

Развитие лидерских качеств у будущих государственных служащих

Е. А. Сукнева, Е. А. Кедярова, Н. И. Чернецкая

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Аннотация.

Введение. Современные исследователи отмечают, что одной из важнейших задач образования является формирование потенциальных лидеров в сфере государственного управления. Однако комплексных программ по развитию лидерских качеств, учитывающих профессиональную специфику государственных служащих, не представлено. В результате исследования удалось доказать, что специально организованная программа с использованием социально-психологического тренинга способствует развитию лидерских качеств у будущих государственных служащих, что имеет существенное значение для практики их психологического сопровождения на всех этапах профессионализации. **Материалы и методы.** Исследование включало в себя следующие этапы: информационно-просветительский, диагностический, развивающий и оценочный. Был использован комплекс психодиагностических методик: «Диагностика лидерских способностей»; методика «КОС»; тест «Креативность». **Результаты исследования.** Установлено, что развитие лидерских качеств у студентов – будущих государственных служащих должно осуществляться в условиях, приближенных к реальным, при погружении в проблемные и нестандартные ситуации. Проведённое исследование развития лидерских качеств у будущих государственных служащих показало, что представленная программа способствует развитию таких составляющих лидерства, как лидерские способности, коммуникативные и организаторские склонности, эмпатия, творческое отношение к профессии. **Заключение.** Эффективность программы развития подтвердилась не только на основе данных психологической диагностики до и после реализации программы развития, но и по устным отзывам участников. Таким образом, можно констатировать, что цель исследования достигнута.

Ключевые слова:

развитие лидерских качеств, лидерство, социально-психологический тренинг, государственные служащие, коммуникативные склонности, организаторские склонности, креативность.

Для цитирования:

Сукнева Е. А., Кедярова Е. А., Чернецкая Н. И. Развитие лидерских качеств у будущих государственных служащих // Педагогический ИМИДЖ. 2019. Т. 13. № 2 (43). С. 90–100. DOI: 10.32343/2409-5052-2019-13-2-90-100

Дата поступления
статьи в редакцию:
15 марта 2019 г.

Введение**Актуальность**

Современное общество претерпевает заметные преобразования во всех сферах жизни. В условиях развития политического и социально-экономического направлений России актуальной становится проблема формирования потенциальных лидеров в сфере государственного и муниципального управления. По мнению отечественных психологов, таких как Т. В. Бендас, Я. Л. Коломинский, Л. И. Уманский, А. И. Корникова, А. П. Ситников, решением проблемы создания фонда способных лидеров нации будет являться создание условий, способствующих формированию эффективных лидеров [1; 4; 13].

В результате теоретического анализа проблемы мы определили понятие «лидер» следующим образом: авторитетная личность, обладающая познавательным, ценностным, творческим, коммуникативным потенциалами; реализующая в процессе деятельности своё мотивационное стремление быть лидером и действовать как лидер [15; 16]. Основными параметрами, отвечающими за высокий уровень развития лидерских качеств у будущих государственных служащих, являются общепрофессиональные, коммуникативные и креативные качества [5; 6; 9].

Методы и материалы исследования

С целью развития лидерских качеств у будущих государственных служащих нами было проведено трёхэтапное исследование, в котором приняли участие 56 студентов третьего и четвёртого курсов очной формы обучения по специальности «Государственное и муниципальное управление» в возрасте от 20 до 22 лет.

На первом этапе мы провели эмпирическое исследование лидерских качеств у будущих государственных служащих.

Эмпирическое исследование проводилось с использованием теста «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), методики диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (В. А. Федоришин и В. В. Синявский), теста «Креативность» (Н. Ф. Вишнякова).

На втором, развивающем, этапе исследования развитие лидерских качеств осуществлялось с помощью соци-

ально-психологического тренинга. Выбор данного вида тренинга неслучаен и обусловлен спецификой служебной деятельности государственных служащих, в ходе которой происходит регулярное взаимодействие с гражданами, руководителями учреждений, организаций и подразделений органов власти. Психологическая работа строилась на основании принципов организации социально-психологического тренинга, представленных в работах Ю. Н. Емельяновой, Л. А. Петровской [12].

