

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра

«Педагогика и методики преподавания»

(наименование)

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

(код и наименование направления подготовки)

Педагогика и психология воспитания

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему «Развитие лидерского потенциала подростков в деятельности
детско-юношеской организации»

Студент

М.П. Фадеева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.п.н., доцент, Г.А. Медяник

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2020

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретико-методологические основы формирования лидерского потенциала школьников в деятельности детско-юношеской организации. ...	17
1.1 Феноменология лидерства: понятие, сущность, теории лидерства.....	17
1.2. Психолого-педагогические особенности формирования лидерских качеств у подростков.	34
1.3 Моделирование процесса развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации	39
Глава 2 Организация и проведение опытно-экспериментальной работы по формированию лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации.....	51
2.1 Исследование уровня развития лидерского потенциала подростков.....	51
2.2 Разработка и внедрение программы по развитию лидерского потенциала подростков	61
2.3 Анализ и обобщение результатов исследования развития лидерского потенциала подростков.....	76
Заключение	87
Список используемой литературы и используемых источников.....	92
Приложение А Уровни развития лидерского потенциала.....	101
Приложение Б Протоколы результатов исследования и сводные таблицы..	103
Приложение В Содержание программы «Слагаемые лидерства»	110

Введение

Актуальность развития лидерского потенциала подрастающего поколения в условиях социально-экономической модернизации современного общества очевидна, так как на современном этапе существует потребность в людях с навыками организатора, способными к качественно новому интеллектуальному труду и эффективной коммуникации, готовые достигать поставленных целей, принимая во внимание возможности, интересы, потребности как команды в целом, так и каждого ее участника индивидуально, умеющие организовать деятельность других людей в современной экономической и политической ситуации. В социуме востребованы люди с лидерскими качествами, умеющие построить работу, опираясь на личностно-ориентированное взаимодействие со своей командой, руководя ею на основе идеи гуманного подхода.

Современная молодежь оказалась не в лучшей ситуации: природа социальной активности не находит своей позитивной реализации. У многих обучающихся есть задатки лидера, но способности и возможности не у каждого есть для того, чтобы развить и самостоятельно их закрепить. Психологическая готовность действовать в социально значимом пространстве остается невостребованной. В то же время факт, что в современной России общество и государство имеют повышенный интерес в использовании лидерского потенциала молодого поколения, поскольку ему в будущем надо будет решать возникающие проблемы российского общества, что подтверждает документ «Основы государственной молодёжной политики РФ до 2025 года». В нем прописаны как требования для молодежи, так и условия (создаваемые государством и обществом), направленные на стимулирование их социальной активности. Владимир Владимирович Путин на Заседании Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования от 23 декабря 2015 года выразил мнение по вопросу того, к чему необходимо готовить подрастающее поколение: «к динамичной,

быстроменяющейся жизни, учить их овладевать новыми знаниями и умениями, свободно, творчески мыслить». Обозначенные качества есть главные лидерские качества. Помимо этого, качества лидера являются важной личностной составляющей, на основе которой молодые люди могут осуществлять действия по реализации своих личных и общественных, социально-значимых планов.

Самостоятельность, социальная активность, инициативность, способность творчески подходить к решению проблем и нести ответственность за результат их решения, заинтересованность в развитии самого себя – это качества, характеризующие человека, как лидера. Данный набор характеристик позволяет успешно адаптироваться к постоянно меняющимся условиям современного мира. Целью российского образования и является воспитание таких молодых людей. Реализация Федерального государственного основного стандарта основного общего образования и направлена на формирование таких личностных характеристик молодежи, как ответственность, нестандартность мышления, умение сотрудничать, активность в личной и общественной жизни, эффективное взаимодействие с людьми и уважение их точки зрения. Направление «Лидер» стоит в приоритете «Программы развития воспитания в системе образования России», так как ориентировано на эффективную трансформацию образования в России и развитие системы воспитания в ближайшие годы.

Анализ научных исследований свидетельствует о богатых традициях в изучении различных аспектов работы с лидерами.

Научные труды Н.И. Бирюкова, В.В. Бовичева, Е.В. Кудряшовой, Н.П. Аникеевой, Л.А. Журавлевой, Е.А. Климова, Б.И. Кретьева, Р.Л. Кричевского, Е.С. Кузьмина являются методологической базой отечественных исследований по проблеме лидерства.

Теоретические и практические моменты определения лидера, содержатся в трудах В.В. Петровского, Л.И. Уманского, А.Н. Лутошкина. Стилям лидерства посвящены работы А.В. Петровского, Г.М. Андреевой,

А.В. Запорожца, Е.В. Андриенко. Такие авторы, как Р.Л. Кричевский, Б.Д. Парыгин, М.В. Удальцова, И.П. Волков освещают в своих исследованиях вопросы соотношения руководства и лидерства.

Труды таких известных российских ученых в области воспитания и образования как О.С. Газман, С.В. Бондаревская, А.В. Мудрик, И.А. Колесникова, Г.К. Селевко, А.Н. Тубельский, С.Г. Шуман посвящены созданию концепций педагогического сопровождения учащихся в их саморазвитии и самовоспитании, развитию у учащихся подросткового возраста лидерских качеств.

В отечественной педагогике можно выделить следующие аспекты работы с лидерами: в 20-30 годы XX века – развитие общественной активности (А.С. Макаренко), проблема «вожачества» (Е.А. Аркин, П.П. Блонский); в 60-80-е годы – развитие детского самоуправления (М.И. Рожков); проблемы зависимости лидерства от статуса в коллективе (Р.Х. Шакуров); соотношение руководства и лидерства (Н.С. Жеребова, Б.Д. Парыгин); соотношение руководства и лидерства в спортивных коллективах (Р. Л. Кричевский, М.М. Рыжак); подготовка организаторов и их деятельность в пионерских и комсомольских организациях (Б.З. Вульфов, Б.Е. Ширвиндт и другие).

Многие зарубежные и отечественные авторы анализировали лидерские качества личности: Д. Лори, Р. Хейфетц, Дж. Пикен, Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкин, А.Г. Шмелев, Е.В. Горохова, Т.В. Махина.

Теоретические и экспериментальные зарубежные исследования лидерства представлены теорией окружающей среды, или ситуативными теориями (Дж. Шнайдер, Л. Картер, П. Пигорс), теорией лидерских черт (Ф. Гальтон, К. Бэрд, С. Смит, Д. Крюгер) и теориями «ожидания–взаимодействия» (С. Джибб). К. Левин, Р. Вуд, С.А. Гиб, Т. Митчелл исследовали проблему лидерства как социально-психологический феномен. Различные его аспекты рассматриваются также в исследовательских трудах

Е. Богардуса, Р. Стогдилла, К. Берда, Д. Филипса, Р. Бейлса, Р. Лорда, Ф. Фидлера и других авторов.

