

Отношение членов группы к общему делу, друг к другу, самим себе определяет ее психологический климат. При здоровом психологическом климате деловые отношения являются ведущими. Они обеспечивают нужное взаимопонимание, сочетаются с высокой дисциплинированностью, ответственностью, взаимной требовательностью, взаимопомощью, товариществом и поддержкой. Личностные отношения характеризуются теплотой, симпатией, высокой культурой общения, отсутствием психической напряженности и отрицательных эмоций. Группа НР-21 прошла все уровни развития группы и теперь является настоящим коллективом.

Литература

1. Каменская, В. Г. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учеб. пособие / В. Г. Каменская. – М. : Академия, 2002. – 160 с.
2. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2001. – 416 с.
3. Федорова, Н. В. Управление персоналом организации : учеб. пособие / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – М. : КНОРУС, 2005. – 416 с.

УДК 159.9

РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО: КАК ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕПОДАВАНИЯ

Д. О. Савельев

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель В. В. Кириенко

Рассмотрены качества руководителя и лидера: их схожесть и различие, а также элементы руководства и лидерства на примере преподавателя.

Ключевые слова: лидерство, руководство, преподаватель, студенты, лидер, руководитель.

MANAGEMENT AND LEADERSHIP: AS FACTORS OF TEACHING EFFICIENCY

D. O. Savelyeu

Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus

Science supervisor V. V. Kiriienko

The author considers the qualities of a manager and a leader: their similarities and differences. The elements of direction and leadership are considered on the example of a teacher.

Keywords: leadership, management, professor, students, leader, director.

Лидерство – это психологическая характеристика поведения отдельных членов группы, а руководство – это социальная характеристика отношений в группе, и, в первую очередь, с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. В отличие от лидерства руководство в качестве деятельности выступает как регламентированный обществом правовой процесс.

Однако, несмотря на приведенные различия, и лидер, и руководитель имеют дело с одним и тем же типом проблем, связанных со стимулированием персонала организации, нацеливанием его на решение определенных задач, заботой о средствах, при помощи которых эти задачи могут быть решены.

Руководитель – это человек, который направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты. Хороший менеджер вносит порядок и последовательность в выполняемую работу. Свое взаимодействие с подчиненными он строит только на фактах и в рамках установленных целей.

Лидер воодушевляет людей и вселяет энтузиазм в работников, передавая им свое видение будущего и помогая им адаптироваться к новому, пройти этап изменений.

Руководители имеют тенденцию занимать пассивную позицию по отношению к целям. Чаще всего они по необходимости ориентируются на кем-то установленные цели и практически не используют их для проведения изменений. Лидеры, наоборот, сами устанавливают свои цели и используют их для изменения отношения людей к делу.

Официально назначенный руководитель подразделения обладает преимуществами в завоевании лидирующих позиций в группе, поэтому он чаще, чем кто-либо другой, становится лидером. Однако необходимо помнить, что быть руководителем не означает автоматически считаться лидером, так как лидерство в значительной мере базируется на неформальной основе.

Качества и черты личности лидера включают:

- 1) доминантность – умение влиять на подчиненных;
- 2) уверенность в себе;
- 3) эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость – умение руководителя контролировать свои эмоциональные проявления, саморегулировать эмоциональное состояние, осуществлять самоуправление и оптимальную эмоциональную разрядку;
- 4) креативность, способность к творческому решению задач, высокий практический интеллект;
- 5) стремление к достижению цели и предприимчивость, способность пойти на риск – разумный, а не авантюрный, готовность брать на себя ответственность в решении проблем;
- 6) ответственность и надежность в выполнении заданий, честность, верность данному обещанию и гарантиям;
- 7) независимость, самостоятельность в принятии решений;
- 8) гибкость поведения в изменяющихся ситуациях;
- 9) общительность, умение общаться, взаимодействовать с людьми;
- 10) искусство быть равным, т. е. установить и поддерживать систему отношений с равными себе людьми;
- 11) искусство быть лидером – способность руководить подчиненными, справляться со всеми сложностями и проблемами, которые появляются вместе с властью и ответственностью;
- 12) искусство разрешать конфликты – способность выступать в роли посредника между двумя сторонами в конфликте, урегулировать неприятности, порождаемые психологическим стрессом.
- 13) искусство обрабатывать информацию – способность построить систему коммуникаций в организации, получать надежную информацию и эффективно ее оценивать;
- 14) искусство принимать нестандартные управленческие решения – способность находить решения проблем в условиях, когда альтернативные варианты действий, информация и цели неясны или сомнительны;
- 15) искусство распределять ресурсы в организации – способность выбрать нужную альтернативу, найти оптимальный вариант в условиях ограниченного времени и нехватки других видов ресурсов;