Третий этап развития лидерских качеств у будущих государственных служащих – итоговый, на котором осуществлялось измерение уровня развития лидерских качеств после реализации тренинга с помощью психодиагностического инструментария.

Полученные данные были подвергнуты статистической обработке данных с применением t-критерия Стьюдента.

Результаты

На первом этапе эмпирического исследования лидерских качеств будущих государственных служащих было выявлено, что у 37,5 % испытуемых (21 человек) лидерские качества выражены слабо. Это может свидетельствовать о том, что студенты данной категории испытывают трудности в установлении контактов, не стремятся выразить себя, редко берут на себя ответственность и проявляют инициативу. Средний уровень развития лидерских качеств выявлен у 48,2 % (27 человек). На наш взгляд, испытуемых этой группы целесообразно рассматривать с позиции ситуационного подхода к лидерству. Поскольку они обладают лидерским потенциалом, однако лидерские качества проявляют тогда, когда полностью уверены, что владеют ситуацией лучше всех, что группа, безусловно, примет занимаемую позицию и в группе не будет членов, способных вступить с ними в конфронтацию. Будущие госслужащие со средним уровнем развития лидерских качеств – хорошие и добросовестные исполнители, способные воплотить в жизнь идеи руководителя. Также 3,6 % (2 человека) испытуемых набрали более 40 баллов, это свидетельствует о том, что будущие государственные служащие склонны к диктату. Молодых людей этой группы отличает настойчивость, иногда даже агрессивность в отстаивании своей позиции. Они склонны вести себя по отношению к другим властно и нетерпимо, навязывать своё мнение, бывают, хладнокровны и расчётливы, если дело касается власти.

Результаты исследования по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В. А. Федоришин) показали, что очень низкий уровень коммуникативных и организаторских склонностей наблюдается у 7,1 % и 3,6 % испытуемых (4 и 2 человека). Это может означать, что они не имеют потребности в общении, чувствуют себя некомфортно в незнакомом окружении, любят побыть в одиночестве, ограничивают социальные контакты, часто бывают обидчивы, им трудно выступать на сцене, их отличает низкий уровень социальной чувствительности.

У 16,1 % и 7,1 % испытуемых (9 и 4 человека) коммуникативные и организаторские склонности находятся на уровне ниже среднего. Будущим государственным служащим данной категории необходимо развивать способность к сочувствию и сопереживанию, умение управлять своими эмоциями, правильно планировать свою речь и осуществлять обратную связь.

Для 33,9 % и 41,1 % испытуемых (19 и 23 человека) характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Испытуемые достаточно общительны и в незнакомой обстановке чувствуют себя уверенно. Новые проблемы их не пугают. И всё же с незнакомыми людьми они сходятся с оглядкой, в спорах и диспутах участвуют неохотно. Умеют отстаивать своё мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. К группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей относятся 17,9 % и 35,7 % испытуемых (10 и 20 человек). Будущие государственные служащие, которые имеют высокий уровень, не теряются в новой обстановке, быстро находят новых друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Всё это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Испытуемые, обладающие очень высоким уровнем коммуникативных и организаторских склонностей, а это 25 % и 12,5 % (14 и 7 человек), испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней, быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринуждённо ведут себя в новом коллективе, инициативны.

Проанализировав результаты, мы выявили, что будущих государственных служащих с развитыми коммуникативными склонностями в два раза больше, чем с организаторскими. Это может быть обусловлено тем, что существует конкуренция в сфере организаторской деятельности студентов в студенческом совете и профкоме, поэтому не все могут проявить свои организаторские способности.

Креативные качества у будущих государственных служащих мы исследовали с помощью теста «Креативность» (Н. Ф. Вишнякова). При анализе результатов были получены следующие данные. Как видно из таблицы 1, больший процент (35,7 %) испытуемых с высоким уровнем выявлен по индексу «отношение к профессии». Данный результат весьма предсказуем, поскольку студенты выпускных курсов уже владеют профессионально важными качествами и используют их в учебной и практической деятельности.