Вопросу эффективности сопровождения и педагогической поддержки детского лидерства, разработке педагогических технологий формирования личности лидера в настоящее время уделяется большой интерес. А.Г. Залевская, Т.Е. Вежевич, О.Н. Капиренкова, А.Л. Уманский и другие исследователи внесли вклад в разработку программ и методик, направленных на развитие лидерства у детей.

Сегодня, как никогда, уделяется внимание той среде, в которой вращается индивид образовательного процесса. И существует потребность создания организационных форм, позволяющих сформировать готовность личности к самореализации, самосовершенствованию. Лидерство не может быть без окружающей его среды, а социальная среда определяет положение лидера. Одной из таких форм являются детские общественные организации, активно откликающиеся на все изменения общества и внедряющие принцип связи воспитания с жизнью.

Положительный результат от деятельности детских общественных объединений не может быть достигнут без подготовки лидеров детского движения. Необходимо осуществлять постоянную, грамотно организованную работу по подготовке актива в качестве резерва организаторов детских общественных объединений.

Социально-антропологические исследования и практика убеждают в том, что именно детские общественные организации обладают оптимальными условиями для формирования лидерской позиции обучающихся. Дух лидерства свойственен природе каждого ребёнка. Очень часто школьники не имеют представления о наличии у себя лидерских способностей, так как в роли организатора никогда не выступали.

Главным аспектом в исследованиях О.С. Газмана, Л.И. Уманского, А.Л. Уманского, В.П. Исаенко по формированию лидерских качеств личности является детское движение, как явление, и проблема создания

эффективных условий для развития лидерства в детских общественных организациях.

О.А. Павлова в своих исследованиях подтверждает реализацию во временных детских объединениях лидерского потенциала старших подростков, если созданы социально-педагогические условия.

О.В. Чугунова в своих работах рассматривает детское общественное объединение как главный способ педагогического воздействия на активность подростков в обществе.

Развитие лидерской одаренности у старших школьников рассматривает в своих работах В.Ю. Большакова.

Педагогические условия развития лидерских качеств учащихся исследуются в трудах Т.Е. Вежевич.

Изучение воспитательных функций детских организаций в своих работах проводят В.В. Ковров, Ю.Н. Таран, Д.Н. Лебедев.

Вопросами подготовки взрослого к работе с детьми в детском общественном объединении занимались А.Г. Кирпичник, Е.Л. Рутковская, М.Е. Кульпединова.

В психолого-педагогических исследованиях вышеобозначенные вопросы хорошо освещены, в то время как вопрос развития лидерского потенциала подростков упоминается только при изучении школьного коллектива (Т.Е. Вежевич) или в условиях временного детского коллектива (И.П. Волков, О.А. Павлова).

Проанализировав теоретические источники и научно-практические исследования, можно сделать вывод о том, что условия развития лидерского потенциала подростков в детско-юношеских организациях мало изучены в качестве отдельной проблемы. Процессы формирования и развития у подростков лидерских качеств нуждаются в разработке новых психолого-педагогических подходов.

Результаты анализа научных исследований и образовательной практики высветили наличие **противоречий:**

- между возрастающими требованиями государства и общества к успешной личности, обладающей высоким уровнем развития лидерского потенциала и недостаточным вниманием к целенаправленному развитию лидерских качеств подростков в детско-юношеской организации;
- между недостаточностью научного изучения психолого-педагогических условий, направленных на эффективное развитие лидерских качеств обучающихся в детско-юношеской организации и потребностями практики в организации педагогического влияния на их развитие.

Выявленные противоречия позволяют сформулировать следующую **проблему исследования**: каковы эффективные условия развития лидерского потенциала в деятельности детско-юношеской организации?

Значимость выдвинутых противоречий, потребность общества в людях, способных пробудить интерес к делу, повести за собой, стремящихся «выложиться» для достижения общей цели, наиболее полно понимать интересы большинства, умеющих работать в команде, активно влиять на окружающих свидетельствуют об **актуальности** поиска путей развития лидерского потенциала у подрастающего поколения и позволили сформулировать **тему исследования**: «Развитие лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации».

Объект: процесс развития лидерского потенциала подростков.

Предметом исследования являются педагогические условия развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации.

Цель исследования: теоретическое обоснование, разработка и экспериментальная проверка педагогических условий развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации.

Исходя из формулировки проблемы, объекта, предмета и цели была выдвинута **гипотеза** исследования: развитие лидерского потенциала

подростков в деятельности детско-юношеских организаций будет осуществляться наиболее эффективно, если реализованы следующие педагогические условия:

- 1) изучены возможности детско-юношеской организации в формировании лидерского потенциала подростков;
- 2) выделены критерии и показатели лидерского потенциала обучающихся;
- 3) определены педагогические условия развития лидерского потенциала подростков в детско-юношеской организации, включающие:
 - разработку и реализацию модели развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации;
 - разработку и реализацию программы развития лидерского потенциала подростков, включающую разнообразные виды деятельности, направленные на проявление лидерского потенциала подростков, при системном отслеживании его развития;
 - стимулирование лидерского потенциала подростков под влиянием взаимодействия «на равных» участников детско-юношеской организации при педагогическом сопровождении.

Для проверки гипотезы и достижения цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. Изучить литературу по педагогике и психологии, освещающую проблему развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации.
2. Определить критерии, показатели и уровни сформированности лидерского потенциала подростков.
3. Обосновать необходимость развития лидерского потенциала в подростковом возрасте.

4. Выявить возможности детско-юношеской организации в развитии лидерского потенциала подростков.
5. Теоретически обосновать и практически реализовать модель развития лидерского потенциала подростков, способствующую эффективной реализации в деятельности детско-юношеской организации лидерского потенциала подростков.
6. Разработать и апробировать программу развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации.

Теоретическая основа исследования:

исследования, раскрывающие психологическую сущность феномена лидерства (Б.М. Басс, Т.В. Бендас, Р.Л. Кричевский, Б.Д. Парыгин и другие), психологические характеристики лидера (Л.И. Уманский, А.Л. Журавлев, Я.Л. Коломинский, Р. Хоган, Д. Майерс и другие);

- психологические положения об особенностях личностного развития подростков (Л.С. Выготский, Д.И. Фельдштейн, Г.А. Цукерман и другие);
- научные положения о соотношении лидерства и руководства и (А.Г. Кирпичник, А.В. Малиновский, О.Д. Чугунова и другие);
- положения о важности деятельности в социуме и воспитательных возможностях детских общественных организаций для развития личности (Л.И. Уманский, М.В. Богуславский, Н.Ф. Басов, А.В. Волохов, И.А. Кудряшова, Т.В. Трухачева и другие);
- научные положения по вопросам педагогического сопровождения детских общественных организаций (Е.В. Титова, А.В. Волохов, С.В. Тетерский, И.И. Фришман и другие).

