

НЕОДНОЗНАЧНОСТЬ ПОНЯТИЯ «УНИВЕРСИТЕТСКИЙ ЛИДЕР» ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМ ЛИДЕРСТВА В АКАДЕМИЧЕСКОЙ СРЕДЕ

Крушинская Татьяна Юрьевна

канд. пед. наук, доцент, Днепропетровская медицинская академия, Украина, г. Днепропетровск

Ложко Алексей Николаевич

канд. техн. наук, доцент, Национальная металлургическая академия, Украина, г. Днепропетровск

AMBIGUITY OF CONCEPT «UNIVERSITY LEADER» FOR RESEARCH PROBLEMS OF LEADERSHIP IN ACADEMIC ENVIRONMENT

Tatiana Krushinska

Ph.D, assistant professor, Dnepropetrovsk Medical Academy, Ukraine, Dnepropetrovsk

Alexey Lozhko

Ph.D, assistant professor, National Metallurgical Academy, Ukraine, Dnepropetrovsk

Аннотация. Среда Университета является сложной социальной структурой. Она содержит много разных социальных групп. Эти группы имеют разные цели, пути их достижения, возраст, социальный статус и др. Потому требования к лидерам в них также разные. Авторы выделяют понятия «лидер» среди преподавателей, ученых, студентов и изучают их отдельно. Проведенный социологический опрос преподавателей и студентов Университета. Исследовано представление о лидере в разных коллективах. Отмечены типы лидеров для разных социальных групп. Обоснован вывод о неоднозначности понятия «Университетский лидер».

Abstract. University environment is compound social structure. There are many different social groups. These groups have integrated purposes, way for achievement, age, social status and so on. Therefore the requirements to leaders different too. Authors allocate concept "leader" among teachers, scientific, students and studies them separately. Sociological poll of professors and students in University is conducted. The notion about the leader in essentially different collectives is researched. Types of leaders for different social groups are shown. A substantiated conclusion about ambiguity of concept «the university leader» are defined.

Ключевые слова: академическая среда; социальная группа; социальный статус; лидер; лидерство; социологический опрос.

Keywords: academic environment; social group; social status; leader; leadership; sociological poll.

Постановка проблемы и ее актуальность

Современный институт это сложный общественный организм, в котором представлено множество социальных групп. Для преподавателей университет, это социальный институт, реализующий учебно-воспитательный процесс молодежных групп, на профессионально-коммерческой основе. Ведь преподаватели получают зарплату. Для ученых университет это место организации их научной деятельности с ее специфическими формами и сложными внутригрупповыми отношениями. Для студентов университет это образовательный и воспитательный центр. Фактически, это значимый и очень важный кусок их жизни, важность которого трудно переоценить. Под крышей университета функционируют и более экзотические, но не менее важные коллективы - университетский оркестр, спортивные команды, студенческие клубы и др. С увеличением числа зарубежных студентов растет роль их землячеств. Все эти группы объединяет одно: они немыслимы без лидерства и научного подхода к его изучению. Однако, принимая во внимание разнообразие всех сложной социальной структуры, единственный подход к изучению лидерства невозможен.

Цель статьи

Целью исследования, изложенного в статье, есть обоснование невозможности единого подхода к проблеме лидерства в университете, принимая во внимание сложную организационную структуру последнего и предложить методический подход к такому анализу, основанный на распределении социальных групп университета по функциональному признаку.

Изложение основного материала

Исследования показывают, что знание и способности лидера оцениваются людьми всегда значительно выше, чем соответствующие качества других членов группы. Лидеру, как правилу, свойственны следующие психологические качества:

- 1) Напористость
- 2) Креативность
- 3) Компетентность
- 4) Приспособляемость
- 5) Честность-прямота

Однако анализ реальных групп показал, что иногда лидером становится человек, не имеющий перечисленных качеств. Существует ситуативная теория лидерства, согласно которой лидером становится тот человек, который при возникновении в группе какой-либо ситуации имеет качества, свойства, способности, опыт, важные для оптимального разрешения ситуации. Выбор лидера иногда логический и прогнозируемый, а иногда парадоксальный.

Лидерство в научно-педагогическом коллективе.

Восточно-европейские традиции организации учебно-педагогической деятельности в больших университетах обычно основаны на постоянных крупных профессиональных коллективах, где люди работают всю свою жизнь, «продвигаясь» от «аспиранта к профессору», часто, не то, что в одном университете, а, даже, на одной кафедре или лаборатории. Такой тип организации, может, и упрощает организацию учебного процесса при сохранении его качества, но абсолютно неэффективный с точки зрения экономики.

Так один из авторов, имея опыт преподавания в Оксфордском Университете, вспоминает, что из его многочисленных знакомых только профессор математики имел возможность «загрузить» себя на «полную ставку», поскольку «его курсы» были востребованы сразу во многих технических колледжах. Профессорам менее «популярных» дисциплин приходилось

заключать многочисленные контракты на чтение курсов в самих разных университетах Европы, или, даже, мира, и они вынуждены были весь учебный год жить «кочевой» жизнью.

