Феномен лидерства в коллективе

Выполнила:

Шевкун Наталья Михайловна,

учитель истории

МБОУ СОШ с. Осиновка,

Михайловский район,

Приморский край

с. Осиновка

2019

Содержание

|  |  |
| --- | --- |
| Введение. | 3 |
| 1. Понятие «лидерство» | 4 |
| 1.1.Понятие «лидерство» в социальной психологии и феномен  лидерства | 4 |
| 1.2.Стили руководства и типы лидерства | 9 |
| 1.3.Функции лидерства | 11 |
| 2. Лидер в коллективе | 15 |
| 2.1.Возрастные особенности развития и проявления лидерства в детском коллективе | 15 |
| 2.2. Качества лидера | 23 |
| 2.3. Характеристика успешного лидера | 26 |
| 3. Роль лидера в создании психологического климата коллектива | 29 |
| 4. Лидер - педагог | 33 |
| Заключение | 38 |
| Список использованных источников | 40 |
|  |  |

**Введение**

Феномен лидерства на протяжении веков волновал сознание многих исследователей. Всюду, где собираются вместе более двух человек, возникает проблема лидерства. В процессе формирования группы некоторые её участники начинают играть более активную роль, чем другие, им оказывают предпочтение, к их словам прислушиваются с большим уважением, они приобретают доминирующее положение. Таким путём происходит разделение участников группы на ведущих и ведомых, т.е. на лидеров и последователей. И лидер в коллективе – важнейшая фигура. От того, как он ведёт себя с людьми, какой пример показывает другим людям, зависит очень многое. По этим причинам, а также по тому, что персона лидера, руководителя всегда вызывает у людей повышенный интерес, учёные, прежде всего социологи и психологи, уделяют этим вопросам особое внимание.

Интерес к лидерству берёт истоки в глубокой древности. Феномен лидерства волновал сознание зарубежных исследователей. В начале девяностого столетия лидерство становится объектом пристального внимания. В 70 – х годах появляется масса работ по изучению данного феномена: Дж. Мак – Грегора Бернса, Р. Такера, Дж. Пейджа. На сегодняшний день данная тема остаётся изученной далеко не полностью, и исследования в этой области не прекращаются. Следовательно, данная проблема актуальна.

Стремительно изменяющаяся социальная, экономическая и политическая ситуация, характерная для сегодняшнего этапа развития российского общества, ставит человека перед необходимостью быстро реагировать и адаптироваться к новым условиям. Гражданское общество с его принципами свободы и открытости актуализирует способность человека самостоятельно осуществлять выбор в политической, экономической, профессиональной, бытовой и других ситуациях.

Растёт популярность и в отечественной науке, т.к. подготовка будущих лидеров всё более воспринимается как государственная, стратегическая задача. С её решением связываются надежды на прогресс общества, обеспечение национальной безопасности.

В Концепции модернизации российского образования подчёркивается, что молодое поколение должно взять на себя ответственность за настоящее и будущее мира. В современном мире роль лидера, личности с позицией гражданской ответственности и самостоятельности, терпимости и уважения к людям приобретает особую актуальность. Новые жизненные условия, связанные с переходом к информационному обществу, новой культуре, приобретают усовершенствованные модели поведения лидеров в процессе адаптации к внешней среде. И лидерство, как феномен группового явления приобретает особую актуальность в современных отношениях между людьми.

В любом коллективе, организации складываются формальные и неформальные отношения, где выделяются два типа лидеров: формальный и неформальный. Формальный лидер – руководитель, который назначается вышестоящим руководством и получает определённые полномочия, без учёта мнения подчинённых о его достойной кандидатуре. Неформального руководитель выдвигается из числа окружающих его людей, равных или близких по статусу. Как бы человек не стремился стать лидером, он никогда им не станет, если окружающие не будут воспринимать его как лидера. Таким образом, лидерство – социально – психологический феномен группового явления.

Целью исследования в данной работе является исследование феномена лидерства и руководство, а также выявление роли лидера в создании психологического климата коллектива. Цель работы определяет задачи исследования, а именно:

* Изучить понятие «лидерство» в психологии.
* Выявить стили руководства лидера.
* Определить функции лидера.
* Исследовать деятельность лидера в коллективе, личностные характеристики.
* Выявить роль лидера в создании психологического климата в коллективе.
* Рассмотреть формирование лидерских способностей у педагога.

Предметом исследования в данной работе является лидер (руководитель) коллектива, а также его личностные характеристики.

Данная тема также имеет практическую значимость. Исследования личностных характеристик лидера, их анализ и изучение сущности лидерства и руководства позволяют предсказывать дальнейшие шаги лидера (руководителя), анализировать причину его поступков и своевременно решать проблемы, обусловленные тем или иным поступком лидера. В Приложении представлены различные методики диагностики лидерских и организационных качеств лидера. Методика «Лидер» поможет определить, обладает ли человек персональными психологическими качествами, необходимыми лидеру. Методика «Эффективность лидерства» поможет оценить не лидерские качества, а его возможную практическую деятельность в роли лидера с точки зрения её потенциальной эффективности. Тест «Диагностика лидерских способностей» непосредственно даст ответ на вопрос о возможности быть лидером.

**1. Понятие «лидерство».**

1.1.Понятие «лидерство» в социальной психологии и феномен лидерства.

Термин «лидер» происходит от английского слова «leader» - «ведущий», идущий впереди, первый – это лицо в какой – либо группе (организации), пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия. Лидера исследователи рассматривают как «авторитарную личность, реально играющую центральную роль в организации совместной деятельности и регулирования взаимоотношений в группе, как главу, руководителя политической партии, общественной организации и др.».

В психологии приняты различные классификации лидеров:

* По содержанию деятельности (лидер – вдохновитель и лидер – исполнитель);
* По характеру деятельности (универсальный лидер и ситуативный лидер);
* По направленности деятельности (эмоциональный лидер и деловой лидер).

Лидерство – это естественный социально – психологический процесс в группе, построенный на влиянии личного авторитета человека на поведение и взгляды членов группы. Лидер не только направляет и ведет своих последователей, но и хочет вести их за собой, а последователи не просто идут за лидером, но и хотят идти за ним.

Зигмунд Фрейд понимал лидерство как двоякий психологический процесс: с одной стороны – групповой, с другой – индивидуальный. В основе данных процессов лежит способность притягивать чувство восхищения, обожания и т.д. Принятие людьми одной и той же личности и может сделать эту личность лидером.

Обязательное условие лидерства – обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях самых разных уровней и масштаба. Но во всех случаях лидер имеет социальную и психологическую, эмоциональную опору в обществе или коллективах людей, которые за ним следуют.

Таким образом, лидер – это человек, который обладает особой социальной ролью в обществе: ведущий, планирующий, организатор, управленец деятельностью определённого количества людей, который проявляет более высокий уровень активности по сравнению с остальными членами коллектива.

Доверие к лидеру – это признание его личностных достоинств, заслуг и полномочий, признание необходимости, правильности и результативности его действий. Это внутреннее согласие с носителем авторитета, готовность действовать в соответствии с его установками. Доверие означает, что люди находятся во внутреннем согласии и единении с лидером.

Структура механизмов воздействия лидеров на массу зависит от свойств последователей. Лидер находится в постоянной зависимости от коллектива. Группа, имея образ лидер (модель), требует от реального лидера соответствия ей, а с другой стороны – от лидера требуется способность выражать интересы группы. Только при соблюдении данных условий последователи не просто идут за своим лидером, но и желают идти за ним.