Методологическую основу исследования составляют: деятельностный и личностно-ориентированный подходы (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.Н. Мясищев и другие); принцип единства сознания и деятельности (С.Л. Рубинштейн), субъектный

подход в развитии личности (К.А. Абульханова-Славская, А.В. Петровский и другие); принцип моделирования (Е.Б. Старовойтенко, Г.П. Щедровицкий и другие); гуманистический подход (А.А. Леонтьев, А. Маслоу, В.А. Петровский, Д.И. Фельдштейн, Е.Н. Шиянов и другие); самореализации личности в обществе (И.С. Кон, Б.З. Вульф, А.В. Мудрик и другие) и направляющие идеи педагогического стимулирования (А.Л. Уманский, Л.Ю. Гордин, З.И. Равкин, В.Г. Пряникова и другие).

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы был использован следующий комплекс методов исследования:

- теоретические методы (анализ и синтез педагогической, психологической литературы, изучение нормативно-правовых документов, моделирование, сравнение и обобщение исследовательских данных);
- эмпирические методы (анкетирование, тестирование, наблюдение, эксперимент);
- математические методы: (количественный и качественный анализ результатов исследования, статистическая и графическая обработка результатов экспериментальной деятельности).

Экспериментальная работа проводилась на базе МБУ «Школа №23 имени Пальмиро Тольятти» с учащимися 8 классов в количестве 50 человек в возрасте от 13 до 15 лет (37 девочек и 13 мальчиков). Контрольная и экспериментальная группы включали по 25 подростков.

Этапы исследования. Исследование состояло из трех этапов.

На первом этапе (2018-2019 годы) проводился анализ философской, психологической, педагогической и социологической литературных источников по определению понятий «лидерство», «лидер» и «лидерский потенциал» применительно к подростковому возрасту, изучалось влияние детско-юношеских организаций на развитие подростка. Определялись цели, задачи, выдвигалась исследовательская гипотеза. Были определены пути

эффективного решения проблемы развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации.

На втором этапе (2019 год) осуществлялась разработка модели развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации, разработка модифицированной программы «Слагаемые лидерства», реализация педагогических условий, стимулирующих формирование лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации, проверка обозначенных условий на стадии проведения опытно-экспериментальной работы.

На третьем этапе (2019-2020 годы) происходила обработка эмпирических результатов экспериментальной работы, обобщение и систематизация полученных результатов по развитию лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации, оформление диссертационной работы.

Научная новизна исследования заключается в том, что:

- на основе теоретического анализа раскрыта сущность процесса развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации;
- спроектирована модель развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации, включающая целевой, содержательно-деятельностный, организационно-деятельностный, оценочно-результативный компоненты;
- определены критерии и уровни развития лидерского потенциала подростков: когнитивный (готовность подростков к принятию роли лидера, понимание значимости общественной деятельности; знание технологии организации деятельности); личностный (сформированность лидерских качеств); деятельностный (использование теоретических знаний на практике, умение добиваться высоких результатов в деятельности, навыки работы в команде).

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что обобщены теоретические представления о проблеме развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации, выделены педагогические условия успешного развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации.

Практическая значимость исследования состоит в том, что разработанная система знаний по развитию лидерского потенциала подростков может быть использована в практике общеобразовательных школ для реализации воспитательных программ. Выявлены и опытно-экспериментальным путем проверены педагогические условия развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации. Модифицированная программа «Слагаемые лидерства» может быть востребована педагогами дополнительного образования, развивающими социальную составляющую личности, учителями обществознания, положения исследования могут быть использованы как основа проведения педагогических советов и методических объединений по данной проблеме. Материалы диссертации по развитию лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации могут лечь в основу методологических пособий и практических рекомендаций для педагогических работников.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Развитие лидерского потенциала подростков в деятельности детских детско-юношеской организации – это социально-педагогический процесс, целенаправленный, организованный, сопровождающий создание и работу механизмов становления и закрепления в структуре личности подростка характеристик, содержащих когнитивный, личностный и деятельностный компоненты лидерского потенциала. Они определяются свойством ориентироваться в различных ситуациях, активностью, адекватной реакцией на вызовы и угрозы времени, умением организовать

коллектив, поставить ему цели и привести к эффективному результату, и тем самым позволяют подростку выделиться в группе в качестве лидера.

2. Разработана модель развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации, которая включает взаимосвязанные компоненты (блоки): целевой компонент (аргументирует постановку цели, содержит методологические подходы и принципы); содержательно-деятельностный компонент (включает содержание программы), организационно-деятельностный компонент (включает формы и методы реализации программы), оценочно-результативный компонент (представляет когнитивный, личностный и деятельностный критерии развития лидерского потенциала обучающегося, каждый из которых представлен тремя уровнями развития лидерского потенциала: высоким, средним и низким уровнями). Критерии развития лидерского потенциала обучающегося включают в себя следующие показатели: когнитивный (готовность подростков к принятию роли лидера, понимание значимости общественной деятельности; знание технологии организации деятельности); личностный (сформированность лидерских качеств); деятельностный (использование теоретических знаний на практике, умение добиваться высоких результатов в деятельности, навыки работы в команде).
3. Для развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации возможно использовать специально разработанную программу, которая создает следующие педагогические условия:
 - во-первых, психолого-педагогические условия – наряду с развитием лидерского потенциала подростков формируем позитивное отношение к ценностям жизнедеятельности и

стимулируем субъектную активность, активную жизненную позицию, включение подростков в деятельность детско-юношеского объединения;

- во-вторых, специально организованная образовательная среда предполагает наличие специально организованного процесса развития лидерского потенциала обучающегося, с оборудованной аудиторией и педагогическим работником, то есть организационно-педагогические условия;
- в-третьих, целенаправленно синтезированные формы и методы обучения подростков, ориентированные на развитие лидерского потенциала обучающегося в деятельности детско-юношеского объединения, которые способствуют грамотному построению системы занятий с учащимися, их ориентации на социально-значимую деятельность, педагогическая диагностика качеств лидера, то есть дидактические условия.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечивается анализом работ в области педагогики и психологии, следованию требованиям научной методологии в процессе проведения исследования, использованием комплекса теоретических и валидных эмпирических методов, их адекватностью цели и задачам исследования, результатами опытно-экспериментальной работы.

Личное участие автора в изучении теоретического и практического состояния проблемы; организации и проведении опытно-экспериментальной работы; разработке и реализации программы «Слагаемые лидерства»; определении диагностического инструментария для исследования развития лидерского потенциала подростков; интерпретации результатов и формулировании выводов исследования.

