

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ МЕТОДОМ ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Актуальность рассматриваемой проблемы состоит в том, что формирование лидерских качеств студентов необходимо рассмотреть, как личностные коммуникации в студенческой группе, которые возникают в процессе взаимодействия членов коллектива.

Анализ научной литературы и публикаций данного исследования показал, что некоторые аспекты проблемы лидерства и метода интерактивного обучения представлены определенным количеством научно-практических исследований отечественных и зарубежных ученых: Дж. Морено, Р. С. Вайсманов, Л. С. Выготский, В. В. Давыдов, А. Маслоу и другие.

Цель статьи заключается в том, чтоб рассмотреть формирование лидерских качеств студентов методом интерактивного обучения.

Цель статьи конкретизировано в таких задачах:

1. Рассмотреть формирование лидерских качеств студентов, как личностные коммуникации.
2. Исследовать неформальные коммуникации коллектива и ценностно-ориентационные единства студенческой группы.
3. Значение интерактивного метода обучения по развитию лидерских качеств студентов.

Студенты при решении учебных задач вступают, наряду с формальными, в неофициальные, неформальные отношения. Неформальная структура коллектива возникает и развивается спонтанно. Взаимоотношения на неформальном уровне постепенно начинают восприниматься, как значимые. В коллективах складываются самые разнообразные неформальные структуры. Наиболее часты случаи формирования диад, триад, квартетов. Значительно реже встречаются неформальные структуры более крупных размеров, хотя отмечаются устойчивые группы и в 6–7 человек. Факторами, влияющими на формирование неформальной структуры, является близость и взаимные симпатии индивидов, взаимодействующих в учебном процессе, сходство систем их ценностей и социальных параметров, таких как социальное происхождение, статус и др.

Неформальная структура характеризуется наличием в каждой группе своего неформального лидера. Лидерство в малых группах вытекает из психологических тенденций группы формироваться вокруг определенного социально-психологического ядра. Поскольку в каждом коллективе из 10–15 человек образуется несколько неформальных структур и в каждой

выделяется своя направленность, которая влияет на учебную деятельность: либо способствует, либо препятствует учебному процессу.

Анализ неформальных коммуникаций в коллективе предполагает выявление неформальной структуры в группе. Методики выявления неформальной структуры начал разрабатывать основоположник социометрической науки о малых группах Дж. Морено. Метод социометрии: именно Дж. Морено впервые различил формальную, видимую и неформальную, неявную: динамическую, социометрическую структуры [5].

Методами выявления неформальной структуры являются:

- анкета выборов;
- социометрическая матрица.

С помощью социометрических методов выделяются «линии притяжения», от которых зависит сплоченность группы и «изолированные структуры». Социометрический анализ позволяет сделать следующие выводы:

- чем больше число взаимных притяжений, тем выше уровень групповой интеграции;
- множество взаимных притяжений находит свое выражение в таких сложных структурах, как цепи, триады.

Чем больше число изолированных структур в группе, тем ниже уровень ее интеграции. Существуют различные формы изоляции: простая или обыкновенная изоляция, при которой индивид и сам не выбран, и сам не выбирает, изолированная триада, изолированная двойка и т.д.

Большое число изолированных «двойных притяжений», то есть «парных форм» ставит сплоченность группы под угрозу.

В зависимости от направленности выборов различают три вида социометрической групповой организации: «интровертная организация»; «экстравертная организация»; «уравновешенные организации».

Задача социометрии состоит в том, чтобы выявить и оценить причины «эмоциональных течений», которые создают внутреннюю, социометрическую организацию групп. Социометрические методы позволяют обнаружить разрыв между внешними и глубинными уровнями групповой структуры.

Таким образом, метод сетевого анализа основан на экспериментальных разработках Дж. Морено [1]. Сети – это упорядоченные неформальные группы индивидов, интенсивно общающихся друг с другом. Личностные сети бывают радиальными и взаимосвязанными. Они различаются по конфигурации и по интенсивности взаимодействий. Радиальные коммуникационные сети – слабые сети, взаимосвязанные – сильные. Слабые радиальные связи, несмотря на свою малую интенсивность, характеризуются большой информационной нагрузкой. Это свойство характеризуется как «сила

слабых сетей».