В соответствии со свойствами последователей лидером выстраиваются методы воздействия на них. Эти методы призваны обеспечить, во – первых, инициирование активности, координацию действий группы и обеспечение внешних связей и престижа. Во – вторых, для этого надо отрегулировать межличностные отношения в группе, обеспечить личностную поддержку членам группы.

На основе анализа существующих определений понятий «лидер», «лидерство» выявлены основные признаки понятия «лидер»:

1. Лидер изначально принадлежит группе, является её членом, а не появляется «извне», причём источник выдвижения – в самой группе;
2. Лидер пользуется авторитетом в группе, у него высокое статусное положение;
3. Лидер наиболее полно отражает и выражает интересы группы, это является условием, чтобы группа следовала за ним;
4. Лидеру присуще право и возможность влияния на поведение и сознание остальных членов группы, он организует и управляет группой при достижении групповых целей.

Для большинства отечественных исследований лидерства характерно рассмотрение феномена лидерства в контексте совместной групповой деятельности. Значима не просто ситуация, а конкретные возникающие в ней задачи групповой деятельности, в которой определённые члены группы

могут продемонстрировать свою способность организовать группу для решения этих задач.

Отличие лидера от других членов группы проявляется при этом не в наличии у него особых черт, а в наличии более высокого уровня влияния. Уровень влияния в сою очередь определяется личностными особенностями лидера, групповой спецификой и сущностью выполняемой задачи. В таком понимании лидер – ведущий человек, способный вести за собой, пробудить интерес к делу, стремящийся «выложиться» для достижения общей цели, активно влияющий на окружающих, наиболее полно понимающий интересы большинства. Именно с ним хочется посоветоваться в трудные минуты, поделиться радостью, он может понять, посочувствовать, всегда готов прийти на помощь, от него во многом зависит настроение.

В социальной психологии лидерство рассматривается как групповое явление и одна из форм общественной активности личности в группе. Лидирующая личность авторитетна, всегда занимает активную жизненную позицию. Члены группы идентифицируют себя с данной личностью. Лидерство объективно возникает только на реальной почве активности различных сфер групповой жизнедеятельности.

Выявлены общие качества или личностные характеристики эффективных руководителей:

* Харизматическая теория. Харизма – божья благодать, способность влиять на других людей, не прилагая больших усилий. Харизма зависит от культуры.
* Теория черт. Лидером становится тот, кто обладает соответствующими качествами, требующимися для деятельности лидера.
* Ситуативная концепция лидерства. Лидер порождается ситуацией. Элементами ситуации становится содержание задачи, которые выполняет группа. Лидер – очень тонко чувствует групповую динамику и реагирует на неё.
* Функциональная концепция. У каждой группы есть много функций, в каждой группе жизнь протекает по разным направлениям. Реализация по разным функциям может возглавляться разными членами группы. Выделяют лидеров деловых, эмоциональных, интеллектуальных, лидеров – юмористов, лидеров хобби.

Мы рассмотрели феномен лидерства и перейдем к вопросу о стилях и типах лидерства.

1.2. Стили руководства и типы лидерства.

Стиль лидерства – это определённая система приёмов, типичная для лидера, которыми он воздействует на членов группы. В отечественной психологии выделяют следующие стили лидеров:

1. Лидер – организатор. Его главное отличие в том, что он нужды коллектива воспринимает как свои собственные и соответствующим образом активно действует. Он оптимистичен и уверен, что большинство проблем вполне разрешимо. Умеет убеждать, склонен поощрять, а если необходимо выразить свое неодобрение, то делает это, не задевая чужого личного достоинства. За ним идут, зная, что он не станет предлагать пустое место. Именно такие люди оказываются на виду в любом неформальном коллективе.
2. Лидер – творец. Привлекает к себе, прежде всего, способностью видеть новое, браться за решение проблем, которые могут показаться неразрешимыми и даже опасными. Он не командует, а лишь приглашает к обсуждению проблемы или путей решения задачи, может поставить её так, что она заинтересует и привлечёт подчинённых.
3. Лиде – борец. Отличается волевым характером, уверенностью в своих силах, готовностью бороться с любыми возникающими сложностями. Первым идёт навстречу опасности или неизвестности, без колебаний в борьбу с факторами, мешающими его подчинённым, готов отстаивать то, во что верит и не склонен к уступкам. Однако такому лидеру порой не хватает времени, чтобы обдумать все свои действия и всё предусмотреть. «Безумству храбрых» - вот стиль его руководства.
4. Лидер – дипломат. Если бы не использовал свои способности во зло, то его вполне можно назвать мастером интриги. Он опирается на превосходное знание ситуации, её скрытых деталей, в курсе сплетен и пересудов и потому хорошо знает, на кого и как можно повлиять. Предпочитает доверительные встречи в кругу единомышленников из числа подчинённых. Позволяет открыто говорить то, что всем известно, чтобы отвлечь внимание от своих не афишируемых планов. Правда, в трудовом коллективе такого рода «дипломатия» нередко лишь компенсирует неумение руководить более достойными способами.
5. Лидер – утешитель. К нему тянутся потому, что он готов поддержать в трудную минуту. Уважает людей, относится к ним доброжелательно. Вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию.

Чистых образов среди лидеров обычно не встречается. У каждого руководителя сочетаются 2 – 3 характеристики одновременно, но в разных пропорциях. Таким образом, типология лидерства, приведённая выше, не может относиться в чистом виде к какому – то конкретному человеку. Роль лидера заключается в умении повести за собой, обеспечить существование таких связей в системе межличностных взаимоотношений, которые способствовали бы решению конкретных задач в рамках единой цели. Проблем в плане управления довольно много, но обобщив их, можно выделить одну, главную проблему любого лидера, как начинающего, так и «ветерана». Это, конечно же, способ объединить коллектив, дать им общую цель и сделать так, чтобы дальнейшая работы не приводила к разногласию. А «правление» самого лидера не подвергалось сомнению и оспариванию. Плохой лидер никогда долго не задерживается во главе, он быстро сменяется другим. Коллективу, группе человек нужен надёжный, работающий для них лидер, который вопреки всему, будет помогать и не оставит их в беде.

Лидерство – это сложное и требующее постоянного внимания, дела. Его нельзя откладывать, а нужно каждый раз совершенствовать. И можно сказать, что лидер не может себе позволить применение одного и того же стиля руководства в различных ситуациях. Т.е. руководитель должен умело пользоваться всеми стилями руководства, ориентируясь на реальность, что подтверждает утверждение о том, что лидерство – это искусство.

1.3. Функции лидерства.

Сложность роли лидера, находящегося в стадии – становления, может быть раскрыта путём рассмотрения тех многообразных функций, которые входят в позицию лидера. Специфика функций лидера обусловлена особенностями группы, которой он руководит; в демократичных группах решающее значение имеют совершенно другие функции, нежели в «авторитарных». Однако это не значит, что руководить группами с демократичной структурой легче, чем с авторитарной, просто эти функции качественно различны. Многие из функций, к рассмотрению которых я сейчас перейду, применимы или входят в круг обязанностей формальных руководителей первичных коллективов и крупных организаций.