Таблица 1

Показатели креативности у будущих государственных служащих

Table 1

Indicators of creativity in future civil servants

Индексы креативности	Уровень креативных склонностей		
	Низкий	Средний	Высокий
Творческое мышление	25 %	44,7 %	30,3 %

Любознательность	44,6 %	55,4 %	0 %
Оригинальность	44,7 %	42,8 %	12,5 %
Воображение	35,7 %	51,8 %	12,5 %
Интуиция	35,7 %	39,3 %	25 %
Эмоциональность, эмпатия	35,7 %	28,6 %	35,7 %
Чувство юмора	32,1 %	52,4 %	12,5 %
Творческое отношение к профессии	0 %	64,3 %	35,7 %

В процессе обучения формируется устойчивая ценностная ориентация, связанная с выбранной профессией. Они выполняют творческие проекты, проходят практику по получению профессиональных умений и опыта, участвуют в научно-практических конференциях, что способствует развитию «творческого отношения к профессии». На наш взгляд, по этим причинам в представленной выборке не выявлен низкий уровень показателя «творческое отношение к профессии». Кроме того, все респонденты отмечают важность данного критерия креативности в успешной деятельности профессионала по специальности «Государственное и муниципальное управление». Высокий уровень развития эмоциональности, эмпатии наблюдается у 35,7 % испытуемых. Данным студентам присуще свободное выражение эмоций и чувств, отсутствие страха в выражении негативных эмоций и внимание к чувствам других. Анализируя результаты, мы пришли к выводу, что высокий уровень эмоциональности и интуиции выявлен в основном у девушек, что говорит о наличии у них практической мудрости, проницательности и способности быстро отождествлять предметы. Девушки в ситуации риска склонны более доверять интуиции и предчувствиям, нежели разуму и рациональности, как это делают молодые люди.

Для 44,7 % респондентов характерен низкий уровень по показателям «любознательность» и «оригинальность». Можно предположить, что низкие показатели по рассматриваемым шкалам у студентов четвёртого курса проявляются оттого, что есть уверенность в своих знаниях, хорошая осведомлённость в источниках информации и большая нацеленность на приобретение опыта, нежели знаний.

У половины испытуемых выявлен средний уровень развития воображения и творческого мышления. Это означает, что у будущих госслужащих есть потенциал в развитии способности конструирования, создания новых способов, методов и механизмов познания и освоения мира. Необходимо развивать данные качества, ведь в современных условиях творческое мышление и воображение входят в число основных профессиональных характеристик личности востребованного специалиста, активизирующих его внутренний потенциал, расширяющих сферы самореализации, формирующих творческое отношение к миру и себе.

Всё вышесказанное позволяет нам сделать вывод о том, что лидерские качества у будущих государственных служащих необходимо развивать.

Для реализации и проверки эффективности тренинга развития лидерских качеств мы сформировали контрольную и экспериментальную группы. Группы по составу и количеству участников были уравнены: в каждой группе – 12 человек с низким и средним уровнем развития лидерских качеств.

Второй этап нашего исследования – развивающий. На данном этапе особое внимание было уделено проведению социально-психологического тренинга. Такой выбор не случаен и обусловлен спецификой служебной деятельности государственных служащих, в ходе которой происходит регулярное взаимодействие с гражданами, руководителями учреждений, организаций и подразделений органов власти. Всё это предполагает наличие профессионально важных коммуникативных умений и навыков, которые обеспечивают результативность и эффективность решения профессиональных задач [3; 2]. Психологическая работа строилась на основании принципов организации социально-психологического тренинга, представленных в работах Ю. Н. Емельяновой, Л. А. Петровской [12].

Тренинг включал в себя комплекс последовательно выстроенных занятий. Количество занятий – 5, частота встречаемости – 1 раз в неделю.

В тренинге были представлены следующие виды развивающей работы: кейсы, основанные на специфике профессиональной деятельности, разминки, дискуссии. Специально подобранные виды развивающей работы были направлены на развитие каждого из компонентов лидерских качеств. Таким образом, с целью развития общепрофессиональных лидерских качеств в тренинг включены кейсы с представлением ситуаций, приближенных к реальным профессиональным условиям государственного служащего. Для развития креативных лидерских качеств были проведены организационные игры «Адские башни», «Круиз», деловая игра «Королевство». В данных играх участники ставились в ситуации неопределённости и находили новые и оригинальные пути решения проблемных задач. Упражнения: «Два на два, или новый Юлий Цезарь», «Верёвка», «Говорим только хорошее» – были направлены на развитие коммуникативных лидерских качеств [7; 11].