Апробация и внедрение результатов работы велись в течение всего исследования. Его результаты докладывались в сборнике «Социальные практики детских общественных объединений города Тольятти» (2019 год), в

международном научно-практическом электронном журнале «Моя профессиональная карьера» (2019 год), а также на следующих конференциях:

- международных: XIII Международная научно-практическая конференция «Запад – Россия – Восток» (2019 год);
- всероссийских: Всероссийская студенческая научно-практическая междисциплинарная конференция «Молодежь. Наука. Общество» (2018 год); Всероссийская научно-практическая конференция «Жизнь в ее гуманитарно-культурном понимании» (2019 год); XI Всероссийская заочная научно-практическая конференция учащейся молодежи «Наука XXI века: взгляд в будущее» (2019 год);
- региональных: XXI Региональная научно-практическая конференция «Образование и психологическое здоровье» (Самара, 2018 год); XXII Региональная научно-практическая конференция «Образование и психологическое здоровье» (Самара, 2019 год);
- городских: научно-практическая конференция «Студенческие дни науки в ТГУ» (2019 год); научно-практическая конференция «Студенческие дни науки в ТГУ» (2020 год).

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, 2 глав, заключения, содержит 3 рисунка, 26 таблиц, список использованной литературы (97 источников), 3 приложения. Основной текст работы изложен на 100 страницах.

Глава 1 Теоретико-методологические основы формирования лидерского потенциала школьников в деятельности детско-юношеской организации.

1.1 Феноменология лидерства: понятие, сущность, теории лидерства.

Как социальное явление лидерство имеет место во всех сферах жизни. На протяжении многих веков понятие «лидерство» исследуется философами, политологами, социологами, учеными в области педагогики и психологии.

Согласно этимологическому словарю, слова «лидер («leader») и лидерство («leadership») имеют англосаксонские корни – «lead» (в переводе на русский – «дорога», «путь»), который происходит от глагола «leadен», что значит «путешествовать», «идти»» [26].

«Лидер – член группы, за которым все остальные члены группы признают право принимать наиболее ответственные решения, затрагивающие интересы всей группы и определяющие направления деятельности всей группы» [26]. «Лидер – член группы, который идентифицируется с наиболее полным набором групповых ценностей, обладает наибольшим влиянием и выдвигается в ходе взаимодействия» [18].

На сложность определения понятия «лидерство» указывают Д. Френсис и М. Вудкок, поскольку «приняты различные подходы к лидерству, зависящие от личных предпочтений, местных обычаев, природы выполняемых задач и выполняющих их людей» [16]. Как абстракцию высокого порядка, символизирующую различные формы активности – от командования войском в ходе сражения до первенства в сфере создания произведений искусства обозначает лидерство У. Экстон. Другие авторы (П. Друкер, Дж. Терри) рассматривают лидерство с точки зрения стимулирования деятельности последователей. Ричард Л. Дафт дает следующее определение: «Лидерство – это взаимоотношения между лидером и членами группы, оказывающими влияние друг на друга и совместно

стремящимися к реальным изменениям и достижению результатов, отражающих общие цели» [16]. Дж. Терри понимает лидерство как «воздействие на группы людей, побуждающее их к достижению общей цели».

Таким образом, структура лидерства представлена как человек, который определяет цель и вдохновляет своих подопечных на ее достижение + группа людей.

Производным слова «потенция» (лат. «*potentia*»), является слово «потенциал» которое объясняется в толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой как то, что «существует в скрытом виде и может проявиться в соответствующих условиях» [56], т.е. возможность. Потенциал - сила, которая содержит в себе средства, используемые для достижения определенной цели, в решении какой-либо задачи.

Следовательно, лидерский потенциал есть возможность и готовность личности к эффективному лидерскому поведению.

Как социально-психологическую характеристику личности, которая представляет отражающую как обусловленную ситуационно, так и способность индивида к эффективному лидерству, не зависящую от ситуации, обозначает М.В. Кирсанов определение лидерского потенциала.

Под лидерским потенциалом И.В. Дрыгина представляет «качественную характеристику личности, отражающую совокупность внутренних потребностей, возможностей, ценностного отношения, средств, способствующих достижению такого уровня интеграции компетентности, ответственности, активности и коммуникативности, который обеспечивает ее ведущее влияние на членов группы при совместном решении задач в различных областях жизнедеятельности» [52].

Перейдем к рассмотрению теорий, представляющих трактовку феномена лидерства.

Со времен Аристотеля и Платона начинают изучаться вопросы лидерства. В период средневековья данный вопрос рассматривался в

религиозных учениях философов с точки зрения, что «подлинной активностью обладает только Бог, а сам человек по собственной инициативе действовать не может» [11]. В эпоху Гегеля лидерский потенциал личности представлялся как «ключевой признак её свободы, дающей человеку возможность действовать ради поставленной цели» [11]. Мыслители эпохи Просвещения, такие как Дидро и Гельвеций, в качестве мотивов активности личности рассматривали «любовь человека к себе и личный интерес» [11].

Возникновение многочисленных теоретических концепций обусловлены уникальностью социального феномена «лидерство». До конца девятнадцатого - начала двадцатого веков основные подходы к проблеме носили только описательный характер. Достоянием двадцатого века стал анализ. Различные теории вплотную занимались определением факторов, влияющих на лидерство.

Возникшая в начале двадцатого века теория черт является наиболее ранним подходом в осмыслении лидерства. Ф. Гальтон, английский антрополог и психолог, в своих работах определяет феномен лидерства наследственностью. Сторонники теории черт утверждали, что люди уже рождаются лидерами. Уникальные психологические качества лежат в основе лидерства, считали они, и влияют на продвижение личности к лидерству. Исходя из этого, представители данной теории пытались выделить составляющие лидерских качеств личности. В 1940 г. американским психологом К. Бэрдом впервые такой список был представлен и включал 79 лидерских качеств [11].

Р. Стогдилл, американский социолог, в свою очередь, пришёл к заключению, что «пять основных качеств характеризует лидеров:

- господство, или преобладание над другими,
- ум, или интеллектуальные способности,
- активность и энергичность,
- уверенность в себе,
- знание дела» [37].

В тоже время успешные лидеры в разных ситуациях проявляют разные личные качества, справедливо признавал Р. Стогдилл.

Американский академик У. Бенине определил «четыре группы лидерских качеств:

- управление значением, или способность так передать значение созданного образа, идеи или видения, чтобы они были поняты и приняты последователями;
- управление вниманием, или способность так представить цель, чтобы она казалась привлекательной для последователей лидера;
- управление собой, знание своих сильных и слабых сторон;
- управление доверием последователей» [60].

Появление и развитие других концепций лидерства сподвигла теория черт.

Теория имиджа лидера (или харизматическая концепция лидерства) стала её вариантом. М. Вебер, немецкий социолог, историк, экономист и юрист ввёл в научный оборот понятие «харизма» как «набор специфических лидерских качеств и характеристик поведения лидера, а также особая форма влияния лидера на других посредством личной привлекательности» [11]. Согласно данной концепции, лидер характеризуется как человек с выдающимися качествами и необыкновенной способностью оказывать влияние на людей, безоговорочно следующих за ним.

Теория среды – следующая теория, рассматривая феномен лидерства, выносит основное положение о том, что лидерство – это функция данных обстоятельств, времени и места, в том числе культурных, т. е. окружения. Исходя из этой теории, лидером группы выдвигается тот ее участник, обладает необходимым качеством для управления группой данной ситуации. Индивидуальные отличия одних людей от других данная теория игнорировала, объясняя смысл их поведения только требованиями среды.