Закон «силы слабых сетей» гласит – информационная сила коммуникационных взаимосвязей в диадах между двумя индивидами обратно пропорциональна близости социального статуса. Таким образом, интенсивный обмен информацией идет по радиальным сетям.

Близкие друзья встречаются часто, но редко сообщают друг другу что-либо новое. Для придания сети большей открытости необходимы сообщения, не носящие сугубо личный характер. Для быстрого распространения нововведений необходима хотя бы эпизодическая коммуникация между представителями разнородных групп.

Процедура анализа сетей предполагает:

- выявление групп в полной системе и определение их влияния на коммуникативное поведение;
- идентификацию определенных специализированных коммуникационных ролей, таких как «связной», «мостик», «лидер мнения», «изоляционист», «сторож информации»;
- измерение различных структурных показателей таких, как коммуникационная интеграция, связность или открытость системы для индивидов, групп или систем в целом.

Анализ сетей включает в себя следующее:

1. О каждом студенте группы собираются социометрические данные в межличностных потоках сообщений, связанных с учебной деятельностью.

2. Выявляются группы, в которых индивиды общаются преимущественно друг с другом.

3. Выявляются коммуникационные роли в группах, структурные переменные показатели групп.

4. Выявляется степень соответствия формальной и неформальной структуры.

5. Дается рекомендация для совершенствования оргструктуры.

Выделяются следующие «коммуникационные роли»:

- «связной информации» – осуществляет связь между группами;
- «лидер мнения» – характеризуется более частым общением с внешними компетентными источниками информации и большой приверженностью нормам возглавляемой им группы;
- «космополит» – осуществляет связь с внешней средой организации;
- «сторож информации» – осуществляют фильтрацию информации.

К структурным переменным показателям группы относятся:

- связность – характеризуется числом внутренних взаимных связей;
- доминирование – характеризуется наличием лидера мнения;
- открытость – характеризуется числом внешних связей;
- уровень сплоченности группы – определяется наличием цепей,

наличием триад, числом взаимных притяжений, числом изолированных единиц, числом изолированных двойных притяжений.

Данные методики позволили определить показатели межличностных отношений в студенческой группе, а так же исследования межличностных отношений в студенческой группе позволили выявить такие характеристики, как ценностно-ориентационное единство коллектива и сплоченность группы.

Совокупность индивидуальных ценностных ориентаций составляет ценностно-ориентационное единство (ЦОЕ) коллектива. Если коллектив характеризуется достаточно высоким коэффициентом ЦОЕ, то и профессиональные отношения членов коллектива будут гармоничны.

Для оценки уровня ценностно-ориентационного единства служит предложенная Р. С. Вайсманом специальная методика [2, с. 150], суть которой состоит в том, что членам коллектива предъявляют набор качеств личности и каждый должен выбрать из них пять наиболее ценных с его точки зрения для совместной деятельности. Качества, которые вписываются в опросник, учитывают профессиональную направленность деятельности изучаемого коллектива. Уровень ЦОЕ (в %) устанавливается по формуле: $ЦОЕ = [(n - t) / N] \times 100$, где n – сумма выборов, приходящихся на пять качеств, получивших в данной группе максимальное предпочтение; t – сумма выборов, приходящихся на пять качеств, получивших в данной группе минимальное число выборов; N – общее число выборов, сделанных членами данной группы. Управление межличностными отношениями на уровне профессиональной деятельности выражается в увеличении уровня ЦОЕ. Низкий уровень этого коэффициента служит показателем несогласованности мнений и возможных сбоев в межличностном общении. Если, несмотря на предпринимаемые усилия по гармонизации совместной деятельности, улучшение в межличностных отношениях не наступает, то есть основания предполагать, что в развитии неформальных коммуникаций наметились негативные тенденции.

Внедрение концептуальной модели структуры руководящего ядра академической группы в учебно-воспитательный процесс объединит студентов для выполнения учебных, общественных, спортивных, культурно-массовых дел, то есть сформирует психологическую основу студенческой самоорганизации и студенческого самоуправления, что, в конечном счете, позволит оптимизировать процесс профессионального обучения в высшей школе через активизацию лидерства.

Знание механизмов динамики формирования лидерства способствует создать благоприятный психологический климат в студенческой группе, предупредить возникновение межличностных конфликтов, разрешить отдельные конфликтные ситуации; более дифференцированно подойти к разработке мероприятий, направленных на коррекцию поведения

студентов.

