

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЧЕРЕЗ ТРЕНІНГОВІ ФОРМИ НАВЧАННЯ

В сучасних умовах становлення та розвитку економіки, а також в умовах жорсткої конкуренції перед людиною що знаходиться на ринку праці або тільки виходить на нього, постає проблема не тільки володіння високим рівнем знань та професійних навичок у сфері її діяльності, але й важливою умовою її успіху в професійній діяльності стають розвинені лідерські якості. Необхідність розвивати лідерські якості і оволодівати інструментами лідерського впливу на підлеглих полягає в тому, що саме керівник-лідер спроможний сьогодні забезпечити ефективність діяльності окремого колективу і організації в цілому. Лідер виконує не стільки узгодження цілей окремих підлеглих, скільки формує такі цілі, які визнаються всіма як актуальні і такі, які має сенс досягати. Тобто ніщо і ніхто не може розв'язати протиріччя між цілями окремих людей, крім людини, якій група працівників чи колектив надає статус лідера.

Сьогодні в період реформування освіти в Україні найбільшої популярності серед активних методів навчання, що застосовують у вищих навчальних закладах, починає займати тренінг. Відомий психолог В. Каган описує тренінг як особливу форму навчання, що спирається не на декларативне, а на реальне знання й надає можливість пережити на власному досвіді те, про що говорить лекція взагалі [1, с. 16]. Це пов'язано з тим, що даний метод є одним із провідних активних методів навчання, він виконує цілий ряд завдань, таких як аналіз ситуацій, одержання нових знань і миттєве застосування їх на практиці, розвиток творчого потенціалу й уміння працювати в групі [2]. Цей метод забезпечує не просто засвоєння та передачу нових знань та досвіду, а й формує нове бачення вирішення тих чи інших проблем.

Крім того аналіз літератури [1–3] дав змогу визначити загальні позитивні тренінгові ефекти:

1) участь у тренінгу пов'язана з емоційними переживаннями у учасників. Залежно від тренінгу амплітуда емоційних проявів учасників може бути надзвичайно висока. Але значні емоційні та енергетичні витрати учасників тренінгу не призводять до емоційного виснаження, а навпаки, сприяють подальшому накопиченню енергії;

2) у учасників тренінгу спостерігається оптимізація ціннісно-мотиваційної сфери. У більшості учасників тренінгу відмічається переоцінка свого минулого досвіду, аналіз теперішнього, формується оптимістичне ставлення до майбутніх змін в професійній діяльності. Вони

починають більше розуміти своє місце й роль в сукупному інтелектуальному капіталі організації та прагнуть до більш повної реалізації своїх потенційних особистісних можливостей;

3) участь у тренінгу розвиває здатність до більш усвідомленого розуміння себе, до більш відкритої та об'єктивної самореалізації;

4) після проведення тренінгу відбувається перенос тренінгових конструктивів у практичну професійну діяльність;

5) учасники тренінгу отримують імпульс, що спонукає до розвитку і самовдосконалення, самоуправління та саморегуляції, більш творчого вирішення проблем.

Саме тому автором була сформульована гіпотеза: тренінг є ефективним методом для формування та розвитку лідерських якостей у студентів.

Для перевірки цієї гіпотези у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця був розроблений тренінг “Стартап-лідер”. Тренінг був спрямований на розвиток певних груп лідерських якостей: інтелектуально-креативних, організаційних та соціально-комунікативних.

Розвиток визначених груп лідерських якостей відбувався за рахунок виконання тренінгових вправ, кейсів, які розвивали певні знання, уміння та компетентності, а саме:

1) інтелектуально-креативні лідерські якості: генерувати інноваційні ідеї й намічати шляхи їх вирішення; знаходити нестандартні рішення в проблемних ситуаціях; оптимально використовувати й обирати необхідну інформацію для вирішення різного роду проблем;

2) організаційні лідерські якості: вміння самостійно приймати рішення; брати відповідальність на себе за прийняття групового рішення; психологічна готовність працювати в команді; вміння знаходити індивідуальний підхід до людей;

3) соціально-комунікативні лідерські якості: емпатія; вміння організувати продуктивне міжособистісне спілкування; вирішувати конфлікти в групі; знаходити мову з різними людьми.

Для перевірки гіпотези щодо ефективності розвитку лідерських якостей через тренінгові форми навчання було проведено опитування студентів I курсу магістратури Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, які приймали участь в тренінгу “Стартап-лідер”.

Опитування проводилось до і після проведення соціально-психологічного тренінгу спрямованого на розвиток їх лідерських якостей.