Х. Персон выдвинул «две гипотезы:

- 1) качества индивида, которые определяются ситуацией как лидерские качества, являются результатом предыдущих лидерских ситуаций;
- 2) каждая ситуация определяет как качества лидера, так и самого лидера» [60].

Е. Богардус считал, что тип лидерства в группе главным образом зависит от сущности группы и поставленных для решения ею проблем.

Подтверждением положений теории среды стало исследование Дж. Шнейдера, который обратил внимание на то, что в различные периоды времени в Англии число военачальников прямо пропорционально зависело от числа войн.

Исходя из различных ситуаций, поведение лидера должно соответствовать им – это фундаментальная идея ситуационного подхода. Основной предпосылкой лидерства является ситуация. Отсюда следует, что выдвижение лидера – результат определенной ситуации. Личность лидера и ситуация – это два взаимообусловленных фактора, обеспечивающих эффективность функционирования группы. Т. Ньюком, А. Харе и Ф. Фидлер считали: «Лидер – это, прежде всего, продукт сложившейся в группе ситуации» [43]. Отсюда и тезис, что суть лидерства как функции ситуации и роли заключается в том, что эту роль лидеру не «дают», а он ее «берет» сам (Н.С. Жеребова) [26]. Лидер – это человек, берущий, себя ответственность за выполнение групповых задач, большую, чем все другие, в определенной ситуации.

Слияние двух выше обозначенных теорий представляют личностно-ситуационные теории. В них одновременно изучаются условия лидерства и психологические черты лидера.

Понятия «статус», «взаимодействие», «сознание» и «поведение» индивидов по отношению к другим описывают лидерство, по мнению Р. Стогдилла и С. Шартла. Следовательно, лидерство рассматривается «не как характеристика изолированного индивида, а как система отношений людей» [97].

С. Миллз и Х. Герт считали, что особенностям личности лидера, его мотивам поведения, мотивам поведения его последователей, а также учитывать «ситуацию» и «институциональный контекст» для выявления сути лидерства.

Можно говорить о различных версиях данной теории, которые старались расширить достоинства предыдущих подходов.

В теории «усиления ожиданий» Р. Стогдилл считал, что позиция индивида определяется взаимными ожиданиями участников группы. Если действия индивида и ожидания группы совпадают, то его включают (допускают) в группу. Способность инициировать нужные взаимодействия и ожидания определяет лидерский потенциал человека.

Представители теории взаимодействия-ожидания Дж. Хемфилд и Дж. Хоманс считали, что теория лидерства должна учитывать три главные составляющие: действие, взаимодействие и настроения. Это предполагает, что усиление чувства взаимной симпатии связано с усилением взаимодействия и участием в совместной деятельности, а также с правил взаимодействия в группе. Согласно этой теории, лидер представлен инициатором взаимодействия.

Р. Хау, Б. Басе, представители мотивационной теории, представляли «лидерство как попытку через изменение мотивации членов группы влиять на изменение их поведения» [95]. Поведение лидера, считал Ф. Фидлер, подчиняется требованиям конкретной ситуации. Например, «ориентированный на работу» лидер будет полезным только при слишком легкой или слишком тяжелой работе. Мотивированный «на взаимоотношения» лидер обычно продуктивен в решении «средних» проблем.

Близкая к ней теория «целевого поведения» М. Эванса определяет понимание приверженцами будущего стимулирования качеством проявления внимания лидером, а осознание ими того, какое именно поведение будет простимулировано, степенью инициирования лидером структуры.

Группа «гуманистических» теорий лидерства на первое место ставила развитие эффективной организации. Человек – «существо мотивированное», а организация представляет структуру и контроль, по мнению представителей этого подхода. Изменение организации для предоставления свободы индивидам в реализации их мотивов есть главное предназначение лидерства, но при одновременном достижении целей организации.

Между индивидом и организацией, по мнению С. Аргирис, существует конфликт. Человек реализовывается, проявляя инициативу и ответственность. Организация приводит в систему роли ее членов и осуществляет над ними контроль исполнения обязанностей. Следовательно, продуктивным лидерство будет тогда, когда в своей основе будет опираться на эти качества.

Две теории организующего лидерства представлены Д. Мак-Грегором. В основе первой, так называемой «теории X», лежит предположение, что индивиды обычно пассивны, противостоят нуждам организации и, следовательно, их необходимо направлять и мотивировать. Вторая, теория Y, предполагает, что люди уже обладают мотивацией и стремятся к ответственности, поэтому необходимо так их направлять и организовывать, чтобы они одновременно реализовывали и свои цели, и цели организации» [94].

Дж. Моутон и Р. Блайк в рамках данной теории представили графический портрет лидерства: по оси ординат – забота о результате по оси абсцисс – забота об индивидах. Показатели координат повышаются при развитии доверия и уважения в группе.

Гуманистический подход основывается на изучении личностно-психологических составляющих лидерства. В целом же, выделив, что «гуманистичность» описанных теорий условна, важно признать: сравнительно с предыдущими представлениями о лидерстве, это был шаг вперед.

Можно констатировать факт того, что, в исследованиях лидерства обозначились гуманистический и рационалистический подходы.

Представители теории обмена (Дж. Марч, Дж. Хоманс, Х. Келли, Х. Саймон и другие) основываются в своих заключениях на том, что «общественные отношения представляют собой форму особого обмена, в ходе которого члены группы вносят определенный, наравне с реальным, производительным, ещё и сугубо психологический вклад, за что получают некий психологический «доход»» [85]. Взаимодействие происходит до тех пор, пока участники считают его взаимовыгодным.

Т. Джакобс представил свой вариант теории обмена следующим образом: группа дает лидеру статус и уважение в обмен на его неординарные способности, стремление к получению результата.

Конечно же, эти рационалистические теории представляют лишь одну из сторон лидерства. Однако в психологии политической сферы их положения имеют широкое применение.

Корни лидерства возникают в процессе трансформации человеческих желаний (мотивы, исходящие из чувств) в потребности, социальные стремления, коллективные ожидания и политические требования, т. е. в мотивы, зависящие от среды, утверждал А. Маслоу, сторонник гуманистической психологии, в своей теории иерархических потребностей. Физиологические потребности в иерархии потребностей находятся на низшем уровне, обеспечение безопасности – на среднем уровне, аффективные потребности – на высшем уровне. Увеличение мотивации, направленной на удовлетворение низших потребностей провоцирует фрустрация. Предупреждение апатии, фрустрации, неврозов и других форм «общественных расстройств» – задача лидера. Возможности для этого лежат в трансформации потребностей граждан в социально-продуктивном направлении. Перевод надежд и стремлений подопечных в санкционированные ожидания является задачей лидера.

