

Д.Ю. Игнатова

Аспирант,

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

АУДИТОРНОЕ ЛИДЕРСТВО КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБУЧАЮЩИХСЯ

Аннотация. В данной статье проведено исследование отечественных и зарубежных работ научных деятелей в сфере управления, выделен их подход к основным вопросам лидерства, функциям и методологическим основам социально-психологических подходов к теории лидерства. Рассмотрен понятийный аппарат и проведена сравнительная оценка лидерства и руководства учебного и трудового коллектива, а также представлены исторические предпосылки феномена «лидер». Автором выведено собственное понятие учебного коллектива и личностного потенциала.

Ключевые слова: лидерство, классификация, личностный потенциал, устойчивое развитие, руководитель, учебный коллектив.

D.Y. Ignatova

CLASSROOM LEADERSHIP AS A FACTOR OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF STUDENTS' PERSONAL POTENTIAL

Abstract. In this article a study of domestic and foreign works of scholarly figures in the field of management was conducted, their approach to the main issues of leadership, functions and methodological foundations of socio-psychological approaches to leadership theory were highlighted. The conceptual apparatus was considered and a comparative assessment of leadership and management, training and work team was carried out, and the historical background of the phenomenon "leader" was presented. The author derived his own notion of learning team and personal potential.

Keywords: leadership, classification, personal potential, sustainable development, manager, classroom leadership.

Введение

Развитие личностного потенциала обучающегося рассматривается в современном высшем учебном заведении, как сложный процесс, который сочетает в себе системное, упреждающее мышление, нормативную, стратегическую, межличностную компетенции, направленные на позитивное изменение личностных и профессиональных характеристик готовящегося специалиста. Предполагается, что через развитие личного потенциала у обучающихся раскрывается новая величина потребностей, стремление к профессиональной деятельности и желание студента к самореализации во время обучения в университете.

Фигура лидера в данном исследовании рассматривается с позиции социальной психологии и психологии личности, педагогического опыта и методологического подхода.

Способности руководства являются одними из основных проблем современности, поскольку то, как думают лидеры и как они действуют, определяет развитие группы и организации [11].

Гипотеза

Гипотеза исследования состоит в предположении, что преподаватель является не только формальным, но и неформальным лидером в аудитории и должен использовать инструменты власти для раскрытия личного потенциала обучающегося, чтобы сформировать его как профессионала в рамках своей специализации.

Методы

В ходе проведения научного исследования применялся комплекс методов:

- эмпирический уровень — наблюдение за обучающимися в ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургском государственном экономическом университете» для получения целостной картины, которая отражает поведение студентов в аудитории при взаимодействии друг с другом и преподавателем;
- теоретический уровень — анализ исследований отечественных и зарубежных авторов в направлении обозначенной выше проблемы;
- также метод дедукции, индукции и системного анализа, для понимания сущности, классификации и специфики аудиторного лидерства как явления, представления результатов сравнительного анализа «лидерства» и «руководства».

Результаты и обсуждение

Роль, определяющая поведение человека в коллективе, является предметом исследований в различных научных областях знания. С точки зрения социологии, это элемент социальной структуры и культуры, базирующийся на общих ценностях поведения. Исследователи в сфере социальной психологии рассматривали роль поведения человека в коллективе как социальное сотрудничество между индивидами и группой, где каждая роль является системой взаимных ценностей, без которых невозможно взаимодействие.

Коллектив — это группа людей, находящаяся в непосредственном взаимодействии, которая носит формальный или неформальный характер, объединённая общими традициями, целями и задачами [8].

Феномен «лидерство» неотрывно связан с понятием руководитель, так как он является ключевой фигурой коллектива. Руководитель группы выполняет различные роли в организации, его спецификой является взаимодействие с внешней средой, понимание внешней и внутренней среды организации и выполнение поставленных задач в рамках выделенных полномочий, с максимальной эффективностью и минимальными затратами, используя максимально доступные ресурсы, в том числе человеческие. При этом управление людьми как ресурсом и как коллективом со своими личностными характеристиками лишь одна из его функций.

Руководитель трудового коллектива, как и руководитель учебного коллектива — является лидером по формальным признакам. Он изначально наделён властью, статусом и определённой должностью для координации деятельности коллектива, направленной на достижение определённой цели. Если руководитель является лидером не только по формальным признакам, в его задачи входит формирование и раскрытие личностного потенциала коллектива, который характеризуется умением индивида применять свои способности на практике. На рисунке 1 представлены определения личностного потенциала некоторых авторов и его виды, обобщённые автором. Мы предлагаем раскрыть устойчивое развитие личностного потенциала к профессии через его социальную ответственность тогда, когда человек будет понимать, что это обусловленная необходимость.

