

НЕОБХОДИМОСТЬ МОДЕЛИ ПО РАЗВИТИЮ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Маркелова Ю.В.
Кумертауский филиал ОГУ

В современном мире активность молодежи необходимо для будущей успешности личности на рынке труда. Вся государственная молодежная политика в России основана на развитии потенциала молодых людей для экономически стабильного развития нашей страны в целом. С помощью образовательного процесса можно значительно усилить перспективы, возможности формирования лидерского потенциала молодежи.

Вуз для формирования лидерских качеств (лидерского потенциала) молодежи имеет значительные возможности для непрерывного развития личности в процессе обучения. Реалии современного рынка труда задают начальную точку отсчета лидерских действий в профессии - уже в момент трудоустройства в условиях миграционного притока выпускники вузов сталкиваются с высоким уровнем конкуренции на рынке труда, что актуализирует опережающее социально-профессиональное становление студентов, ориентирует профессиональное образование на повышение мотивации студентов к достижению успеха в профессиональной деятельности. В то же время возрастной состав студентов вузов затрудняет представление о них как о лидерах среди коллег и подчиненных. Преподаватели вузов не видят четких контуров лидерства данного студента в отдаленной профессиональной перспективе, считают преждевременным интенсивное развитие лидерских качеств студентов, поскольку они слабо коррелируют с авторитарным стилем преподавания, еще не сочетаются с социальной зрелостью и могут быть негативно и деструктивно направлены или использованы как в учебном процессе, так и вне его. Функции лидерства в образовательном процессе традиционно принадлежат преподавателю, поэтому вопрос воспитания молодых лидеров в учебной группе не поднимается. Студенты по окончании вуза недостаточно готовы к самостоятельным действиям не только в силу профессиональной неопытности, но и в результате недостаточного развития лидерских качеств характера, отсутствия ресурса методик по руководству и управлению. В результате в проблемных ситуациях они демонстрируют уход от ответственности, инфантилизм, пассивность, заниженную самооценку своих возможностей, нерешительность, бездействие, что характеризуется как некомпетентность.

Таким образом образовательное учреждение заинтересовано в формировании активной молодежи города, в развитии лидерского потенциала для достойной смены управленческих кадров.

Для формирования лидерского потенциала у молодежи моногорода через образовательный процесс необходимо соблюдать следующие закономерности и педагогические условия.

Главной задачей образовательной среды состоит в разработке траектории поведения, направленной на мотивацию и стимулирование молодежи моногорода к саморазвитию и самореализации. Учебное учреждение может дать молодежи образовательную платформу вне зависимости основной учебной деятельности, с помощью проведения образовательных курсов, открытых встреч с успешными людьми, вебинаров и семинаров. Образовательная программа по развитию лидерских качеств должна включать в себя диагностику лидерского потенциала молодежи, структурированные и систематизированные мероприятия различного характера направленных на развитие лидерских качеств, и пост-мониторинг развития и сформированности лидерских качеств, и оценку эффективности образовательной программы.

Такая выстроенная система в образовательном учреждении, позволяет отследить успешность и конкурентоспособность молодого населения в профессиональном становлении, что очень важно для экономического развития страны в целом.

На основе многолетних исследований и проведения экспериментов, нами разработана модель для образовательных учреждений, которая в рамках сетевого взаимодействия поможет развивать лидерские качества не только студентов вузов или ссузов, но и школьников разных возрастных категорий.

Данная модель даст детям – подросткам, старшеклассникам быть «соучастниками квази» профессиональной среде, будет развивать не только лидерские качества, лидерский потенциал, но и профессиональные умения, навыки (например, позволит молодежи научиться вести рационально бизнес в будущем). Модель «Стань лидером» через несколько лет поможет детям - подросткам не только само реализовываться, но и быть конкурентоспособными на рынке труда. Ведь, когда человек уже знает основы определенной профессиональной деятельности, имеет первоначальные знания – значит он «готов» к рынку труда. Тенденции современного мира таковы, что каждому необходимо постоянно учиться, приобретать новые умения и навыки, поэтому такая модель актуально для любой возрастной категории.