* Лидер как администратор. Наиболее очевидной для лидера является роль верховного координатора деятельности группы. Независимо от того, сам ли он разрабатывает основные направления деловой политики или они предписываются ему «сверху», в круг его ответственности неизменно входит функция наблюдения за исполнением. Причём сущность административной функции заключается не в самостоятельном выполнении работы, а в предписании её другим членам группы.
* Лидер как планировщик. Лидер часто принимает обязанности разработчика методов и средств, при помощи которых группа достигает целей. Эта функция может включать в себя как определение непосредственных шагов, так и разработку долгосрочных планов деятельности. Часто лидер является единственным хранителем плана действий; он один знает дальнейшие пути, все остальные члены группы знакомы лишь с отдельными, не связанными между собой частями плана.
* Лидер как политик. Одной из важнейших функций лидера является установление целей и основной линии поведения группы. В основном групповые цели и методы их достижения имеют три источника:

а) указания сверху, получаемые группой от руководства в соответствии с субординацией. Однако лидеры низшего уровня привлекаются в качестве консультантов, с правом совещательного голоса при выработке этих установок;

б) указания снизу, т.е. решения самой группы. Хотя цели и средства определены снизу, лидер, тем не менее, несёт ответственность за их реализацию, поскольку он, будучи членом группы, также вовлечён в выработку этих целей и методов;

в) указания самого лидера, при условии, что он обладает автономией в принятии решений.

Таким образом, независимо от источника, определение групповых целей и методов их достижения является обязательной функцией лидера.

* Лидер как эксперт. Лидер часто является тем лицом, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту. Безусловно, при высокой степени разделения функций в больших группах лидеры прибегают к услугам различных заместителей, специалистов и консультантов.
* Лидер как представитель группы во внешней среде. Лидер является официальным лицом группы, выступающим во внешней среде от имени всех. Поэтому участникам группы не безразлично, кто и как их будет представлять; лидер в этом случае отождествляет собой всех членов группы, их коллективный разум, волю и т.д. Он трансформирует информацию, исходящую от группы и получаемую для группы.
* Лидер как регулятор отношений внутри группы. Регулирование личностных и деловых отношений внутри группы осуществляется через коммуникативную сеть, которая может иметь различный вид. В некоторых группах вся информация проходит через лидера; иногда существуют в группе приближённые к лидеру лица, которые замыкают на себе эту сеть; существует тип групп, где лидер является «одним из всех».
* Лидер как источник поощрений и наказаний. Особенно важным обстоятельством, с точки зрения члена группы, является система поощрений и наказаний, которую лидер применяет для контроля за деятельностью участников группы.
* Лидер как пример. В некоторых типах групп лидер может служить моделью поведения для остальных членов группы, т.е. обеспечивает их наглядным указанием того, кем они должны быть и что они должны делать. Командир отделения, который храбро ведёт своих солдат в бой, служит именно таким примером.
* Лидер как символ группы. Группы с высокой степенью сплочённости стремятся не только к внешним отличиям от остальных индивидуумов. Члены таких групп прибегают к различным знакам отличия в одежде и поведении. Лидеры, являясь ядром таких групп, начинают выполнять функцию символов: их имена присваивают всему движению, в промышленном мире владельцы фирм сами осуществляют такую символизацию, рассматривая своё дело как продолжение своей личности, религиозные течения и секты продолжают носить имена своих основателей весьма продолжительное время. Это касается и научных школ, представители которых даже после смерти лидера идентифицируют себя с ним.
* Лидер как проводник мировоззрения. Лидер в большинстве случаев служит источником ценностей и норм, составляющих групповой мировоззрение. В целом оно отражает идеологию того общества, к которому принадлежит группа. В масштабах организации частное мировоззрение группы обычно больше соответствует образу мышления руководства, нежели отдельных рядовых членов. Взгляды в большей степени просачиваются вниз, чем наоборот; это особенно верно в тех случаях, когда лидер контролирует информацию, поступающую из внешней среды.
* Лидер как «отец». Многочисленные функции лидера получают интеграцию во всеобъемлющей роли «отца» для членов группы. Истинный лидер – это фокус всех положительных эмоций членов группы, идеальный объект идентификации и чувства преданности. Если лидер в некоторых отношениях не соответствует идеалам последователей, они могут его мысленно «переделать» на свой манер.
* Лиде как «козёл отпущения». Насколько лидер может быть объектом положительных чувств в случае достижения группой поставленных целей, настолько же он может служить мишенью для агрессии со стороны членов группы в случае неудачи. Когда группа находится в состоянии фрустрации, лидер может оказаться тем замещающим объектом, на который «без разбору все шишки валятся».

Особым случаем является утрата членами группы иллюзий относительно действительных целей или личности лидера. Поэтому идейные противники так настойчиво ищут факты, компрометирующие лидера враждебной группы. Перечисленные функции лидеров имеют неодинаковое значение применительно к различным типам групп. Поэтому трудно выделить среди названных функций лидера главные и второстепенные; их значение колеблется в зависимости от внутренних и внешних факторов, всего того, что мы называем жизнью коллектива.

**2. Лидер в коллективе.**

2.1. Возрастные особенности развития и проявления лидерства в детском коллективе.

А сейчас я перейду к рассмотрению возрастных особенностей развития и проявления лидерского потенциала ребёнка от дошкольного до старшего школьного возраста. Уже в дошкольном возрасте можно наблюдать у некоторых детей склонность командовать другими. Такие дети лучше других представляют себе наиболее эффективный характер игровых действий, прогнозируют возможные ошибки и несоответствия игрового поведения участников, стремясь предупредить их, берут на себя ответственность – роль организатора. Таким образом, склонность к лидерству проявляется уже в раннем детстве. Но феномен лидерства на этом этапе только зарождается.

В коллективе младшего школьного возраста главной целью является учёба. Наряду с ней осуществляется трудовая, эстетическая, игровая, спортивная и другие виды деятельности. Младшие школьники приобщаются и к общественной работе, выполняя разнообразные разовые или относительно постоянные поручения, что создаёт возможности для появления формальных или неформальных лидеров.

На специфику отношений в коллективе сверстников влияют их возрастные особенности: быстрый физический и духовный рост, впечатлительность, активность. Но подросток ещё не знает меры своих сил, стихийно испытывает их, не всегда подвергает контролю своё поведение. Активность подростка находит выражение не только в физической, но и в умственной, духовной, практической общественно – полезной деятельности, которая носит осознанный характер. Для подростков характерно усложнение и увеличение объема учебной деятельности, возрастание роли общественной полезной работы в общем объёме занятости, развитие занятий по интересам. Укрепляются внутри коллективные связи и отношения, углубляется их основа.

Всё большую роль играет нравственный фактор, повышается взаимная ответственность. Следующим моментом новой внутренней позиции подростка становится появление формирующей потребности, стремление соответствовать не только уровню требований окружающих, но и собственным требованиям и самооценке. С коллективом сверстников подростка связывают основные интересы, учёба, общественная работа, привычный стиль жизни, традиции, общность эмоциональных переживаний. Подросток дорожит мнением коллектива и отдельных сверстников, прилагает усилия, чтобы найти и занять в коллективе достойное место.

Становление школьного лидера как личности реализуется в процессе его активной деятельности. Она не только выступает в роли фундаментального условия совершенствования его природных данных, но и способствует его утверждению среди педагогов и учащихся.

Лидеры в среде подростков могут возникать стихийно, спонтанно. Далеко не всегда деятельность таких лидеров созидательна. Традиционно решение проблемы воспитания лидеров увязывалось с детскими общественными организациями, самоуправлением школьников, психологий развития группы. Не отрицая важность приобретения ребёнком организаторского опыта, включения школьников в социально значимую деятельность, отмечу, что лидерство может проявляться в любой коллективной деятельности, при участии ребёнка, как в постоянных коллективах, так и во временных и стихийных группах.