В такой ситуации, для управления учебным процессом нужно лидеры абсолютно разного типа. Если в первом случае лидер, по существу, глава стабильного коллектива ученых-преподавателей, то во втором - менеджер учебного процесса, использующий доступные человеческие ресурсы, приблизительно так, как диспетчер использует аудиторный фонд. В лидерстве первого типа, рассмотрением которого ограничимся, ключевым является понятие коллектив, как результат организационно-управленческой и воспитательной работы. К лидеру преподавательского коллектива предъявляются достаточно специфические требования. Так опрос преподавательского коллектива нескольких стабильных и успешных кафедр Университета выявил следующий приоритет личных качеств лидера :

- 1) Напористость 18%
- 2) Креативность 25%
- 3) Компетентность 41%
- 4) Приспособляемость 10%
- 5) Честность-прямота 6%

Видно, что преподавательский коллектив, своим лидером, как правило, видит компетентного человека, а уже во вторую очередь ценит его интеллектуальные и волевые свойства. Это подтверждается элементарным наблюдением, поскольку большинство заведующих университетскими кафедрами это главы научных школ, или, по меньшей мере, направлений. При этом легко объяснимые «высокие» требования к «креативности» лидера. Ведь если лидер это глава научной школы, то есть человек, который имеет высокий научный авторитет, то, ведь, каким-то образом он этот авторитет «завоевал». А как иначе можно «добыть» новые научные знания, как ни с помощью интеллекта и креативности ?

Лидер в студенческом коллективе

Основной предпосылкой лидерства в студенческой среде социально обусловлена совместная познавательная деятельность и подготовка к профессии. Перед студенческим лидером всегда стоит задание управления коллективом, который недостаточно сформировался, да еще и в условиях очень ограниченных методов влияния [2]. Ведь по своему формальному статусу такой лидер ничем не отличается от других членной своей группы.

Студенческому лидеру, несомненно, должны быть свойственные черты и социального лидера, и политического. Ведь он выступает как: а) объединитель студентов, б) защитник их интересов, в) инициатор обновления жизни, г) организатор их деятельности [1].

Очевидно, что такие функции требуют в качестве лидера активного, энергичного, возможно, даже, наглого человека. Поэтому лидерство в студенческом коллективе формируется на основе преимуществ личных качеств отдельных субъектов, деятельности и взаимодействия в группе, при психологической готовности лица решить групповое задание в практической сфере деятельности.

Опрос студенческих групп 3-го курса наиболее популярных специальностей Университета выявил следующий приоритет личных качеств лидера :

- 1) Напористость 21%
- 2) Креативность 45%
- 3) Компетентность 14%
- 4) Приспособляемость 9%

5) Честность-прямота 11%

Видно, что студенческий коллектив, своим лидером, «видит» человека креативного и напористого, а уже во вторую очередь ценит его компетентность и приспособляемость. Это естественно. Ведь его коллектив это вчерашние дети, школьники. Они привыкли ориентироваться на мнение родителей и учителей и только опосредованно «понимать» собственный интерес [3]. Поэтому выходец из их среды, но «со своим мнением», оказывается востребованным. Такое качество личности не может не сочетать с некоторой «напористостью», ведь оно побуждает ученика не только иметь, но и отстаивать свое мнение, причем, в том возрасте, когда это не очень уютно для него. Такие же качества личности как «компетентность» и «приспособляемость», оказываются невостребованными, потому что непонятно в чем на студенческом этапе жизни, должен быть компетентный и к чему приспособляться.

Выводы

Среда Университета является сложной, в общественном отношении структурой. Существует большое число социальных групп, которые кардинально отличаются по целям, способам их достижения, возрасту, социальному статусу и др. Соответственно, такие группы требуют и выдвигают лидеров абсолютно разного типа. Поэтому определение «университетский лидер» не поддается обобщению и имеет право на существование только в смысле указания места функционирования социальной группы.

Разделение социальной среды университета на группы по функциональному признаку на преподавателей, студентов и наемных работников позволяет отдельно выучить требования к их лидерам и сформулировать их цели, подходы к решению, и, соответственно, выявить необходимые личные качества.

Поверхностный анализ личных качеств лидера в университетской среде для преподавателей, студентов и наемных работников такой, что не сможет равновесно сочетать в одном человеке, соответственно, понятие «Университетский лидер» при научном анализе, будет требовать уточнения.

Список литературы:

- 1) Авдеева А. В., Пучков Н. П. К вопросу планирования воспитательной работы по формированию лидерских качеств у студентов вуза http://vernadsky.tstu.ru/pdf/2009/08/rus_11_2009_08.pdf
- 2) Камшыбаев Р. А. Сихимбаева Б. Н. Лидерские качества студентов и молодежи университета <http://group-global.org/ru/publication/16514-liderskie-kachestva-studentov-i-molodezhi-universiteta>
- 3) Коньшева Л. Н. Формирование лидерских качеств студентов с помощью участия в деятельности органов самоуправления- автореф. по БАК 13.00.01, кандидат педагогических наук.-научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-liderskikh-kachestv-studentov-posredstvom-uchastiya-v-deyatelnosti-organov-samoixzz3oikVxfex> (дата обращения 25.12.2016)
- 4) Концепция воспитательной работы в университетских комплексах федерального агентства железнодорожного Транспорта.- Санкт-Петербург, 2008 http://www.pgups.ru/upload/sagruski/studentam/o_kuratorah/koncepcija.pdf 3 (дата обращения 25.12.2016)