Учебный коллектив — специфичная форма социальной группы, базирующаяся на общих интересах, сотрудничестве, взаимопомощи и доверии с целью получения определённой суммы знаний, профессиональных умений и социальных качеств.

Трудовой коллектив — это объединение работников, связанных организационным оформлением в единое представительное образование для совместного решения производственных целей [8].

Перед преподавателем, как аудиторным лидером, лежит моральная ответственность за формирование духовных и профессиональных знаний, раскрытие личностного потенциала обучающихся, стимулирование их на самоподготовку и развитие в рамках преподаваемой им дисциплины и профессиональной среде.

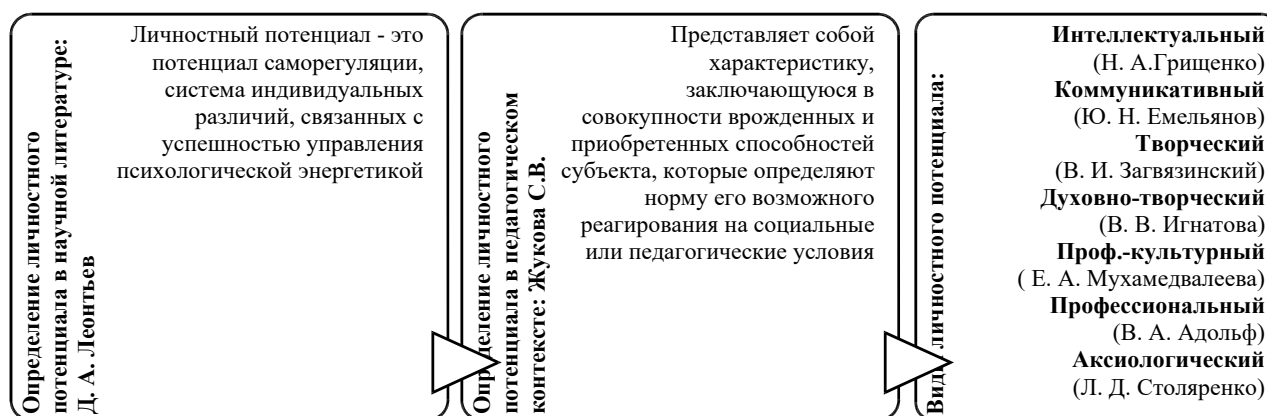


Рисунок 1. Понятие и виды личного потенциала [4,9,10]

Учёные первой половины XX века рассматривали лидерство и руководство как единое понятие социального подчинения в какой-либо группе общественной активности. При этом в западной социальной психологии в принципе отсутствовал термин «руководитель». Изначально выделялись личностные качества или несколько качеств, такие как самоорганизованность, ответственность, профессионализм, умение выстраивать коммуникацию и т.д., которые формировали авторитет одного человека внутри группы. Позже термин «лидерство» подвергся более широкому анализу (рис. 2). Так, например, А.С. Макаренко изучал создание собственной системы воспитания лидерских качеств у детей, базирующейся на том, что каждый человек при формировании определённых условий, может как взять на себя роль лидера в коллективе, так и уступить или передать её своему товарищу, если группа посчитает его более компетентным для выполнения поставленной задачи (лидерство как функция ситуации). В то же время, Е. Богардусом, в исследовании «теория черт», были представлены способы выделения «черт» личности, раскрывающие человека как лидера (концептуализация, анализ семантического сходства между чертами и факторный анализ). Р. Стогдилл и К. Берд, считали, что причины лидерства находятся во внешней среде, а не в конкретных личностных качествах самого человека. Это ознаменовало новый научный этап поиска причин формирования лидерства, как отдельного от «руководства» феномена, повлекшего за собой появление авторских классификаций (рис.3).