Разработанная модель «Стань лидером» актуальна даже в рамках Всероссийского конкурса «Лидеры России», так как это возможность молодежи моногорода реализовываться, пробовать свои силы, а наша программа поможет им преодолеть все сложности.

Модель «Стань лидером» мотивирует и стимулирует молодежь города к саморазвитию, обеспечивает профессиональными умениями и навыками, лидерскими установками, «рациональным» лидерским поведением. Модель «Стань лидером» состоит в последовательном и целесообразном комплексе действий и мероприятий направленных на выявление, формирование и развитие лидерского потенциала с помощью выделенных педагогических условий.

В узком формате можно сказать, что модель «Стань лидером» состоит из следующих этапов:

- базовый,

- деятельностный (учебный);
- постучебный.

Каждый этап включает в себя целый комплекс мероприятий и мер направленных на системное развитие личностных качеств человека, для полноценного развития лидерских качеств. Этап определяется исходя из системных действий руководителя (преподавателя, наставника, тренера), который он должен совершить для масштабного развития лидерских качеств, и демонстрационного поведения участника (школьника, подростка, студента), который должен показать «степень» сформированности лидерских качеств. Важным является рациональная комбинация и параллельный подход со стороны преподавателя (коуча) в процессе обучения потенциальных лидеров. Непрофессионализм со стороны руководителя или отсутствие соответствующей инфраструктуры приведет к безответственности, отсутствию мотивации к становлению лидерства, не достижению поставленных личностных целей. Такая модель находит отражение в развитии человеческого капитала в рамках города, региона, страны, и укреплении за счет этого конкурентоспособность личности.

Необходимо учитывать тот факт, что каждому этапу соответствуют различные методики и сценарии проведения, а также мониторинг оценки эффективности применяемых образовательных технологий. Безусловно, данная модель не идеальна, однако она адаптивна под изменения внутренней и внешней среды, учитывает специфику рынка труда и бизнеса, и отвечает современным требованиям российских компаний.

На основе использования модели «Стань лидером» ожидаются следующие результаты:

- повысится качество системы образования, особенно в рамках оказания дополнительных образовательных услуг;
- будет создана непрерывная сетевая система (образовательный кластер), которая будет включать в себя не только сотрудничество вуза с предприятиями, а также с общеобразовательными, средними учреждениями и органами местной исполнительной власти;
- благодаря созданной системе взаимодействия (кластеру) будет создана система выявления, поддержки, продвижения талантливой молодежи для развития социально – экономической ситуации города, района, страны, для сокращения «кадрового голода» в удаленной местности;
- сократится миграция выпускников образовательных учреждений из региона, что в последующем станет перспективой развития экономики данного субъекта Российской Федерации;
- в вузе произойдет обновление форм и методов работы педагогического коллектива с учащимися, что приведет эффективному использованию методических, материальных, технических ресурсов;
- расширятся возможности, мотивы и стимулы преподавателей (тренеров, руководителей) для повышения собственной квалификации;

- произойдет объединение усилий и возможностей образовательных учреждений конкретного региона, имеющих опыт работы при сетевом взаимодействии.

Модель «Стань лидером» в рамках образовательного процесса направлен на перспективное социально-экономическое развитие молодежи.

Список литературы:

1. Руэ Д. Подлинное лидерство / Д. Руэ. – М. : ГРАНД : Фаир-Пресс , 2016. - 349 с. Свердловская ОУНБ; КХ; Инв. номер 2283873-КХ
2. Кови С. Р. Лидерство, основанное на принципах / С. Р. Кови. – М. : Альпина Бизнес Букс , 2008. - 300 с. Свердловская ОУНБ; ЕФ; Шифр 88; Авторский знак К566; Инв. номер 2288261-ЕФ