Когда формируется коллектив младших школьников, часто вводится система лидерства, например, лидеры – дежурные или привносится лидерское руководство путём назначения лидера. Возникает вопрос: а как именно следует применять эту систему? Нужно ли выбирать лидера и как это надо делать? Выбрать путь назначения всех по очереди или же пусть дети сами выбирают лидера? Если вводить очерёдность, то чаще всего это будут дежурные. Назначение лидера в порядке очередности более демократично, т.к. все дети имеют возможность получить опыт лидерства. Предлагаю рассмотреть эти моменты.

Прежде всего, определить, то, что учитель ожидает от содержания деятельности ребёнка, назначенного на роль лидера. Выдвигая лидера с целью, чтоб он чему-то научил коллектив, необходимо позаботиться о том, что бы продумать для ребёнка, выполняющего в данный момент роль лидера, определённый объём работы по организации деятельности своих товарищей. А для такой деятельности надо дать лидеру соответствующие полномочия для руководства. Эта работа, как и всякая другая практическая деятельность, должна носить такой характер, чтобы исполнители смогли делать её попеременно. Если лидером становятся все по очереди, содержание деятельности лидера необходимо ограничивать кругом повседневных практических дел. Если же требовать от детей исполнения работы, для которой требуется соответствующий пакет полномочий на руководство, появятся такие, кто и без назначения на лидерство будет прекрасно выполнять порученное.

С виду принцип очередности выглядит вполне демократичным, обеспечивающим равенство. Но разве на деле опыт практического лидера не заставляет испытать чувство превосходства неравенства. Размышляя о том, что такое лидер коллектива, нельзя подходить к этому явлению односторонне, уделяя внимание только тем детям, которые могут стать лидерами. Коллектив должен уметь сам выбирать наиболее подходящего для себя лидера, критиковать и переизбирать его, если он не оправдывает надежд групп.

Возникает ещё одно сомнение относительно того, что, если нет системы в очерёдности лидерства, в коллективе остаются дети, которых не выбирают лидерами и такой ребёнок может никогда не испытать, что такое быть лидером. Однако лидер имеет основную задачу руководства другими детьми, и чем лучше результат его руководства, тем больше пользы от него руководимым, т.е. чем лучше руководит лидер, тем сильнее и самостоятельнее становится коллектив.

Таким образом, лидерство в малой детской группе считается очень важной проблемой, т.к. учителю при организации учебно – воспитательного процесса необходимы дружные взаимоотношения между детьми, и ребёнок, который будет посредником между учителем и классом. Именно умение найти в своём классе помощника (лидера), который, смог бы поднять, увлечь за собой ребят, помогает учителю в учебно – воспитательном процессе и в формировании нормальной, здоровой детской группы.

Каковы особенности формирования лидерства в коллективе среднего школьного возраста?

Подростковый возраст является переходным в жизни ребёнка. Это обусловлено биологическими изменениями, поскольку это возраст полового созревания и воспитания. Биологически – это период завершения физического созревания. Но при этом, в данный период ещё наблюдаются специфические, характерные для данного возраста особенности психического развития. В этом возрасте ведущей является коммуникативная деятельность. Именно на данном этапе необходимо развивать лидерские способности, неотъемлемой частью которых являются и коммуникативные навыки. Более всего особенности личностного развития подростка проявляются в общении со сверстниками.

Важнейшей особенностью подростков является постепенный отход от прямого копирования оценок взрослых к самооценке, всё больше опора на внутренние критерии. Представления, на основании которых у подростков формируются критерии самооценки, приобретаются в ходе особой деятельности – самопознания. Основной формой самопознания подростка является сравнение себя с другими людьми: взрослыми, сверстниками. Первостепенное значение в этом возрасте приобретает общение со сверстниками. Общаясь с друзьями, младшие подростки активно осваивают нормы, цели, средства социального поведения, вырабатывают критерии оценки себя и других, опираясь на заповеди «кодекса товарищества». Внешние проявления коммуникативного поведения младших подростков весьма противоречивы. С одной стороны, стремление во что бы то ни стало быть такими же, как все, с другой – желание выделиться, отличиться любой ценой; с одной стороны, стремление заслужить уважение и авторитет среди товарищей, с другой – бравирование собственными недостатками.

Так как лидер в процессе взаимоотношений влияет на общество, в котором он находится, то важно узнать какое значение для юноши или подростка имеет общество сверстников. Общество сверстников – это, во – первых, важный канал информации; по нему подростки и юноши узнают многие необходимые вещи, которых по тем или иным причинам им не сообщают взрослые; во – вторых, это вид деятельности и межличностных отношений. Совместные деятельности вырабатывают у ребёнка необходимые навыки социального взаимодействия, умения подчиняться коллективной дисциплине и в то же время отстаивать свои права, соотносить личные интересы с общественными. В – третьих, это вид эмоционального контакта. Сознание групповой принадлежности, солидарности, товарищеской взаимопомощи – не только облегчают подростку автономизацию от взрослых, но даёт ему чрезвычайно важное для него чувство эмоционального благополучия и устойчивости. Сумел ли он заслужить уважение и любовь равных, имеет решающее значение для юношеского самоуважения. На все эти факты непосредственно влияет личность лидера, так как оно пользуется огромным авторитетом и влиянием.

А теперь предлагаю рассмотреть особенности подросткового периода и их связи с развитием лидерства. Главное содержание подросткового возраста составляет его переход от детства к взрослости. Все стороны развития подвергаются качественной перестройке, возникают и формируются новые психологические образования. Этот процесс преобразования и определяет все основные особенности личности детей подросткового возраста, а следовательно, и специфику работу с ними. Учение занимает большое место в жизни подростков. Особенно они готовы к тем видам обучения, которые делает их взрослыми в собственных глазах. Учебная деятельность считается сформированной, если она побуждается прямыми мотивами, а подросток может самостоятельно определить учебные задачи, выбрать рациональные приёмы и способы решения задач, контролировать и оценивать свою работу. В этом случае реализуется потребность подростка в самоутверждении. При несформированности у учащихся учебной деятельности возможен «отход от школы». Потребность в самоутверждении не реализуется. Успешность в обучении влияет на повышение самооценки, развитие уверенности в себе, тем самым формирует те качества, которые необходимы для лидерства. Успешность в обучении может стать основой лидерства подростка в интеллектуальной сфере коллектива. У подростка основная роль принадлежит устанавливающейся системе взаимоотношений с окружающими. Именно система взаимоотношений с социальной средой и определяет направленность его психического развития. Поэтому проблема лидерства становится одной из актуальных в этот период.

Особую роль в формировании личности подростка играют сверстники. Сверстник, в отличие от взрослого, образец особого рода, как мерка для оценки себя на уровне реальных возможностей:

* сверстник ближе, понятнее, доступнее;
* на него легче ориентироваться, т.к. качества проявляются в близких для него ситуациях;
* легче сравнивать себя со сверстником;
* Легче осознавать и оценивать собственные недостатки и успехи.

Сверстник – не только образец, но и помощник, и участник его деятельности. В развитии социально-моральной взрослости подростка большую роль играют отношения с близким товарищем, другом. Он старается разобраться в себе и товарище. Сравнивает его отношение к себе и своё отношение к нему, старается понять причины поступков. Овладение нормами дружбы составляет важнейшее приобретение ребёнка в подростковом возрасте. Взаимодействие со сверстниками – важное условие и для формирования лидерских качеств подростка.