Последний этап нашего исследования – итоговый, на котором происходила оценка эффективности развивающей работы. Целью данного этапа было подведение итогов, измерение уровня развития лидерских качеств после проведения развивающей работы. Для нас принципиально важными были отзывы студентов о проведённой работе и результаты шеринга. Также мы провели статистический анализ результатов до и после проведения развивающей работы. Был применён t-критерий Стьюдента для зависимых и независимых выборок.

По результатам контрольного среза мы можем наблюдать наличие положительной динамики в экспериментальной группе, показатели в контрольной группе существенно не изменились. Рассмотрим подробнее результаты развития лидерских качеств в экспериментальной группе. После проведённой работы количество испытуемых с низким уровнем развития лидерских качеств снизилось до 25 %, а, в свою очередь, средний уровень увеличился до 58,3 %, и появились студенты (16,7 %), у которых лидерские качества развиты на высоком уровне.

Это означает, что после реализации программы испытуемые стали легче сходиться с людьми, приспосабливаться к новой ситуации. Они обладают

большей инициативностью. Научились ставить и достигать цели. Быстрее находить контакт с людьми и проявлять стремление к сотрудничеству, выражать готовность поддержать и выслушать собеседника. У них появилось стремление к саморазвитию и активной жизненной позиции.

Коммуникативные лидерские качества после проведения тренинга развития лидерских качеств значительно повысились. Процент студентов с высшим уровнем развития коммуникативных лидерских качеств увеличился в два раза и составляет 33,3 % ($t=4,62$, $p < 0,01$). Это говорит о том, что участники тренинга научились устанавливать контакт, поддерживать разговор, договариваться и отстаивать свою точку зрения. Они научились явным образом обозначать свою позицию и намерения, чётко и лаконично излагать свои мысли. Могут внести оживление в компанию, стремятся организовывать разнообразные виды деятельности, мероприятия.

После реализации тренинга развития лидерских качеств будущие госслужащие продвинулись в сторону среднего уровня выраженности организаторских склонностей (41,7 %) ($t=2,89$, $p < 0,01$). Появилось 16,7 % испытуемых с высшим уровнем развития рассматриваемых качеств ($t=7,81$, $p < 0,01$). После развивающей работы не были выявлены будущие государственные служащие с очень низким уровнем, хотя среди представителей контрольной группы не развиты организаторские склонности у 41,7 % респондентов.

Также произошло изменение по целому ряду компонентов креативности. Повысились такие индексы креативности, как «оригинальность», «эмоциональность» (на высоком и на среднем уровне было 8,3 % респондентов, новый показатель исчисляется 25 %), «творческое отношение к профессии» (прежде всего, на среднем уровне: сначала отмечался средний уровень у 8,3 % испытуемых, затем – у 41,7 %), «творческое мышление». Это означает, что будущие государственные служащие научились творчески подходить к решению профессиональных задач, находить неординарные выходы из сложных ситуаций, что позволяет специалисту эффективно работать в ситуациях неопределённости, научились креативно мыслить и лучше понимать партнёра по взаимодействию.

Не произошло значимых изменений по индексам «любопытность» и «воображение». На наш взгляд, данные качества формируются в учебной и познавательной деятельности, для их развития требуется больший временной ресурс, чем рамки относительно краткосрочной развивающей работы.

Мы считаем, что положительная динамика развития лидерских качеств будущих государственных служащих достигнута благодаря использованию разнообразных форм работы, таких как лекция, кейсы, групповые дискуссии, ролевые, творческие, организационные, деловые игры, а также возможность находиться в нестандартных, кризисных ситуациях.

