

Дубро Юрий Станиславович

старший преподаватель кафедры английского языка
Института иностранных языков
Сыктывкарского государственного университета
имени П. Сорокина

СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ЛИДЕРСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТАРШЕКЛАСНИКОВ

Аннотация:

В статье с позиций компетентностного подхода представлено исследование феномена лидерства как процесса организации межличностных отношений, позволяющего объединить усилия отдельных членов группы для решения общих задач. Анализируются взгляды ученых на ключевые лидерские компетенции (социальные, коммуникативные, эмоциональные, когнитивные, личностные). Компетентностный подход позволил автору разработать модель развития лидерства в коллективе старшекласников, направленную на организацию целенаправленной воспитательной работы.

Ключевые слова:

лидерство, компетентностный подход, компетенция, когнитивные способности, эмоциональный интеллект, социальное взаимодействие, групповая динамика, общение, модель, воспитательная работа.

Dubro Yury Stanislavovich

Senior Lecturer,
English Language Department,
Institute of Foreign Languages,
Syktyvkar State University

THE CONTENT AND STRUCTURE OF THE LEADERSHIP COMPETENCE OF HIGH SCHOOL STUDENTS

Summary:

In the framework of the competence-based approach the article studies leadership as a process of interpersonal relations management that helps to join efforts of team members for achievement of common goals. The author reviews the scholar interpretations of the key leadership competencies (social, communicative, emotional, cognitive, personal). The competence-based approach has allowed the author to develop a model of leadership development in the high school team aimed at organization of focused educational work.

Keywords:

leadership, competency-based approach, competence, cognitive ability, emotional intelligence, social interaction, group dynamics, communication, model, educational work.

Модернизация системы образования, глубокие преобразования во всех сферах общественной жизни обуславливают предъявление новых требований к организации учебного процесса. Согласно современным стандартам, результаты среднего общего образования должны отражать гражданскую позицию учащегося как активного члена общества, сформированность основ саморазвития и самовоспитания, готовность к самостоятельной и творческой деятельности, толерантность, сознание, навыки сотрудничества со сверстниками, умение продуктивно общаться, разрешать конфликты, ставить цели, принимать решения. В этих условиях чрезвычайно актуальной становится проблема формирования лидерских компетенций.

Компетентностный подход получает развитие за рубежом в 60-е годы XX в. Один из основоположников этого подхода, Д. МакКлелланд, выделил основные компетенции для оценки продуктивности деятельности в жизненных ситуациях. К ним относятся коммуникативные умения (знание того, что происходит в социальном окружении, и умение создавать соответствующий эмоциональный фон); терпение; реалистичное целеполагание (постановка достижимых целей); развитие эго (формирование нравственно-волевой сферы) [1]. Важными для нашего исследования являются идеи Д. МакКлелланда о существовании так называемой общей компетентности, присущей всем людям и изменяющейся в зависимости от возраста [2]. Выделение данной категории, на наш взгляд, позволяет оптимизировать на определенном этапе усилия учащегося и педагога в области овладения общими способами действий и реализации их на практике.

В работах зарубежных исследователей сложилось несколько подходов к трактовке понятия «компетентность»:

- развитие компетентности определяется как целенаправленный процесс овладения и консолидации набора умений, необходимых для деятельности в одной или более жизненных ситуациях [3];
- компетентность – это совокупность характеристик личности, которые влияют на выполнение работы (деятельность, поведение) [4];
- компетентность – это базовая характеристика специалиста, то есть мотивация, черты характера, умения, социальная роль или совокупность знаний, которые определяют эффективность деятельности в конкретной ситуации [5];

– компетентность – способность действовать в соответствии с требованиями, предъявляемыми специалисту. Таким образом, компетентность является совокупностью норм, которые конкретизируют определенную профессиональную роль или роли [6].

Проанализировав вышеприведенные определения, мы считаем возможным сделать вывод о том, что развитие компетентностного подхода осуществляется по трем основным направлениям: бихевиористское (способы деятельности обуславливают достижение результата), атрибутивное (развитие качеств личности), когнитивное (владение знаниями) и комплексное (совокупность поведенческих, атрибутивных и когнитивных характеристик). Комплексное направление, по нашему мнению, является наиболее продуктивным, так как раскрывает все многообразие личностных проявлений в процессе жизнедеятельности.