Таким образом, подростковый возраст как наиболее благоприятный период для воспитания лидерских качеств у ребёнка, где оптимально его включение в совместную деятельность с педагогами и родителями, стимулирующими развитие у подростков лидерских качеств самосознания, самовоспитания, самооценки. Лидеры – подростки болезненнее лидера – взрослого переживают трудности своего положения, болезненнее реагируют на потерю своего положения, даже если оно временное. Развитие лидерских качеств – сложный процесс, связанный с личностными новообразованиями и проходящий в условиях общества (коллектива) и поэтому данная проблема является актуальной в работе педагога.

Как формируются лидерские качества в коллективе старшего школьного возраста? Период юности – это период самоопределения. Самоопределение – социальное, личностное, профессиональное, духовно – практическое – составляет основную задачу юношеского возраста. В основе процесса самоопределения лежит выбор будущей сферы деятельности. Однако профессиональное самоопределение сопряжено с задачами социального и личностного самоопределения, с поиском ответа на вопросы: кем быть? Каким быть?; с определением жизненных перспектив, с проектированием будущего.

Развитие человека в период юности может идти несколькими путями. Юность может быть бурной: поиски смысла жизни, своего места в этом мире могут стать особенно напряжёнными. Некоторые старшеклассники плавно и непрерывно продвигаются к переломному моменту жизни, а затем относительно легко включаются в новую систему отношений. Они больше интересуются общепринятыми ценностями, в большей степени ориентируются на оценку окружающих, авторитет взрослых. При переходе от подросткового возраста к юношескому происходит изменение в отношении к будущему: если подросток смотрит на будущее с позиции настоящего, то юноша смотрит на настоящее с позиции будущего. Выбор профессии и типа учебного заведения неизбежно дифференцирует жизненные пути юношей и девушек, закладывает основу их социально-психологических и индивидуально-психологических различий. Учебная деятельность становится учебно-профессиональной, реализующей профессиональные и личностные устремления юношей и девушек. Ведущее место у старшеклассников занимают мотивы, связанные с самоопределением и подготовкой к самостоятельной жизни, с дальнейшим образованием и самообразованием. Эти мотивы приобретают личностный смысл и становятся значимыми. Характерное приобретение юности – формирование жизненных планов. Жизненный план как совокупность намерений постепенно становится жизненной программой, когда предметом размышлений оказывается не только конечный результат, но и способы его достижения. Жизненный план – это план потенциально возможных действий. При этом девушки ожидают достижений во всех сферах жизни в более раннем возрасте, чем юноши. В этом проявляется их недостаточная готовность к реальным трудностям и проблемам будущей самостоятельной жизни. Главное противоречие жизненной перспективы юношей и девушек – недостаточная самостоятельность и готовность к самоотдаче ради будущей реализации своих жизненных целей. Цели, которые ставят перед собой будущие выпускники, оставаясь непроверенными на соответствие их реальным возможностям, нередко оказываются ложными, страдают «фантазийностью». Порой, едва попробовав нечто, молодые люди испытывают разочарование и в намеченных планах, и в самом себе. Намеченная перспектива может быть или очень конкретной, и тогда не достаточно гибкой, для того, чтобы её реализация завершилась успехом; или слишком общей, и затрудняет успешную реализацию неопределённостью. Одно из достижений этой ступени – новый уровень развития самосознания:

* стремление к самопознанию;
* открытие своего внутреннего мира во всей его индивидуальной целостности и уникальности;
* формирование личной идентичности;
* самоуважение;
* становление личностного способа бытия, когда во многих жизненных коллизиях юный человек может вслух сказать: «Я – лично отвечаю за это!».

Таким образом, на формирование лидерства в детском коллективе влияют психолого – возрастные особенности детей.

2.2. Качества лидера.

Известный специалист нашего времени в области управления и стратегического менеджмента Деминг выделил девять важнейших качеств современного лидера:

* Понимает, как работа его группы сочетается с целями компании.
* Работает с предшествующими и последующими стадиями процесса.
* Пытается создать для всех такую атмосферу, чтобы работа доставляла радость.
* Он тренер и советчик, но не судья.
* Использует цифры для того, чтобы с их помощью понять мотивы своих людей и самого себя. Понимает вариации. Использует статистические вычисления, чтобы узнать, кто из работников находится за пределами системы и требует специальной помощи.
* Работает, чтобы улучшить систему, в которой трудятся он и его люди.
* Создаёт атмосферу доверия. Понимает, что создание атмосферы доверия требует от него идти на риск.
* Не ждёт совершенства.
* Слушает и учится, не наказывая того, кого слушает.

Данные качества, присущие лидеру, находят отражение в методе сказкотерапии с обучающимися школ, где возникает возможность максимально идентифицироваться с главным героем – носителем определённого качества.

В используемой модели метод Деминга, где качества современного лидера таковы, что они оказываются полезными для любого ребёнка, даже для такого, который не стремится к лидерству.

Каковы ещё основные качества лидера:

А) Энергичность. Руководителю трудно добиться успеха, не обладая выносливостью, без физических и интеллектуальных возможностей.

Б) Способность делать ставку на других. Успешно действующий руководитель охотно передаёт знания, даёт советы, помогает росту других, не жалея на это сил. Он всегда готов помочь профессиональному росту и развитию, продвижению других по служебной лестнице. Руководители высшего уровня восприимчивы к чувствам других. Им свойственна эмпатия. Они способны поставить себя на место другого и испытать его чувства. Достигающие успеха лидеры обладают своего рода личным радаром, дающим им возможность ощущать, что чувствуют и даже думают их коллеги.

В) Идентификация себя с делом. Наиболее успешно действующие руководители способны переносить неудачи без чувства поражения или унижения. Их привлекает сам процесс достижения результата; они не стремятся быть всемогущими и всеведущими, не пытаются быть всюду одновременно, делать всю работу за других, не стараются казаться умеющими всё. Лидеры высокого уровня умеют поручать работу другим. Их не привлекает власть как таковая, они скорее заинтересованы в достижении цели. Они получают настоящее удовлетворение от успеха других, а не от собственного неограниченного могущества. Они знают себе цену и удовлетворены ею, у них полная уверенность в себе. Всё это даёт такому лидеру силы противостоять нежелательному развитию событий.

Г) Способность к сочувствию. Успешно действующие руководители проявляют сочувствие к другим, не ожидая, что их за это будут любить. Такой лидер прекрасно понимает, что стремление во что бы то ни стало нравиться подчинённым сделает его неспособным руководить ими. Благодаря сильному чувству идентификации он способен принимать непопулярные решения. Заинтересованность в росте организации, а не в собственной карьере. Настоящий лидер обязательно заинтересован в том, что он оставит после себя. Его самое сильное стремление – не к личной власти; ему не нужно, чтобы вся организация подгонялась под его вкусы. Уходя, он хочет оставить результат своей работы, а не унести всё с собой.

Д) Независимость. Добивающиеся успеха руководители осознают границы своих возможностей, сотрудничают с другими, прислушиваются к ним, но когда дело доходит до принятия окончательного решения, они проявляют независимость. Приняв решение на основе всех имеющихся в их распоряжении фактов, они придерживаются его. Такого лидера нельзя принудить присоединиться к решению, с которым он не согласен: он скорее подаст в отставку, чем станет делать то, что идёт в разрез с его взглядами и убеждениями.

Е) Гибкость. Руководителю нет необходимости сосредотачиваться в каждый данный момент не единственной проблеме: он может решать одновременно несколько задач и, когда это необходимо, переключиться с одного направления деятельности на другое. Лидер должен быть открыт для восприятия новых идей, новых способов мышления, новых процессов. Настоящий лидер устойчив к стрессу, он умеет заботиться о своём здоровье, как телесном, так и психическом, и справляется со стрессами.