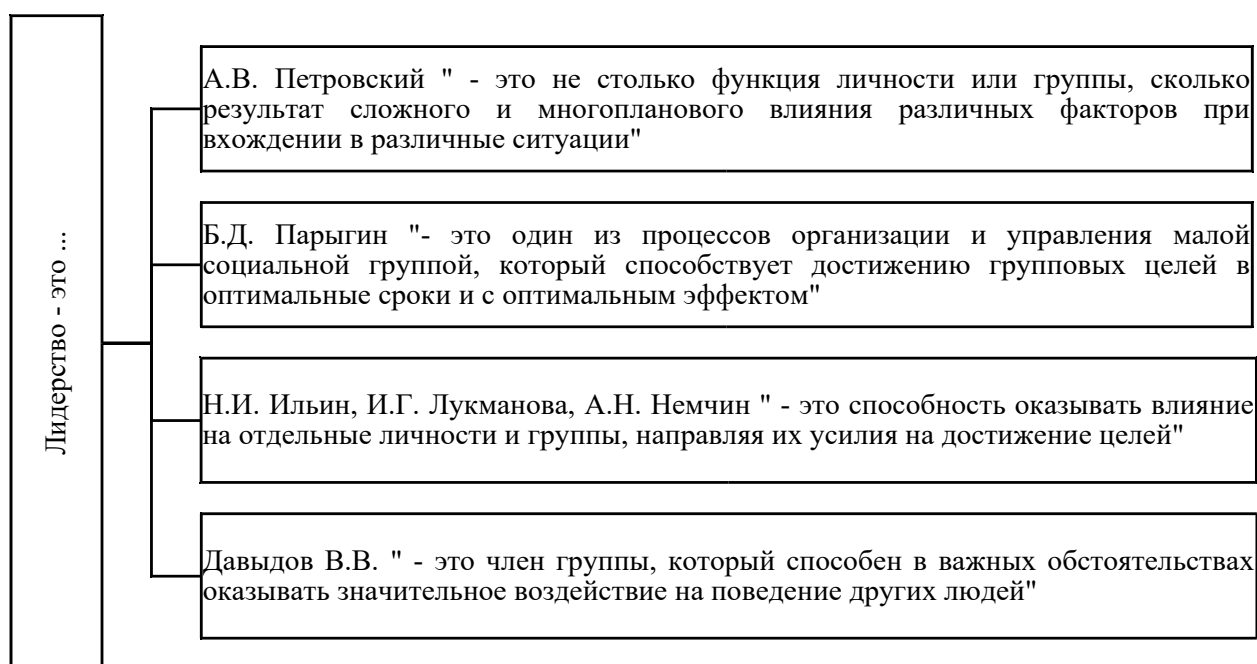


Рисунок 2. Интерпретация термина «лидерство», представленная разными авторами [1,6]

Исходя из вышесказанного, в обобщённом виде лидерство представляет собой естественное социально-психологическое явление, построенное по принципу воздействия одного индивида группы на остальных посредством личного авторитета [6].



Рисунок 3. Некоторые классификации лидерства [3]

Поведение лидера в свою очередь выступает важным фактором, определяющим коллективную эффективность и вовлеченность в работу во все более непредсказуемой среде. Это подтверждается переориентацией последних исследований теоретиков и практиков управления на тему иррационального поведения и его влияния на конечный результат работы. Трансформировавшаяся реальность требует качественного подхода от функций руководителя к функциям лидера (табл. 1)., поскольку сверхзадача слияния данных явлений заключается в создании таких условий труда, которые располагают к результативной работе и ведут к удовлетворённости трудом рядовыми сотрудниками.

Таблица 1. Отличительные черты современного руководителя и лидера, как явлений [5]

Лидер, лидерство	Руководитель, руководство
Социальный феномен	Психологический феномен
Регулирует межличностные отношения	Регулирует формальные отношения; связан обязательствами по обеспечению определённого уровня взаимоотношений группы с микро и макро - средой организации
Возникает стихийно	Возникает организованно
Близкая психологическая дистанция	Дальняя психологическая дистанция
Лидер - ведомый, единая система группы	Руководитель - подчинённый, противопоставление положения одного группе
Связан только внутригрупповыми отношениями, и предстаёт элементом микросреды	Является частью макросреды, представляя группу на ином уровне социальных отношений
Владеет информацией, связанной непосредственно со своей микрогруппой	Получает объем информации, как из микро, так и из макросреды
Принятие решений осуществляется косвенно	Принятие решений осуществляется непосредственно
Должен обладать авторитетом внутри группы для принятия решений	Наделён формальными полномочиями, наличие или отсутствие авторитета никак не влияет на уровень полномочий
Несёт ответственность перед группой/ коллективом, собой. Ответственность моральная	Несёт ответственность на законодательном уровне, и перед вышестоящим руководством. Ответственность разделяется с группой, исходя из полномочий каждого

