированных кадров, а также на гармоничное и всестороннее развитие личности. Обосновывается, что разные формы управления – административная и студенческая, дополняют друг друга и позволяют взаимовыгодно сотрудничать, а также формируют стабильную университетскую среду.

Ключевые слова: студенческое самоуправление, адаптация, стабильность, социальная активность, взаимодействие.

Selezneva Yu. M.

Irkutsk State University, Irkutsk

STABLE UNIVERSITY ENVIRONMENT: ADAPTATION, INTERACTION, EFFICIENCY

The article covers the problems of students' adaptation which have influence on the positive image of University. The author argues that self-government has a positive impact on the formation of highly qualified staff, and on harmonious and all-lateral personal development. The author ground that different forms of management – administrative and student – complement each other and allow for mutually beneficial cooperation as well as form a stable university environment.

Keywords: student self-government, adaptation, stability, social activity, interaction.