Обсуждение результатов

Полученные результаты констатирующего этапа исследования свидетельствуют о том, что у большинства будущих государственных служащих лидерские способности развиты на низком и среднем уровне. Это может свидетельствовать о том, что студенты данной категории испытывают трудности в установлении контактов, не стремятся выразить себя, редко берут на себя ответственность и проявляют инициативу. Высокий уровень развития коммуникативных склонностей имеет лишь четверть респондентов. Средний уровень

развития воображения и творческого мышления присущ половине испытуемых. В связи с этим всё большую актуальность приобретает проблема развития лидерских качеств у будущих госслужащих.

Развитие лидерских качеств у будущих государственных служащих должно осуществляться только в реальных ситуациях, при погружении в проблемные и нестандартные ситуации.

Нами был разработан социально-психологический тренинг развития лидерских качеств у будущих государственных служащих. Выбор данного вида тренинга объясняется спецификой служебной деятельности государственных служащих, в которой происходит постоянное взаимодействие с гражданами. Содержание развивающей работы было построено в соответствии с методологическими принципами и положениями. В развивающей работе были использованы следующие средства: психогимнастические упражнения, разминки, лекционное изложение материала, кейсы, игровые методы, групповая дискуссия.

Полученные результаты контрольной диагностики развития лидерских качеств у будущих государственных служащих показали, что специально организованная работа способствует развитию таких компонентов личности, как лидерские способности, коммуникативные и организаторские склонности, эмпатия, творческое отношение к профессии, оригинальность. Эффективность развивающего эксперимента подтвердилась не только на основе данных психологической диагностики до и после реализации развивающей работы, но и по устным отзывам участников.

Данные изменения позволяют заключить, что представленная программа развития доказала свою эффективность и может быть рекомендована для включения в работу практических психологов, а также для внедрения в учебный план студентов по направлению «Государственное и муниципальное управление».

Заявленный вклад авторов

Сукнева Е. А.:

– вклад в сбор эмпирических данных, их анализ и интерпретацию.

Кедярова Е. А.:

– вклад в концепцию и разработку исследования, а также теоретический обзор по теме исследования.

Чернецкая Н. И.:

– вклад в составление и коррекцию содержания статьи, а также в интерпретацию эмпирических данных.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Список литературы

1. Бендас Т. В. Психология лидерства. СПб. : Питер, 2009. 447 с.
2. Гриненко Д. Н., Морозова И. С. Становление саморегуляции и когнитивно-стилевой организации личности в условиях психолого-образовательного сопровождения // Сибирский психологический журнал. 2017. № 64. С. 149–157.
3. Губин В. А., Медведев Д. А. Современная психопедагогика: взгляд на проблему личностно-ориентированного обучения через призму человеческой субъективности // Психопедагогика в правоохранительных органах. Омск : Омская академия МВД. 2006. № 1 (25). С. 52–60.
4. Деркач А. А., Ситников А. П. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии. М. : Луч, 2006. 345 с.
5. Дрыгина И. В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Красноярск, 2004. 198 с.
6. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. СПб. : Речь, 2007. 238 с.
7. Кашапов М. М. Теория и практика решения педагогической ситуации : учеб. пособие. Ярославль : Изд-во ЯрГУ, 1997. 100 с.
8. Кедярова Е. А. Волевая регуляция как фактор успешности учебной деятельности студентов // Изв. Иркут. гос. ун-та. Сер. Психология. 2012. № 1. С. 40–46.
9. Кипнис М. Тренинг лидерства. М. : Ось-89. 2004. 144 с.
10. Корникова А. И. Сущность и структура лидерских качеств студентов – будущих государственных служащих // Гуманитарные исследования. Журнал фундаментальных и прикладных исследований. 2012. № 1 (41). С. 207–214.
11. Корытова Г. С. Базисные стратегии совладания в профессиональном поведении // Вестн. Том. гос. пед. ун-та. 2013. № 4 (132). С. 117–123.
12. Махина Т. В. Особенности использования социально-психологического тренинга в целях развития лидерских качеств студентов – будущих менеджеров : дис. ...канд. психолог. наук : 19.00.05. М., 2003. 204 с.
13. Уманский А. Л. Педагогическое сопровождение лидерства во временных игровых объединениях подростков. Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2004. 120 с.
14. Чернецкая Н. И., Кедярова Е. А., Уварова М. Ю. Профессиональная деформация женщин в «мужской» профессии [Электронный ресурс] // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. 2015. № 7. URL: <http://www.emissia.org/offline/2015/2380.htm> (дата обращения: 23.07.2018).
15. Brian R. Spisak, Allen E. Grabo, Richrd D. Arvey, Mark van Vugt. The age of exploration and explotation: Younger-looking leaders endorsed for change and older-looking leaders endorsed for stability // The Leadership Quarterly. 2014. Issue 25. Pp. 805–816.
16. Amiranzadeh Mozghan, Jaafari Parivash, Ghourchean Nadergholi, Bahram Jowkar Student leadership competencies development // Procedia – Social and Behavioral Sciences. 2011. Issue 15. Pp. 1616–1620.