Использование механизмов ценностного обмена, лежащего в основе динамики развития лидерства, даст возможность педагогам более целенаправленно осуществлять процесс формирования позитивных нравственных установок студентов, их активной гражданской позиции, устойчивых профессиональных интересов, повысить уровень подготовки лидеров-организаторов, способных оказывать содействие педагогическому коллективу в решении учебно-воспитательных задач, что достигается благодаря интерактивным методам. Одним из таких методов является тренинговый метод обучения.

Теоретической основой формирования лидерской направленности студентов высшего учебного заведения, является реализация личностного потенциала. Интерактивные модели обучения формируют приспособительные умения, полезные при столкновении личности со сложными жизненными ситуациями. Научение, как подкрепление, способствует формированию у лидеров требуемых социально-психологических качеств. Если на протяжении длительного периода подкреплять выполняемую роль, то происходит интериоризация – освоение нормативных требований роли, что приводит к закреплению определенных черт личности, влияющих на эффективность этой роли. То, что раньше было социально требуемым поведением, становится частью «Я» [2; 3; 4].

В структуру программы психолого-педагогической работы с лидерским потенциалом студенческой группы включены три содержательных блока: социально-психологический тренинг для лидеров студенческой группы; программа организации самовоспитания лидеров; социально-психологический тренинг для лидеров и других членов студенческой группы.

Предпочтение отдается методам активного социально-психологического обучения лидеров, так как их приобщение к управлению начальной группой приводит к позитивному эффекту в плане развития студенческого коллектива.

Для успешной реализации программы развития студенческого коллектива и лидеров мы апробировали способы ее организации, объединяя групповые занятия с индивидуальным подходом. Основной формой работы с лидерами и другими членами студенческой группы были тренинги, направленные на реализацию целей и задач активного социально-психологического обучения. Пребывание в роли «лидера», «ведомого», «заинтересованного», «равнодушного» заставляет участников тренингов прочувствовать, пережить своеобразие той или иной роли, выйти за рамки сложившихся личностных стереотипов. Во время тренинговых занятий с лидерами решались конкретные задачи: рассмотрение разнообразных подходов к понятию «лидерство» и

формированию личности лидера; создание условий для самораскрытия лидеров и самостоятельного поиска ими способов решения личностных психологических проблем, активного проявления и развития их интеллектуального, эмоционального и поведенческого потенциала; способствование формированию у лидеров практических навыков эффективного взаимодействия с членами студенческой группы, умений устанавливать и развивать социальное партнерство как залог развития студенческого коллектива.

На основании выше изложенного, необходимо определить следующие выводы: базовыми методами и приемами в когнитивном, эмоциональном и поведенческом блоках нашего исследования выступали методы активного социально-психологического обучения, а именно – психотехнические игры и социально-психологический ролевой тренинг. При этом одна и та же тренинговая игра, выполняла несколько функций: обучающую – развитие общеучебных умений и навыков; развлекательную – создание благоприятной атмосферы на занятиях; коммуникативную – объединение студенческого коллектива, установление эмоционального контакта; релаксационную – снятие эмоционального и физического напряжения; психотехническую – формирование навыков подготовки своего физиологического состояния для более эффективной деятельности, перестройки психики для усвоения больших объемов информации.

А так же, в числе методов работы в когнитивном, эмоциональном и поведенческом блоках программы нами использовались методы позитивной обратной связи, моделирования ситуаций, отдельные техники саморегуляции, ауторелаксации, мозговой штурм. Как дополнительные способы применялись музыка и рисование.

Таким образом, разработанная система активного социально-психологического обучения лидеров и других членов студенческих групп основывается на принципе «Не навреди!» и идеях гуманистической психологии, в частности идее А. Маслоу о самоактуализации личности [5, с. 480].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Морено Дж. Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе / Дж. Морено. – М. : Академический Проект, 2001.
 2. Вайсман Р. С. Развитие мотивационной сферы человека в старшем (студенческом) возрасте : монография / Р. С. Вайсман. – М., 2003. – 150 с.
 3. Выготский Л. С. Педагогическая психология : учебник / Л. С. Выготский. – М. : Педагогика «Пресса», 1996. – 536 с.
 4. Давыдов В. В. Проблемы развивающего обучения / В. В. Давыдов. – М., 2001. – 168 с.
 5. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб., 2002. – 480 с.
-