Проанализированные данные подтверждают гипотезу исследования, преподаватель в учебном коллективе безусловно является формальным лидером, наделённым определённым уровнем власти и ответственности за результат работы. Более того, взаимодействие между формальным лидером и учебным коллективом в высшей школе сегодня построено в рамках заранее задокументированных задач. В учебном коллективе для сохранения аудиторного авторитета руководитель должен дополнительно обладать авторитетом внутри группы как во время взаимодействия на занятиях, так и вне стен учебного заведения, быть лидером и по неформальным признакам власти. Ключевым моментом здесь является взаимодействие преподавателя с обучающимися, так как каждый студент индивидуален и имеет свой собственный ярко выраженный потенциал. При этом, задача современного педагога заключается в ценности развития этого личностного потенциала, прививании обучающемуся профессиональных навыков в рамках своего предмета / специальности, в более широком раскрытии его личностных качеств. Еще Э. Дюркгейм подтвердил, что первостепенным в становлении личности является духовное формирование, зарождение и развитие жизненных принципов, взглядов, морали и ценностей [2], т. е. путём наращивания интеллектуального капитала студентов, преподаватель сегодня раскрывает их личностный потенциал – характерные черты, изначально заложенные в человеке способности к выполнению различных действий.

Говоря об устойчивом развитии личностного потенциала в учебной аудитории, преподаватель в первую очередь формирует профессионала, закладывает все возрастающую у студентов потребность развиваться в профессии: изучать, владеть разносторонне вопросом, повышать квалификацию. Студентам, как начинающим специалистам, на первых этапах становления нужны внешние стимулы, чтобы сформировать будущие рамки собственных потребностей, что и станет в перспективе их социальной ответственностью.

Главным результатом проведённого исследования выступает вывод: лидер является социальным и психологическим феноменом. Он в отличие от руководителя, способен влиять и развивать навыки членов группы как для решения определённых задач, так и для формирования социальной ответственности. Личность при этом развивается не только в учебной среде, но на её формирование оказывает влияние и множество прочих факторов из-за которых перед педагогом стоят задачи архитектора работ с учебным коллективом, чтобы понимать текущие тренды и иметь возможность скорректировать их, направляя в нужное русло мотивацию к самообразованию участников учебного коллектива. Процесс обучения представляет собой цельное явление, единство между системой знаний и воспитанием. Преподаватель должен быть в первую очередь аудиторным лидером по неформальным признакам и использовать инструменты власти, прежде всего харизму для того, чтобы влиять на поведение студентов в группе во время обучения, формировать у них потребности наращивать знания о профессии, формировать её культуру и раскрывать социальную ответственность перед профессией, собой и обществом.

Список литературы

1. Ангамова А.М. Лидерство и компетентностный подход // Педагогика - актуальная наука современности. – 2016. – С. 1-4.
2. Герцен А.И. Избранные философские произведения. В двух томах – Т.2. М., – 1948. – 314 с.
3. Данилова Н.И. Современная типология лидерства в организации // Социология и право. №2(13) – 2012. – С. 10-23.
4. Жукова С.В. Личностный потенциал как психо-педагогическая категория // Международный журнал экспериментального образования. – 2015. – С. 109-110.
5. Каримова Г.В. Руководитель и лидер, сходства и различия // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2013. – С. 1-4.
6. Ретих А. А. Лидерство как социально-психологический феномен // наука в современном мире. – 2020. – С. 22-27.

7. Тайкова Л.В. Проблема лидерства и руководства: теоретический аспект // Вестник НовГУ. – 2013. – С. 67-69.
8. Чегаева Л. В. Ретроспективная трансформация понятия «Трудовой коллектив» // Вестник СИБИТа. 2020. – С. 111-116.
9. Адольф В.А., Журавлева О.П. Развитие личностного потенциала студента в процессе профессиональной подготовки // Сибирский педагогический журнал. 2012. – С. 21-26.
10. Личностный потенциал – зачем, что и как? [Электронный ресурс] URL: [cnfnmz_29.indd \(bspu.ru\)](#), свободный. (Дата обращения 12.02.2022).
11. Aleme Keikha, Reza Hoveida, Nour Mohammad Yaghoubi The Development of an Intelligent Leadership Model for State Universities // Форсайт. – 2017. – Р. 66 –74.