А. Маслоу различал два типа властных потребностей у лидера:

- 1) потребность в доминировании, успехе, репутации, статусе, престиже и так далее;
- 2) потребность в силе, достижениях, автономности и свободе.

Согласно В. Стоуну, представителю мотивационных теорий лидерства, «мотив – это своеобразная выученная «навязчивая идея», основанная на внутренней потребности быть в комплементарных отношениях с окружающей средой» [85]. Независимо от первоначальной потребности (самовыражение, престиж, власть), мотивация зависит от возможностей, которые человек осознает. Естественно, восприятие может быть искажено слишком сильной мотивацией. Например, объективно имеющий мало шансов на успех слишком сильно мотивированный кандидат, может необоснованно верить в победу. Однако, чаще всего, человек только когда осознает, что у него достаточно навыков, серьезная поддержка и есть вероятность победить, выставляет свою кандидатуру. Д. Шлезингер замечает: «Амбиции часто развиваются в специфической ситуации как ответная реакция на возможности, открывающиеся политику». В основе «теории амбиций» лежит реальная оценка ситуации.

Таков обзор семи основных подходов к проблеме лидерства, представляющих первооснову ее научного исследования.

Изучением феномена лидерства посвящены труды и отечественных исследователей.

Б.Д. Парыгин считает взаимосвязанными лидерство и взаимодействие участников группы. При этом регулирование отношений участников друг с другом – задача лидера, а само лидерство – процесс стихийно возникающий, обеспечивающий эффективное воздействие официального руководства на участников группы.

«Лидерство есть психологическая характеристика поведения определенных членов группы» [6], – говорит Г.М. Андреева.

М.Г. Ярошевский представляет руководство как санкционируемое официально лидерство, связывая эти понятия между собой.

Н.С. Жеребова в своих исследованиях рассматривает лидерство следующим образом: «Лидерство – один из процессов организации и управления малой группой, удовлетворяющий потребность в групповой деятельности, способствующий достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным результатом, в конечном счете, детерминированный по своему содержанию господствующими в данном обществе социальными отношениями» [26].

Как организующее и направляющее средство рассматривает лидерство в своих работах Р.Л. Кричевский.

Мнение А.Л. Уманского: «Лидерство – это результат взаимодействия членов малой группы в конкретный временный промежуток, на который оказывает влияние как наличие тех или иных качеств или их совокупность у ее членов, так и их проявление в конкретной ситуации, а также взаимное влияние имеющихся качеств в конкретной ситуации» [74]. В своём исследовании мы разделяем данный взгляд на суть лидерства, которая не снижает значения членов группы, условий и ситуаций, но акцентирует значимость личностных характеристик лидера.

По своей сути, считают представители отечественной социальной психологии, лидерство психологично, возникает спонтанно в системе неформальных отношений людей и вместе с тем является средством управления и организации отношений этого типа.

Данные положения объясняют лидерство как феномен группового руководства, который, учитывая особенности участников группы, оказывает влияние на нее.

Понятию «лидер» в отечественной психологии и педагогике даются следующие толкования.

В.И. Зацепин определяет, что «лидер – это вождь, активно и сознательно направляющий других к цели, поставленной перед группой».

«Лидер – это представитель малой группы, организующий вокруг себя группу при соответствии его норм и ценностных ориентаций с групповыми и

способствующий организации и управлению этой группой при достижении групповых целей» [38], – считает Н.С. Жеребова.

Свое исследование мы осуществляем, опираясь на точку зрения А.Л. Уманского, который считает, что «лидер – человек с определенными задатками, имеющимися от рождения, но это не значит, что он обязательно проявит лидерский потенциал. Для этого он должен уметь реализовать имеющиеся у него возможности, находиться на определенном информационном уровне, овладеть определенными культурными ценностями» [75].

В основу деятельностного подхода (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, М.Я. Басов), являющегося методологическим направлением исследований проблемы лидерства в разрабатывавшихся отечественных теориях, положена категория предметной деятельности. Его главным достоянием является то, что в рамках данного подхода сформировалось продуктивное направление – психология действия [67]. Психологически полная структура деятельности, согласно теории деятельности, всегда включает мотивационно-ориентировочное, исполнительное и контрольно-оценочное звено [67]. Под реализацией всех компонентов структуры деятельности предполагается полноценное ее осуществление.

Принципы деятельностного подхода, представляясь методологической основой исследования лидерской деятельности, отражаются при анализе содержания компонентов психологической структуры лидерства. Следующие положения обосновывают использование деятельностного подхода в трактовке сущности лидерства:

- вся человеческая деятельность социальна, так как специфически человеческое взаимодействие всегда происходит между людьми. Теоретические представления о лидерстве свидетельствуют о данном феномене как групповом процессе: лидер есть элемент структуры группы, а лидерство есть системная структура;

- развитие лидерской деятельности рационально строить с точки зрения теории деятельности, так как, не зная структуры деятельности, построение концептуальных моделей управления, её становление и развитие невозможно;
- лидерство является особым видом деятельности при рассмотрении трех основных звеньев его структуры: мотивационно-ориентировочного, исполнительного и контрольно-оценочного [59].

В исследовании лидерства, по мнению Р.Л. Кричевского, необходим «подход, берущий за основу понимание социальной группы как функциональной единицы, включенной в широкую систему общественных отношений» [36].

Отечественные психологи при изучении феномена лидерства в малых группах во главу угла ставят конкретные задачи групповой работы в контексте совместной групповой деятельности. Лидер при этом отличается от других членов группы наличием более высокого уровня влияния, а наличием у него особых черт.

Р.Л. Кричевский разработал концепцию, суть которой в том, что лидером является человек, наделенный качествами, являющимися для группы ценностями, т.е. которые особенно значимы для групповой деятельности. Эта концепция ценностного обмена описывает механизма выдвижения лидера.

Таким образом, член группы, отождествляющийся с наиболее полным набором групповых ценностей, становится лидером. М.М. Рыжак и Р.Л. Кричевский заключают, что поэтому лидер и обладает наибольшим влиянием [55].

В определении лидерства как целостного явления необходимо рассматривать четыре главных момента, отмечает Л.Д. Столяренко [62]:

- качества лидера и его мотивация,
- задачи лидера,
- последователи лидера,

- механизм взаимодействия лидера и его последователей.

Необходимость учета различных типов переменных, определяющих во взаимодействии природу лидерства в каждый конкретный момент времени, обозначают в своих исследованиях И.П. Чередниченко и Н.В. Тельных. «Таковыми переменными являются:

- контекст, в котором лидерство имеет место,
- личность лидера, его происхождение, процесс социализации и способы выдвижения,
- характеристики последователей,
- отношения между лидером и последователями,
- результат взаимодействия между лидером и последователями в определенных ситуациях» [89].

По трем основаниям Б.Д. Парыгин обозначает типологию лидерства:

- 1) по характеру деятельности (универсальный и ситуативный лидер);
- 2) по содержанию деятельности (исполнитель, организатор, «мозговой центр»; лидер-вдохновитель, выдвигающий задачу; лидер, у которого эти функции совмещаются);
- 3) по стилю руководства (демократический, авторитарный и смешанный тип лидерства) [64].