В России компетентностный подход находит широкое применение, начиная с 90-х гг. XX в. Внедрение компетентностного подхода связано с реформированием российского образования и его интеграцией в международное образовательное пространство. Как отмечает О.Е. Лебедев, компетентностный подход – это «совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов» [7, с. 3]. С этой точки зрения, компетентностный подход подразумевает разработку новых стандартов в сфере образования и переосмысление целей и результатов обучения и воспитания.

Анализ отечественной литературы показал, что не существует однозначной позиции относительно определения понятия «компетентность». По мнению И.А. Зимней, компетентность – это «основывающаяся на знаниях, интеллектуально- и личностно-обусловленная социально-профессиональная жизнедеятельность человека» [8, с. 10]. Схожей точки зрения придерживаются В.А. Болотов и В.В. Сериков, трактуя компетентность как «способ существования знаний, умений, образованности, способствующих личностной самореализации» [9, с. 10]. Таким образом, авторы выдвигают на первый план деятельность и когнитивную составляющие компетентности.

Наиболее актуальным для нашего исследования является определение Ю.Г. Татура. «Компетентность – это интегральное свойство личности, характеризующее его стремление и способность (готовность) реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и т. д.) для успешной деятельности в определенной области» [10, с. 6]. Данное определение, на наш взгляд, позволяет в достаточно полной мере раскрыть сущность компетентностного подхода, так как помимо деятельностного и когнитивного аспектов, оно включает в себя такие характеристики, как эффективность и нацеленность на результат.

Особый интерес в рамках компетентностного подхода вызывает лидерская компетентность. В настоящий момент в психолого-педагогической науке не сложилось общепринятой точки зрения относительно их содержания и структуры. В работах М. Макгрегор лидерские компетенции рассматриваются как набор общих личностных характеристик, которые свойственны лидерам и способствуют исключительным достижениям. К таким характеристикам автор относит понимание лидером своей роли, изучение инструментов влияния и власти, способность брать на себя ответственность и принимать решения, служить примером для подражания и т. д. [11]. Таким образом, формирование лидерской компетентности подразумевает развитие новых и совершенствование врожденных качеств, определяющих ведущее положение человека в группе.

Согласно исследованиям Б. Басса, черты характера выступают в качестве ведущих факторов, обуславливающих возникновение лидерства. В частности, когнитивные черты способствуют формированию целевой компетентности, включающей в себя интеллект, решимость, находчивость, воображение, диагностические умения, оригинальность, креативность и т. д. К умениям, составляющим социальную компетенцию, относятся социальный интеллект, настойчивость, взаимопомощь, привлекательность, умение устанавливать партнерские отношения, социальное участие, такт, дипломатия, эмпатия, общительность. Эмоциональная компетентность формируется на основе таких черт, как эмоциональный интеллект, эмоциональная зрелость, самоуверенность, самооценка, самоэффективность, выносливость и оптимизм [12].

В нашей работе мы опираемся на предположение Б. Басса о том, что лидером становится тот, кто считает себя компетентным решать задачи, стоящие перед группой. Успешным лидерство будет при условии, что члены коллектива соглашаются в том, что этот человек обладает целевой компетентностью [13]. Исходя из этого, мы делаем вывод о том, что в основе выдвижения индивида на лидерскую позицию лежит признание его компетентности последователями. Благодаря делегированию полномочий наиболее компетентным представителям группы, по нашему мнению, происходит максимальная мобилизация и сплочение коллектива для достижения групповых целей.

Дж. Бауман раскрывает смысл понятия «лидерская компетенция» с позиции как индивидуальных черт, так и умений [14]. Содержание лидерской компетенции при таком подходе представляет собой совокупность личностных качеств и приобретенных умений, связанных с целеполаганием, управлением, убеждением, разрешением конфликтов. В данном контексте, на наш взгляд, следует особенно подчеркнуть необходимость активного участия лидера в групповых процессах и их регулировании.

Научный интерес представляет концепция Р. Фулмера, согласно которой лидерские компетенции включают в себя умения и поведенческие особенности, необходимые для достижения высоких результатов в управленческой деятельности. Пристальное внимание уделяется умениям решать проблемы, расставлять приоритеты, создавать эффективные команды, добиваться поставленных результатов [15]. Учет поведенческих аспектов (организационная деятельность лидера) наряду с умениями в процессе развития лидерства, по нашему мнению, будет в значительной мере способствовать эффективному функционированию коллектива.