16) дар предпринимателя – способность идти на оправданный риск и на внедрение нововведений в организации;

17) искусство самоанализа – способность понимать позицию лидера и его роль в организации, умение видеть, какое влияние лидер оказывает на организацию.

Преподаватель как лидер или руководитель. В ситуации классической системы обучения преподаватель чаще является не лидером, а руководителем, формальным организатором всей учебной работы студентов. Лидерство – это психологическая характеристика поведения определенных членов группы, а руководство в большей степени есть социальная характеристика отношений в группе с точки зрения распределения ролей управления и подчинения.

Каждый преподаватель на паре выполняет функции руководителя и организатора работы и общения, но не каждый может приобрести лидерскую позицию в группе учащихся. Совмещение ролей «преподаватель–руководитель» и «преподаватель–лидер» повышает общую эффективность его работы.

Каковы же действия преподавателя, которые ему стоит выполнять, если он захочет занять позицию лидера в группе, или, по-другому, каковы компоненты преподавательского поведения педагога, отражающие факт его становления на паре как лидера? К основным относятся действия по постановке цели и стимулированию ее принятия студентами, действия по организации совместного достижения цели с видимым, признаваемым студентами личным вкладом педагога в этот процесс, а также действия по созданию и регулировке выполнения групповых норм в процессе пары. Вспомогательные компоненты поведения преподавателя в лидерской позиции – юмор, санкции, передвижение преподавателя в физическом пространстве класса, знание особенностей студентов и их проявление на паре.

Совместное достижение цели и личный вклад лидера. Обоснование цели порождает лидерство преподавателя, если она дополняется организацией деятельности, которая воспринимается студентами как «совместная» деятельность преподавателя и студентов. Под такой деятельностью в достижении цели будем иметь в виду форму работы на паре, при которой связанные друг с другом действия учащихся и преподавателя чередуются, причем «периоды» чередования небольшие. Обычно в процессе пары, когда преподаватель ведет долгое объяснение, а затем студенты работают над новой темой, осознание последними общности целей происходит редко. Из-за временного разрыва в сознании студентов складывается противопоставление действий преподавателя и своих собственных – «сначала он (преподаватель) работает, потом мы выполняем». Если преподаватель разделяет объяснение нового материала на короткие временные отрезки, после которых учащиеся следуют его указаниям и выполняют свою часть работы, происходит чередование работы преподавателя и работы студентов, и шансы на восприятие учебной работы как совместной повышаются.

Юмор преподавателя. Юмор всегда был и остается элементом личностного общения, он помогает найти взаимопонимание и снять барьеры общения между людьми. Задача использования юмора преподавателя состоит не в том, чтобы смешить учащихся, а в том, чтобы с юмором исполнять свои преподавательские обязанности. Другими словами, юмор на уроке должен касаться тех тем и событий, которые происходят именно на уроке.

Литература

1. Возник, Л. А. Теории лидерства / Л. А. Возник. – М. : Феникс, 2004. – 264 с.
2. Пименова, А. А. Психология лидера / А. А. Пименова. – М., 2003. – 318 с.
3. Бойчук, А. А. Лидер или руководитель? / А. А. Бойчук. – К. : Высш. шк., 2003. – 282 с.