Л.И. Уманский, синтезировав эти три критерия, обозначает шесть типов лидерства: лидер-организатор (деловой лидер), лидер-генератор эмоционального настроения (эмоциональный лидер), лидер-инициатор, лидер эмоционального притяжения, лидер-эрудит и лидер-умелец [74]. И тот и другой подход представляют конкретные варианты двух, признающихся основными, типов лидера – эмоционального и инструментального лидера. Первый определяется на основе притягательных для группы, способствующих установлению комфортных межличностных отношений личностных качеств в ней. Второй – на основе личных характеристик и внесения своей лепты в деятельность группы. Лидеры-инициаторы

определяются на этапе выдвижения идей, в процессе поиска коллектива новой сферы применения. Рамками организации межличностного общения в коллективе определена сфера эмоциональных лидеров. Лидер-умелец – это член коллектива, наиболее подготовленный в конкретном виде деятельности. Реализацией задач трудовой, интеллектуальной, творческой и др. деятельности занимаются роль деловые лидеры. На роли абсолютных лидеров выдвигаются ребята, успешно действующие в обеих сферах жизни организации. Потребности в управлении коллективом эмоциональные лидеры зачастую не испытывают. Деловые лидеры направлены на получение знаний о своих товарищах по организации, что способствует ему в выстраивании отношений с ними.

Типология лидерства активно разрабатывается и при изучении научных коллективов, где особенно выражены и важны значимость именно неформального лидерства и групповая дифференциация. Один из вариантов, например, включает такие типы лидерства [35]:

- 1) фанатик – трудоголик, требующий аналогичного отношения к работе от других, поэтому резок в отношениях, неуживчив;
- 2) диагност – способен к быстрой оценке слабых и сильных сторон дела группы и оперативной оценке сложных ситуаций. Терпимо относится к ошибкам других (в их представлении он бескорыстен, самоуверен, свободен от «рефлексивной интеллигентности»);
- 3) ремесленник (техник) – реализует плохо сформулированные решения других; реально оценивает свои возможности. По мнению окружающих, честен, чуток в понимании нюансов поведения коллег;
- 4) независимый – полагается только на себя, с инициативный;
- 5) эрудит (схоласт) – отличается стремлением к упорядоченности и повышенным вниманием к деталям, имеет исключительную память;
- 6) инициатор (пионер) – удачно стимулирует деятельность других, быстро реагирует на перспективные проблемы, престижен,

честолюбив, обладает большой эрудицией, склонен к руководству, собран, избегает решения задач, требующих усидчивости.

По внутриколлективным функциям данную классификацию дополняет Н.П. Аникеева:

- 1) эмоциональный лидер ориентирован на организацию благожелательных взаимоотношений, направлен на создание благоприятного психологического климата;
- 2) функциональный (или инструментальный) лидер ориентирован на деловую сторону жизни коллектива, направлен на достижение групповой цели;
- 3) смешанный тип лидера умеет воплощать обе функции [5].

По сфере взаимоотношений:

- 1) неофициальный (или неформальный) лидер, хотя и не занимает официальных руководящих позиций, имеет общепризнанный авторитет;
- 2) формальный (или официальный) лидер назначается или выбирается на лидерские позиции, официально отвечает за деятельность коллектива;
- 3) лидер, являющийся одновременно и неофициальным, и формальным [5].

Неформальный лидер – это человек, организующий любое событие в коллективе. Он является ключевым участником при любых событиях и привлекает большинство участников. Многие люди привыкли доверять ему все обязанности по организации того или иного действия, с удовольствием прислушиваются к его мнению.

Формальный лидер – это человек, имеющий важную должность, в обязанности которого входит контроль работы других сотрудников. Такой лидер является формальным, так как не участники самого коллектива его выбирают, а вышестоящие по должности люди.

То, что к ним расположены другие люди, благосклонно к ним относящиеся, а также умение организовать работу участников группы, есть главные объединяющие качества, которыми обладают неформальный и формальный лидер.

Наряду с умением воспринимать личные отношения, большое значение для воздействия на коллектив имеет умение определять статус сверстников. Абсолютные лидеры лучше всех ориентируются в этом, деловые лидеры идут на втором месте. От эмоциональных лидеров в большей степени зависит самочувствие сверстников, психологический климат в коллективе, а также принятые нравственные ценности.

Неразъединяемыми и непрерывными являются процессы становления лидера и развитие группы. С момента образования группы, в ходе межличностных отношений определяется влияние человека на группу и его статус. Место индивида в группе и его отношение к ней зависят от многих составляющих, включающих как свойства группы, так и свойства индивида. Конформность, то есть склонность личности изменять свое мнение в угоду большинству, уступать психологическому давлению группы, и самоопределение личности в группе, которая сознательно отождествляется с группой, принимая ее нормы и ценности как собственные, психологи однозначно разделяют.

Таким образом, лидерство – это умение «зажечь» людей на то, чтобы они стремились к достижению целей, искусство влияния на людей. Люди идут за лидером потому, что он указывает направление деятельности и предлагает средства для удовлетворения их потребностей. Можно сказать, что лидерство является психологической характеристикой, описывающей поведение определенных членов группы, и задача лидера состоит в настройке группы на решение задач, стимулировании группы, обеспечении средствами решения задач. Лидер выбирается в процессе взаимодействия участников группы для осуществления ее организации при решении конкретной задачи. Остальные члены группы строят с лидером такие

отношения, которые предполагают, что они будут ведомыми, а лидер будет их вести, т.е. принимают лидерство.

Резюмируя обзор педагогических и психологических трудов, можно сказать, что лидерство, с одной стороны, – наиболее изученный, а с другой стороны, – наименее понятный феномен в социальной психологии (В. Гриффин) [2]. С.А. Алыфанов отмечает, что «на фоне отсутствия солидного теоретического обеспечения, в условиях, когда даже само понятие «лидерство» не было соответствующим образом теоретически интерпретировано, увеличение эмпирических исследований лидерства привело к парадоксальной ситуации, когда возникло «столько же определений лидерства, сколько существует людей, пытающихся определить это понятие» [2]. Б. Кармел считает, что лежащее в основе практически всех традиционных исследований этого феномена дихотомическое определение лидерства как «ориентации на людей – на задачу», есть основной тормоз прогресса в этой области. Дж. Пфеффер доказывает, что слишком много концептуальной многозначности, нелепости в понятии «лидерство», что оно не отделено от таких понятий, как «социальная власть» и «авторитет», и не было должным образом определено. Выходом из создавшейся ситуации, как считает С.А. Алыфанов, «являются:

- расширение и углубление теоретических концепций путем рассмотрения концептуальных схем из транзактного подхода, когнитивных теорий, теории атрибуции, психоаналитической ориентации, теории систем;
- разделение понятия «власть» и «лидерство», «руководство» и «лидерство»» [11].