Development of Leadership Skills of Future State Employees

Elena A. Sukneva, Elena A. Kedyarova, Nadezhda I. Chernetskaya
Irkutsk State University, Irkutsk

Abstract. Introduction. Modern researchers note that one of the most important objectives of education is to shape potential leaders in the field of public management. There are, however, no comprehensive leadership development programs that take into account the professional specifics of civil servants. The findings of the research have proved that a specially organized program based on socio-psychological training fosters the development of leadership skills in the future state employees which is of paramount importance for their psychological support in all the stages of their professional development. **Materials and Methods.** The study included the following stages: informational, educational, diagnostic, developmental and evaluative. It employed a set of the following psycho-diagnostic methods: "Diagnostics of leadership abilities"; "Communicative and organizational propensities" technique; and "Creativity" test. **Results.** The findings have established that the leadership skills of students - future civil servants- should be developed in the close to real-world conditions, through the immersion in problematic and non-standard situations. The study of leadership development in future state employees has showed that the presented program contributes to the development of leadership components such as leader skills, communication and organizational inclination, empathy, and creative attitude to the profession. **Conclusion.** The effectiveness of the program was confirmed not only by the data of psychological diagnostics before and after the implementation of the development program but also by the oral feedback from the participants. Thus, we can state that the aim of the research has been accomplished.

Keywords: leadership qualities development, leadership, psychological training, state employees, communicative abilities, management abilities, creativity.

Сукнева
Елена Александровна

аспирант факультета психологии,
ассистент кафедры педагогиче-
ской и возрастной психологии

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6302-7559>

Иркутский государственный
университет

664003, г. Иркутск,
ул. Карла Маркса, 1

тел.: +7(3952)241097
e-mail: Lena_Sukneva@mail.ru

Sukneva
Elena Aleksandrovna

First-Year Post-Graduate Student
Assistant Lecturer of the Department of
Educational and Children Psychology

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6302-7559>

Irkutsk State University

1 Karl Marx St, Irkutsk, 664003

tel.: +7(3952)241097
e-mail: Lena_Sukneva@mail.ru

Кедярова
Елена Александровна

кандидат психологических наук,
доцент, доцент базовой кафедры
педагогической и возрастной пси-
хологии

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9124-9503>

Иркутский государственный
университет

664003, г. Иркутск,
ул. Карла Маркса, 1

тел.: +7(3952)241097
e-mail: kedu_72@mail.ru

Чернецкая
Надежда Игоревна

доктор психологических наук,
профессор базовой кафедры
педагогической и возрастной
психологии

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7082-5444>

Иркутский государственный уни-
верситет

664003, г.Иркутск,
ул. Карла Маркса, 1

тел.: +7(3952)241097
e-mail: chern@yandex.ru

Kedyarova
Elena Aleksandrovna

Candidate of Sciences (Psychology),
Associate Professor, Associate
Professor of the Educational and Child
Psychology Department

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9124-9503>

Irkutsk State University

1 Karl Marks St, Irkutsk, 664003

tel.: +7(3952)426417
e-mail: kedu_72@mail.ru

Chernetskaya
Nadezhda Igorevna

Doctor of Sciences (Psychology),
Professor of the Educational and
Child Psychology Department

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7082-5444>

Irkutsk State University

1 Karl Marks St, Irkutsk, 664003

tel.: +7(3952)241097
e-mail: chern@yandex.ru