В исследованиях Т. Шнайдера лидерство – это группа компетенций, которые определяют успех. Как справедливо отмечает ученый, для овладения лидерской компетентностью требуется систематическое совершенствование умений, входящих в состав лидерских компетенций. Наиболее значимыми для лидера являются коммуникативные умения, эмоциональный интеллект, командная деятельность и умение рисковать [16]. Данный подход, на наш взгляд, отличается ярко выраженной практической направленностью и позволяет прогнозировать результат развития лидерства.

Вопросам формирования лидерских умений также посвящены труды Д. Милошевича, Р. Мартинелли, Дж. Ваддела и т. д. Лидерские компетенции, по их представлению, это умения, которые необходимы лидеру для управления командой. В качестве ключевых лидерских компетенций выделяются: прогнозирование, построение команды, влияние и делегирование, эффективная коммуникация и т. д. [17]. Преимуществом этой концепции, с нашей точки зрения, является активное вовлечение членов группы в управленческий процесс путем делегирования им лидерских полномочий.

Р. Морил определяет ключевую компетенцию как отличительный уровень владения знаниями, умениями и навыками. Следовательно, конкурентное преимущество группы появляется тогда, когда она опережает в развитии других. Программы лидерства базируются на таких ключевых компетенциях, как создание условий для инновационной активности, вовлечение обучаемых в исследовательскую деятельность и стимулирование их интеллектуального роста [18]. На основании этого нам представляется возможным сделать вывод о том, что развитие лидерства напрямую зависит от уровня сформированности уникальных лидерских способностей.

Важной проблемой в процессе становления лидерства является вопрос о том, насколько совпадают личные цели последователей с коллективными. С точки зрения Я. Брикмана, способность лидеры индивидуальными целями с групповыми служит основным показателем сформированности лидерской компетентности [19]. Решение данного вопроса мы видим в создании необходимых условий для самореализации каждого человека в ходе совместной работы.

Схожую точку зрения разделяет Т. Вайс, обозначая в качестве основной функции лидерства умение достигать результата с помощью последователей. В ее работах модель лидерской компетентности представлена в виде айсберга, что подразумевает наличие разных по степени значимости факторов лидерства. К менее существенным лидерским характеристикам относятся умения и знания, а к решающим – такие поведенческие особенности, как социальная роль, создание собственной репутации, черты и мотивы. В связи с этим Т. Вайс обозначила четыре ключевых лидерских компетенции: целеустремленность, энергичность и оптимизм, вовлечение в деятельность окружающих и принятие решений [20]. Таким образом, мы можем прийти к заключению о том, что ведущей составляющей лидерской компетентности является выбор стратегии поведения, которая направлена в первую очередь на построение межличностных отношений и снискание поддержки последователей.

Компетентностный подход по сравнению с другими теориями обладает, по нашему представлению, такими преимуществами, как универсальность, прогнозируемость, нацеленность на результат, практическая направленность. Основываясь на позициях компетентностного подхода, под лидерством мы понимаем процесс организации межличностных взаимоотношений, позволяющий объединить усилия отдельных членов группы для решения общих задач. Лидером в данном контексте выступает человек, эффективно организующий групповые процессы благодаря владению ключевыми лидерскими компетенциями. Развитие лидерства рассматривается как целенаправленный, динамично протекающий процесс расширения и преобразования групповых взаимоотношений, в основе которого лежит овладение лидерскими компетенциями, присвоение, индивидуализация и личностное саморазвитие.

Анализ научной литературы по проблеме лидерства и результаты проведенной нами опытно-экспериментальной работы позволили выделить компетенции, в наибольшей степени способствующие развитию эффективного лидерства: коммуникативные, эмоциональные, социальные, когнитивные, личностные лидерские компетенции. Социальные лидерские компетенции подразделяются на четыре группы: 1) организационно-управленческие; 2) определяющие адаптацию индивида в группе; 3) определяющие характер взаимоотношений внутри группы; 4) определяющие отношение к другим членам группы. Личностные лидерские компетенции включают в себя три группы: психофизиологические, волевые, мотивационные, личностно-интегративные.

Основываясь на ключевых положениях компетентностного подхода, мы разработали модель развития лидерства в коллективе старшеклассников, направленную на организацию целенаправленной воспитательной работы по формированию ключевых лидерских компетенций и повышению уровня групповой сплоченности. Результаты, полученные в ходе реализации модели, свидетельствуют об эффективности организации процесса развития лидерства на основе компетентностного подхода.