Я рассмотрела качества лидера, а теперь предлагаю перейти к характеристике успешного лидера.

2.3. Характеристика успешного лидера.

В данном разделе представлены результаты исследования особенностей поведения 100 действующих руководителей высшего звена. Его провели американские психологи Джозеф Кенджеми и Казимир Ковальски. Они обнаружили ряд лидерских качеств, общих для всех успешных топ-менеджеров. Знание данных характеристик будет полезно всем, кто интересуется психологией лидерства и вопросами эффективного руководства организациями. Они представляют возможность сравнить реальное поведение и идеальное поведение лидера, помогая тем самым ликвидировать различия между тем и другим.

1. Особенности мышления.

\* Способность к экстраполяции. Сильные лидеры не нуждаются в обилии данных. Обладая глубокими и широкими знаниями, они интуитивно понимают, как далеко могут зайти в своей экстраполяции ситуации.

\* Устойчивость в ситуации неопределённости. Это одно из главных качеств лидера: ему не страшна неизвестность или отсутствие обратной связи. Белые пятна не мешают его деятельности. Он справляется со своим делом и без немедленной обратной связи и разрешает проблемы, непосильные для других, неспособных к действиям в условиях неопределённости.

\* Понимание. Успешно действующие руководители высшего уровня обладают высокой восприимчивостью, отличаются развитой интуицией. Им присуща способность, которую можно назвать «проворством в уличной толчее». Они схватывают суть дела интуитивно и быстро, обнаруживая удивительную способность отличать существенные стороны ситуации от несущественных.

2. Умение справляться с агрессией.

\* Способность брать управление на себя. Лидер легко входит в роль руководителя с момента своего назначения, не извиняясь за него и не обращая внимания на претензии тех, кто считал себя кандидатом на данный пост. Он не позволяет их разочарованию, зависти и ревности мешать выполнению своих обязанностей.

\* Настойчивость. Успешно действующие руководители при отсутствии ригидности и догматизма выполняют задуманное, даже если их точка зрения оказывается непопулярной. Им присуще интуитивное понимание, за какие идеи следует держаться, при этом они активно интересуются всеми доступными данными. Их не пугает несогласие с ними других.

\* Способность к сотрудничеству. Успешно выполняющие свои функции лидеры умеют подавлять свою враждебность и действовать эффективно, несмотря на неё. Им удаётся нивелировать свои неприязненные чувства. Такому руководителю свойственны умение разговаривать с людьми, такт, возможность общения на любом уровне. Благодаря хорошей способности к межличностным контактам он добивается основательной поддержки в организации для себя и своих идей. Лидер умеет сдерживать свою враждебность и агрессивность.

\* Инициативность. Успешно действующий лидер активен. Он ведёт в атаку. Ему понятны возможности, ускользающие от внимания других. Он знает, когда начать – это часть его интуитивного знания. Когда другие колеблются, он действует. Инициативность такого руководителя включает одно из основных качеств, ведущих к успеху – способность рисковать.

\* Энергичность. Лидеру трудно добиться успеха, не обладая выносливостью, без физических и интеллектуальных возможностей. Запас сил пополняется за счёт огромной энергии успешно действующего лидера. Такой руководитель продолжает дело, когда другие уже падают от усталости.

3. Управление эмоциями.

\* Способность делать ставку на других. Успешно действующий руководитель охотно предаёт знания другим, даёт советы, помогает росту других, не жалея на это время.

\* Сензитивность. Руководители высшего уровня восприимчивы к чувствам других. Они всегда готовы помочь продвижению других по служебной лестнице.

4. Лидерство в конкретных областях.

\* Руководство сообществом. Руководитель использует свою власть и влияние на благо общества. Он ответственно относится к лежащей на нём ответственности, например, по охране окружающей среды. Лидер отдаёт свое время, силы и энергию улучшению жизни людей и развитию общества, используя для этого все имеющиеся в его распоряжении ресурсы.

\* Чувство юмора. Наибольшего успеха добиваются руководители, обладающие чувством юмора. Они способны видеть юмористическую сторону там, где другие видят только трагедию. Они не позволяют неудачам угнетать себя, способны найти в ситуации что-то забавное. Они легко находят разнообразные возможности. Сделав ошибку, они признают её и готовы посмеяться над собой, а не взваливают вину на других.

\* Цельность личностного идеала. Лидер хорошо представляет себе, каков он, к чему стремится, как живёт – во всех смыслах слова. Он последователен и постоянно предпринимает усилия для того, чтобы его слово не расходилось с делом, чтобы соответствовать своему личностному идеалу. Следствием совпадения этого идеала и фактического поведения является то, что лидер живёт в мире с сами собой, с ним легко общаться, окружающие чувствуют себя с ним непринуждённо, независимо от их должности или общественного положения. Люди не испытывают страха и охотно поверяют ему свои горести и заботы, только личностная цельность лидера делает это возможным.

Итак, характеристики лидера и тип его деятельности отражают цели и нормы группы, а также личность лидера. Лидер – это человек, способный неординарно и эффективно мыслить, принимая здравые решения в любой ситуации. Лидерство должно быть эффективным – иначе группа лидера не придёт к желаемому результату, не достигнет поставленных целей. Проведённые американскими психологами исследования лидерских качеств показали, что все успешные лидеры имеют ряд общих черт. Знание данных характеристик будет полезно всем, кто интересуется психологией лидерства и вопросами эффективного руководства организациями.

**3. Роль лидера в создании психологического климата коллектива.**

Психология группы людей относится к психологии общества как часть к целому. Она является проявлением духовной жизни конкретного сообщества людей в общественно – исторических условиях. Психология каждого данного коллектива – это слепок с психологии общества, нации, к которым принадлежит коллектив, органической частью которого он является. Тот факт, что в психологии конкретного коллектива наряду с общими отражаются и частные условия его жизнедеятельности, определяет специфические особенности и самой психологии данного коллектива. Она в силу этого не является полной и жёсткой копией общественной психологии.

Итак, хотя каждый коллектив - носитель общественной психологии, его «индивидуальная» психология как результат отражения людьми совокупности макро – и микроусловий специфична и неповторима. В этой связи возникает вопрос: в каком соотношении находится психология коллектива и психология личности?

Первичное отражение окружающих условий осуществляется индивидами. И здесь понятно, что индивиды в обществе социализированы, их внутренний мир уже сложился под влиянием совокупности общественных моральных и духовных факторов, в том числе общественной психологии. Результаты этого отражения объединяются, сплавляются и возникают своеобразные групповые социально – психологические явления. Таким образом, психология каждого конкретного коллектива отражает общественную психологию с коррективом на местные субъективные и объективные условия жизни конкретного коллектива. Наряду с этим общим в психологии каждого коллектива есть и специфичные особенности. Рассмотрим эти особенности.

В здоровом производственном коллективе между работниками складываются не только деловые отношения, но и неделовые, неформальные. Неофициальные контакты – вещь естественная и неизбежная, присущая любому трудовому коллективу. Даже при нелепом желании их запретить это было бы невозможно. Такие отношения возникают на основе взаимной симпатии, общности интересов и увлечений, принадлежности к одной производственной группе. Позитивный характер этих отношений предрасполагает работников к более непосредственному общению, способствует тесному сплочению коллектива. Искусный руководитель должен обязательно ощущать и принимать во внимание неформальную сторону жизни коллектива и уметь использовать её в интересах дела, способствовать развитию позитивных неслужебных отношений.