Використовувалася п'ятиінтервальна шкала оцінок (табл.1).

Таблиця 1

Шкала оцінювання		
Оцінка анкети	Відповідь	Відповідність оцінки балу S-шкали
«5»	«так»	1,0
«4»	«скоріше так, ніж ні»	0,75
«3»	«скоріше ні, ніж так»	0,50
«2»	«ні»	0,25
«1»	«важко сказати»	0

Для більш коректного оцінювання відповідей студентів використовувались такі показники: індекс згоди (I); дисперсія (σ^2); середньоквадратичне відхилення (σ); показник варіації (v).

Всі ці показники дають змогу достовірно оцінити зміну розбіжностей відповідей учасників тренінгу щодо його ефективності відносно розвитку лідерських якостей у студентів.

У табл. 2. подано результати оцінювання студентами ефективності тренінгу до і після проведення тренінгу.

Як показують результати наведені в табл. 2, ефективність від проведеного тренінгу досить висока. Це засвідчує ріст індексу згоди з 0,45 до 0,88, тобто майже вдвічі, а це значить, що більша частка учасників тренінгу вважає, що вони розвили свої лідерські якості. Крім того зменшення показника дисперсії з 0,06 до 0,02 свідчить про зменшення розсіювання випадкової величини та про більш стабільний отриманий результат. Про це також свідчить зменшення коефіцієнта варіації відповідей від 54,4 % (високого) до 14,3 % (помірного).

Таким чином можна зробити висновок, що тренінг є ефективним методом розвитку лідерських якостей студентів.

Використання тренінгу, як активного методу навчання, стає усе більше актуальним і необхідним у навчальному процесі, тому що він одночасно допомагає мотивувати й упорядковувати знання учасників через їх участь й активність. Але слід звернути увагу, що успішність використання тренінгу як особливого методу навчання багато в чому залежить від майстерності тренера.

Для успішної роботи тренера дуже важливо правильно підібрати вправи й вчасно їх використовувати. Несвоєчасне використання вправ може привести до підвищення напруженості, виникненню дискомфорту й закриттю учасників.

Таблиця 2

Результати оцінювання студентами ефективності тренінгу

Оцінювання до тренінгу			Оцінювання після тренінгу		
Індекс згоди					
S-бали	x-частка респондентів	$I = S \times x$	S-бали	x-частка респондентів	$I = S \times x$
1	0,1	0,1	1	0,5	0,5
0,75	0,1	0,08	0,75	0,5	0,38
0,5	0,3	0,15	0,5	-	-
0,25	0,5	0,13	0,25	-	-
0	0	0	0	-	-
		0,45			0,88
Індекс згоди відповідає твердженню «скоріше ні, ніж так»			Індекс згоди відповідає твердженню «так»		
Розрахунок дисперсії індикаторів відповідей					
S-бали	$(I-S)^2$	$\sigma^2 = (I-S)^2 \times x$	S-бали	$(I-S)^2$	$\sigma^2 = (I-S)^2 \times x$
1	0,3	0,03	1	0,02	0,01
0,75	0,09	0,01	0,75	0,02	0,01
0,5	0	0	0,5	0,14	0
0,25	0,04	0,02	0,25	0,39	0
0	0,2	0	0	0,77	0
σ^2		0,06	σ^2		0,02
Розрахунок середньоквадратичного відхилення					
$\sigma = \sqrt{\sigma^2} = 0,245$			$\sigma = \sqrt{\sigma^2} = 0,125$		
Розрахунок показника варіації					
v = 54,433			v = 14,286		

До початку тренінгу дуже важливо визначитися з формою організації тренінгових занять. Форма організації тренінгу багато в чому залежить від мети й завдань тренінгу. Крім того при підборі тренінгових вправ і процедур тренерів варто враховувати, наскільки вони цікаві йому особисто, відповідають його стилю й манері веденню групи. Тренер повинен почувати й розуміти групову динаміку, потреби й інтереси учасників групи й у той же час дотримуватися обраної програми тренінгу. Тренер може імпровізувати, але не відхилятися від головної мети тренінгу. Саме в цьому виявляється авторство тренера, його індивідуальність і неповторність.

Список літератури

1. О. В. Евтихов, *Практика психологического тренинга*. Санкт Петербург, Россия: Издательство «Речь», 2007.
2. К. Торн, и Д. Маккей, *Полное руководство по тренингу*. Москва, Россия: «ИНФРА-М», 2002.
3. В. А. Лефтеров, *Психологичні тренінгові технології в органах внутрішніх справ*. Донецьк, Україна: ДЮІ, 2007.