Ссылки:

1. McClelland D.C. Testing for Competence Rather Than For «Intelligence» // *American Psychologist*. 1973. № 28 (1). P. 1–14.
2. Ibid.
3. Elliot A.J., Dweck C.S. *Handbook of Competence and Motivation*. New York, 2005.
4. Parkinson M. *Using Psychology in Business: A Practical Guide for Managers*. Amsterdam, 1999.
5. Kaila H.I. *Industrial and Organizational Psychology*. Dehli, 2006.
6. Burke J.I. *Competency Based Education and Training*. Bristol, 2005.
7. Лебедев О.Е. Компетентный подход в образовании // *Школьные технологии*. 2004. № 5. С. 3–12.
8. Цит. по: Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // *Педагогика*. 2003. № 10. С. 8–14.
9. Там же.
10. Татур Ю.Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования. М., 2004.
11. MacGregor M.G. *Building Everyday Leadership in All Kids: An Elementary Curriculum to Promote Attitudes and Actions for Respect and Success*. Minneapolis, 2013.
12. Bass M., Bass R. *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York, 2008.
13. Ibid.
14. Bowman J.S., West J.P., Beck M.A. *Achieving Competencies in Public Service: The Professional Edge*. 2nd ed. Armonk ; New York, 2010.
15. Fulmer R.M., Conger J.A. *Growing Your Company's Leaders*. New York, 2004.
16. Schneider T. *Lead Well: the Ten Competencies of Outstanding Leadership*. Bloomington, 2012.
17. Milosevic D., Martinelli R., Waddell J. *Program Management for Improved Business Results*. New York, 2007.
18. Morrill R.R. *Strategic Leadership: Integrating Strategy and Leadership in Colleges and Universities*. Plymouth, 2010.
19. Brinckman J. *Competence of Top Management Teams and Success of New Technology-Based Firms*. Berlin, 2007.
20. Weiss T. *Coaching Competencies and Corporate Leadership*. Boca Raton, 2003.

References:

1. McClelland, DC 1973, 'Testing for Competence Rather Than For «Intelligence»', *American Psychologist*, no. 28 (1), p. 1-14.
2. McClelland, DC 1973, 'Testing for Competence Rather Than For «Intelligence»', *American Psychologist*, no. 28 (1), p. 1-14.
3. Elliot, AJ & Dweck, CS 2005, *Handbook of Competence and Motivation*, New York.
4. Parkinson, M 1999, *Using Psychology in Business: A Practical Guide for Managers*, Amsterdam.
5. Kaila, HI 2006, *Industrial and Organizational Psychology*, Dehli.
6. Burke, JI 2005, *Competency Based Education and Training*, Bristol.
7. Lebedev, OE 2004, 'Competence approach in education', *School technology*, no. 5, p. 3-12.
8. Cit. by: Bolotov, VA & Serikov, VV 2003, 'Competence model: from the idea to the educational program', *Pedagogy*, no. 10, p. 8-14.
9. Cit. by: Bolotov, VA & Serikov, VV 2003, 'Competence model: from the idea to the educational program', *Pedagogy*, no. 10, p. 8-14.
10. Tatur, JG 2004, *Competence approach in the description of the results and the design standards of higher education*, Moscow.
11. MacGregor, MG 2013, *Building Everyday Leadership in All Kids: An Elementary Curriculum to Promote Attitudes and Actions for Respect and Success*, Minneapolis.
12. Bass, M & Bass, R 2008, *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*, New York.
13. Bass, M & Bass, R 2008, *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*, New York.
14. Bowman, JS, West, JP & Beck, MA 2010, *Achieving Competencies in Public Service: The Professional Edge*, 2nd ed., Armonk, New York.
15. Fulmer, RM & Conger, JA 2004, *Growing Your Company's Leaders*, New York.
16. Schneider, T 2012, *Lead Well: the Ten Competencies of Outstanding Leadership*, Bloomington.
17. Milosevic, D, Martinelli, R & Waddell, J 2007, *Program Management for Improved Business Results*, New York.
18. Morrill, RR 2010, *Strategic Leadership: Integrating Strategy and Leadership in Colleges and Universities*, Plymouth.
19. Brinckman, J 2007, *Competence of Top Management Teams and Success of New Technology-Based Firms*, Berlin.
20. Weiss, T 2003, *Coaching Competencies and Corporate Leadership*, Boca Raton.