Важна систематичность, непрерывность и последовательность субъективного влияния на климат, ибо не исключены нежелательные воздействия отдельных людей – носителей антисоциальных взглядов и установок.

В коллективе, где неформальные отношения разнообразны и постоянно совершенствуются, а моральный климат здоров, люди легче переносят трудности в работе, оттуда значительно реже увольняются. Собственно, так и реализуется обмен психологическими ценностями, составляющими сердцевину человеческого общения. Идеальным вариантом представляется такое соединение в рамках коллектива формальных и неформальных личных начал, при котором дружеские, неформальные отношения не только не мешают, но и помогают главному – в работе.

Если говорить о небольшом трудовом коллективе или структурном подразделении, то примером такого идеала может быть коллектив единомышленников, где люди с увлечением и интересом работают, помогают друг другу и к тому же поддерживают дружеские связи, основанные на близости основных ценностей и внеслужебных интересов. В таком коллективе личные симпатии и сознание общности не только по месту работы, но и по товарищескому кругу создают особую морально – психологическую атмосферу. Кроме того, руководитель должен помнить, что внутри каждого здорового коллектива обычно зарождается, крепнет и бытует немало специфических, местных традиций, имеющих большое значение в его сплочении. Как писал А. С. Макаренко, традиции являются для коллектива тем самым клеем, который скрепляет его в единое целое, а вместе с тем придаёт его психологической атмосфере своеобразие и неповторимость.

Климат коллектива – это не просто сумма личных качеств работников. Он образуется из взаимоотношений людей, что далеко не одно и то же. Между самыми положительными личностями могут сложиться отрицательные взаимоотношения, приводящие к «возмущениям», и даже к конфликтам. Руководителю необходимо понимать в этом случае, что конфликт – вечный спутник нашей жизни. Такие ситуации обязывают его знать знаки конфликта, причины, конструктивные способы разрешения. Каждый руководитель в какой – то мере вынужден быть знаком с основами психотерапии. Если преобладающие настроения – неприязнь, вражда, непонимание, то в коллективе идут бесконечные и бесполезные споры, появляется стремление сводить счёты, подсиживать, клеветать и т.п. Ум работающих в коллективе людей занят раздражением, ревностью, страхом, беспокойством. Чтобы понять причины раздоров, следует выявить особенности всех работников, обнаружить наиболее агрессивных людей и направить на них всю мощь воспитательно – психологического воздействия.

Управляющее воздействие начальника является волевым и граничит с психологическим внушением и гипнозом. Его слова могут произвести серьёзные изменения в психическом состоянии подчинённого, как в лучшую, так и в худшую сторону. Для повышения результативности управления и корректировки социально – психологического воздействия следует учитывать психологический процесс внушения.

Формируя сознательно и целенаправленно морально-психологический климат своего коллектива, руководитель пресекает и ликвидирует все ненужные раздражители. Современная наука доказала чрезвычайную вредность психологических переживаний. Вполне здоровые люди, пережившие стресс – в связи с переутомлением, болезнью или смертью близкого человека, разладом в семье, неприятностями на работе, ссорой с друзьями, коллегами и т.п. – утрачивают прежнюю психологическую выносливость, у них образуются так называемые реактивно – психогенные состояния – неврозы. Значительная часть «трудных» людей является таковыми не по злому умыслу, а вследствие врождённой или приобретённой неустойчивости психики, слабых или расшатанных нервов. По отношению к ним руководитель неизбежно выступает в роли врача-психолога, формирующего, лечащего и оберегающего душу «слабых», особенно это важно в сферах, где большую роль играет психическая выносливость: в авиации, на транспорте, в службе занятости. Руководитель и его помощники – психологи в конечном счёте занимаются ликвидацией дефектов воспитания у подчинённых, лечат «словотерапией» психологические неурядицы.

При этом я подчеркну, что характер морально-психологического климата зависит от всех членов коллектива. Не исключено, когда руководитель сам может явиться причиной конфликта ситуации. Это является результатом следующих его свойств как субъекта управления:

* Неподготовленность, профессиональная некомпетентность, в т.ч. неопытность в работе с людьми;
* Недостаточная моральная воспитанность (нечестность, стяжательство, карьеризм, грубость, чёрствость);
* Слабость характера и прежде всего неуравновешенность, ведущая к аффективным вспышкам и резкости обращения, а также властность, отсутствие честности в поведении.

Таким образом, решающую роль в создании морально – психологического климата принадлежит руководителям. Влияние лидера на коллектив является наиболее действенным инструментом эффективного управления. Однако, если думать, что одного этого достаточно, то это неверно. Для того, чтобы сложная организация выполняла свои задачи, необходимо обеспечить выполнение всех функций управления. Влияние и власть в равной степени зависят от личности, на которую оказывается влияние, а также от ситуации и личностных качеств лидера.

Чтобы определить, обладает человек теми или иными лидерскими качествами, эффективный ли он руководитель, можно воспользоваться различными методиками диагностики лидерских и организационных качеств лидера.

**4. Лидер – педагог.**

В данной главе предлагаю рассмотреть феномен лидерства в педагогическом коллективе и технологию достижения педагогического успеха профессора А. Мурашова.

Лидер в педагогическом коллективе – это человек, профессионал, умеющий организовать любую деятельность: с детьми, с педагогами, с родителями. Педагог должен быть принят самими ребятами в качестве ориентира и эталона. Важно лидировать не только на основании записей в дипломе (это лишь «руководитель»), но по единодушному выбору воспитанников. А это означает включенность в их среду, общение (не «я» - «вы», а «мы»), такие действия учителя, которые ученики воспринимают как востребованные ими самими.

Быть лидером – значит:

* быстрее и точнее других ориентироваться в собеседнике, ситуации;
* уметь смотреть на мир глазами тех, кого он намерен возглавить;
* быть актёром, но и командиром; сообщать новое, но и вести диалог;
* видеть не таких ребят, которые перед ним сейчас, а таких, какими они будут завтра, если диалог состоится;
* знать предмет, а главное – как он придёт в жизнь ребят, что они обретут благодаря ему.

Важнейшие личностные качества лидера – уверенность, рождаемая компетентностью, и опора на мнение большинства – производное безостановочной деятельности аналитического мышления, достигающего рефлексивного уровня.

Педагоги психологи говорят о «харизме», «факторе ИКС», ведь сегодня учитель и ученики не две противостоящие позиции, а единая; в этом синтезе учителю принадлежит роль лидера, и право на неё дают лидерские качества в их совокупности, признанные и подтверждённые рейтинговыми характеристиками. Чем ближе будущий учитель окажется к позиции «лидер», тем шире его сознание, точнее и актуальнее речевое воздействие на собеседника и взаимодействие с ним, основательнее знание современной культуры и подростковой субкультуры, высокомерное манкирование которыми самому эрудированному учителю никогда не позволит стать лидером.

Задача лидера – объективизировать мир, показать его многообразие, а одновременно – избавить ребёнка от растерянности, которой сопровождается разрушение эгоцентрических приоритетов, сменяющееся адекватным восприятием объективных явлений и предметов.

Лидер – это умение в каждый миг диалога оперировать сведениями, которые востребованы собеседником, но в ту же минуту и желанны, и неожиданны, формируют внимание и интерес. Коммуникативный лидер – это человек диалога.

В современном мире выделяют следующие тенденции: во-первых, в подростковой иерархии ценностей наиболее предпочитаем тот, кто потенциально может оказаться носителем зла; во-вторых, к своим одноклассникам подросток относится с позиции учителей предпочитаемых и прямо противоположно остальным учителям, которые «ничего не делают».

Надо отметить, что лидерство проявляется в имидже педагога. Выделяют так называемый лидерский стиль отношений и деятельности. Он зависит от типа темперамента, направленности, эмоциональности педагога и соответствует современному харизматическому стилю. По типу темперамента он близок сангвинику – спокойному человеку. Основные черты характера – общительность, открытость, беззаботность. Лидерский стиль отношений и деятельности используют те, кто умеет убеждать и вести за собой. Преимущества: быстрая мобилизация ресурсов и упорство в достижении цели. Недостатки: игнорирование мнения меньшинства и возможные социальные напряжения. Пути совершенствования: вырабатывание умения слушать других, считаться с мнением меньшинства, не практиковать подавление оппонентов, а убеждать их. Таким образом, лидерство – неотъемлемая часть профессионального педагога.

Как я уже выше отмечала, профессия педагога предполагает существование некой харизмы, без которой перед классом, группой нет смысла и появляться. Предлагаю познакомиться с технологией достижения педагогического успеха профессора А. Мурашова.

Итак, данная технология предполагает:

* Во-первых, войти в класс надо красиво, как на сцену выходит хороший актёр. Иными словами, уважая себя и не допуская мысли, что где-то можно сплоховать, - в одежде, в мыслях ли: актёр потерпит неудачу, а фехтовальщик будет исколот, если предательскому сомнению позволит ослабить хоть на миг. А педагогу необходимо вновь и вновь приходить к детям.
* Во - вторых, вызубрить и отрепетировать начало. Пусть первые слова кому–то кажутся импровизацией, пусть другие, более проницательные, увидят в них, наоборот, «фитиль», в свете которого их готовили – важно, чтобы начало урока, классного часа, просто встречи с классом, группой было хорошо известным и не вылетело из памяти даже в состоянии «аудиторного шока», который, кстати, испытывают самые опытные педагоги.
* В – третьих, не заискивать перед аудиторией, но начинать сразу о том, что невозможно не слушать, будь это интригующие факты или неожиданные, но имеющие право быть услышанными суждения.
* В – четвёртых, выработать покровительственную манеру речи. Не восторгаться слишком эмоционально, не смеяться слишком громко, не говорить слишком быстро.
* В – пятых, не перекрикивать. Никогда и не при каких обстоятельствах! Начинать – только в тишине. А если не удаётся, - ждать её с видом художника, оценивающего работу сына, который только взял кисть в руки. Не быть приятелем, но и не диктатом, церемонно сообщающим, куда впадает Волга.
* В – шестых, с самого начала стать тем, кто уже является для ребят культовой фигурой. Молодые педагоги часто «играют» в своих недавних наставников. Ребята, затаив дыхание, смотрят на Аршавина, слушают Билана, восторгаются шутками Урганта? Значит, надо совместить футбольный напор, ди-джеевскую самоуверенность и эстрадное умение любить себя, без которого человека не полюбит никто. Это - начало урока. А если более глобально?

Стать одним «из них». Бесполезно внушать подростками ценности старой девы, а бизнесменам – преимущества развитого социализма. Вождём католиков может быть только католик, а не гугенот! Примите ценности и ориентиры класса. Даже если они заведомо «не катят», - примите. А потом, когда станете лидером, ведите на штурм таких высот, которые сначала были недостижимыми. Надо усвоить однажды и навсегда: возглавляет – свой, а не чужой. Лидер у мальчишек – лучший футболист и знаток тяжёлого рока, у девчонок – модница и красавица.

Так кто же такой современный учитель - лидер? Становление учителя определяется сегодня, с одной стороны, профессионально необходимым объёмом знаний и личностными качествами, способными активизировать процесс обучения. С другой стороны, уровень, характер и качество образовательной деятельности обусловлены социальным контекстом – позициями, на которых общество готово принимать учителя и ученика, многообразием целей, задач и условий, которые она выдвигает перед ними.

Педагог, усвоив базовые ценности и культурно – цивилизационные коды, должен быть человеком способным и социализировать ученика, формируя его адаптивность, известную комфортность, создавая коммуникативные и сюжетные модели, с помощью которых тот преодолеет мешающее жить и самореализовываться; и внедрить ученика в контекст высокой культуры, но так, чтобы она не противостояла приоритетам прагматической цивилизации. Учитель, чтобы попадать словом в «яблочко», должен знать приоритеты молодёжи и подростков. Он слушает и оценивает музыку Баха и Чайковского, и последние хиты; знает классическую, и – обязательно! современную литературу; владеет и молодёжным сленгом, и литературным языком; имеет представление о последнем «писке моды»: ведь убедить и внушить может не противник, и даже не полемист, а единомышленник.

Формирование лидерских способностей педагога – это становление на путь самосовершенствования. Это возможность дать подрастающему поколению достойное образование, которым оно в последующем поделится со следующим поколением.

Идеальный вариант педагога: наличие у него лидерских качеств, интеллектуальных способностей и харизмы. Именно такой педагог сможет дать достойное образование и дети получат возможность адаптироваться к реалиям современной жизни, получить всё по максимуму и при этом остаться человеком. Но лидерство – это не только «крылья», дающие взлететь подросткам, но я тяжкий груз, который ложится на плечи педагогов, заставляет их постоянно совершенствоваться, искать новые приёмы, методики и технологии, в общем, идти в ногу со временем.

**Заключение.**

В своей дипломной работе на тему: «Феномен лидерства в коллективе» рассмотрены актуальные вопросы формирования лидерства в коллективе, стили, типы, функции лидерства. Подробно представлен вопрос о возрастных особенностях развития и проявления лидерства в детском коллективе от младшего школьного до старшего школьного возраста, о роли лидера в создании психологического климата коллектива.

Изучая сущность лидерства можно прийти к выводу, что данное понятие является феноменом группового явления. Выделение определённой группы из «толпы» происходит посредством активной деятельности и взглядов одного человека, обладающего определённым набором качеств, которые ценят последователи. Лидерство – это способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения общей цели.

Человеческий фактор на любом предприятии, находящемся в любом состоянии, играет абсолютно решающую роль. Поэтому желательно, чтобы руководитель организации сочетал в себе не только административные, но и лидерские качества, умел находить подход к своим подчинённым. И влияние лидера на коллектив является наиболее действенным инструментом эффективного управления. Влияние и власть в равной мере зависят от личности, на которую оказывается влияние, а также от ситуации и способности лидера.

Современные лидеры должны жить в гуще трудящихся, знать их жизнь вдоль и поперёк, уметь безошибочно определять по любому поводу и в любой момент их настроения, их реальные потребности, стремления, мысли, степень сознательности и силу влияния тех или иных предрассудков, уметь завоевать себе безграничное доверие тысяч людей товарищеским отношением к ним, заботливым удовлетворением их интересов.

**Список использованных источников.**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект пресс, 2001.
2. Андреева О.И. Феномен лидерства. – К.: Освита. – 2004.
3. Бойчук А. А. Лидер или руководитель? – К.: Высшая школа. – 2003.
4. Википедия – свободная энциклопедия.
5. Макарова О.А. Феномен лидерства в коллективе младших школьников // Молодой ученый. – 2015. - № 7.
6. Морозов А.В. Деловая психология. СПб.: Изд-во «Союз», 2002.
7. Мурашов А. Учительская харизма – быстрые крылья или тяжкий груз? // Народное образование. - № 9.
8. Столяренко Л.Д. Психология и этика деловых отношений. – М.: Феникс. - 2003.
9. http://www.allbest.ru/