Итак, единого подхода или теории, которая объединяла бы все исследования и отражала бы общее видение теоретиками и практиками феномена лидерства и фигуры лидера, на сегодняшний день нет. Наиболее известными теоретическими подходами в понимании происхождения лидерства являются: теория черт, поведенческий подход, ситуационная и

системная теории лидерства, деятельностный подход. Каждый из них объясняет какую-то одну часть проблемы, но не дает целостности, не затрагивает самой ее сути. Каждый из теоретических подходов подвергался критике и не был до конца принят, однако результаты всех так или иначе использовались и используются в практике.

1.2. Психолого-педагогические особенности формирования лидерских качеств у подростков.

Уже в XVIII в. Ж.-Ж. Руссо выделил подростковый возраст как особый период в развитии человека и назвал его периодом второго рождения. Поэтому многие классические теории, рассматривающие подростковый возраст, связаны с работами французского мыслителя. Три основных характеристики подросткового возраста выделял Ж.-Ж. Руссо. Во-первых, биологические и социальные изменения, происходящие в подростковом возрасте, сопровождаются качественными трансформациями психики. Автор выделял такие новые психологические способности подростка, как способность мыслить логически и самосознание. Во-вторых, подростковый возраст является периодом растущей нестабильности и эмоциональных конфликтов, обусловленных бурным биологическим созреванием. В-третьих, что соответствует принципу рекапитуляции на индивидуальном уровне, «подростковый возраст рассматривался как процесс перерождения, в котором человек проходит в краткой и сжатой форме более ранние стадии своей жизни» [1].

Разновременность развития есть важный показатель этого возраста. Л.С. Выготского говорит: «Развитие здесь совершается не по прямой, а по очень сложной и извилистой кривой. В структуре личности подростка нет ничего устойчивого, окончательного и неподвижного. Всё в ней – переход, всё течёт» [18].

Исследованием подросткового возраста занимались многие известные зарубежные и отечественные ученые: А. Геззел, Э. Шпангер, Ш. Бюлер,

К. Левин, Ж. Пиаже, Э.Х. Эриксон, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин, В.Е. Смирнов и другие.

Амбивалентность и парадоксальность характера подростка впервые описал С. Холл, определив их как основные противоречия возраста. «Период «бури и натиска», кризис самосознания, преодолев который человек приобретает «чувство индивидуальности»» [44], так представляет С. Холл психологическое содержание подросткового периода.

Промежуточным называет переходный возраст В. Стерн, находящимся между деятельностью взрослого и детской игрой. Он использует для него новый термин – «серьезная игра». Намерения подростка очень серьезны, но все, что он совершает – ещё не вполне серьезное дело, только предварительная проба. Примерами серьезной игры здесь могут служить занятия спортом, участие в юношеских организациях и выбор профессии. «Серьезная игра особенно важна для развития подростка, так как в ней подросток учится умерять свои цели, закалять свои силы, устанавливать отношение к различным видам интересов, которые в нем бродят и в которых он должен разобраться» [53].

Самым важным и наиболее трудным периодом человеческой жизни называл возраст подростничества Э. Эриксон, делая акцент на том, что характерная психологическая напряженность, сопутствующая развитию подростка как личности, зависит не только от личной истории, физиологического созревания индивида, но и от социума, его духовной атмосферы.

Ж. Пиаже обращает внимание на то, что в подростковом возрасте происходит «последняя фундаментальная «децентрация» – ребенок освобождается от конкретной привязанности к данным в поле восприятия объектам и начинает рассматривать мир с точки зрения того, каким образом его можно изменить. В этом возрасте окончательно формируется личность, для создания которой необходимо достаточно развитое формальное (гипотетико-дедуктивное) мышление» [1].

Подростковый возраст изучался и в многочисленных работах отечественных исследователей – Л.С. Выготского, Д.Б. Эльконина, Л.И. Божович и других.

Л.С. Выготский проблему интересов в переходном возрасте назвал «ключом ко всей проблеме психологического развития подростка» [18]. Ученым были обозначены группы важных интересов подростков: эгоцентрическая доминанта (интерес подростка к себе); доминанта дали (установка подростка на глобальные масштабы, которые для него гораздо существенны, чем повседневные); доминанта усилия (стремление подростка к сопротивлению, преодолению, проявляющиеся у некоторых в борьбе против воспитательского авторитета, протесте и других негативных проявлениях); доминанта романтики (стремление подростка к риску). У подростков появляется интерес к технике, искусству, политике, философии и в целом к наукам, и к постижению сложных областей знания. Этот интерес может подпитываться и видением своего профессионального будущего, и искренним любопытством, и гордостью за себя.

Развитие рефлексии и на ее основе – самосознания отмечал Л.С. Выготский как два новообразования возраста. «Как никакая другая сторона душевной жизни, развитие самосознания зависит от культурного содержания среды. В связи с возникновением самосознания для подростка становится возможным и более глубокое и широкое понимание других людей» [18], – считал Л.С. Выготский.

Д.Б. Эльконин говорил о важности для подростка успешности в обучении, так как она влияет на развитие уверенности в себе, на повышение самооценки, тем самым формируя качества, необходимые для лидерства, и может стать основой лидерства подростка в интеллектуальной сфере деятельности коллектива.

Вновь возникают трудности в отношениях со взрослыми. Подросток находится в «поисках самого себя». Многие авторы относили данные симптомы к началу полового созревания. Д.Б. Эльконин, однако,

подчеркивает, что «возникает и начинает осознаваться самоизменение сначала психологически в результате развития учебной деятельности и лишь подкрепляется изменениями физическими. Возникновение представления о себе как «не о ребенке» есть центральное новообразование этого возраста» [1]. «Чувство взрослости» характерно для подростка, когда у него есть огромная потребность в признании его взрослости другими людьми, но подросток никакого места в системе отношений со взрослыми еще занять не может, и он находит свое место лишь в подростковой субкультуре. У подростка, имеющего претензии на новые права, есть желание расширить их и ограничить права у взрослых. Он активно противится опеке, контролю; сопротивляется требованиям, ограничивающим его самостоятельность; претендует на уважение его личности, на доверие и предоставление самостоятельности. «Он активно добивается равноправия с взрослыми. И если взрослый сам проявит инициативу, то переход к новому типу отношений протекает благополучно, тем более что развитие социальной взрослости подростка общественно необходимо для подготовки к будущей жизни» [83].

Ведущим видом деятельности в этом возрасте становится общение со сверстниками. Оно для развития внутренней жизни подростка становится той социальной ситуацией развития, в которой может быть мысленно «прожита» будущая жизнь. Именно здесь у подростка выстраивается система моральных ценностей, происходит усвоение норм морали. В этой деятельности происходит формирование самосознания – основного новообразования возраста. Л.С. Выготский говорит: «Сознание означает совместное знание, это знание в системе отношений. Соответственно, самосознание – это общественное знание, перенесенное во внутренний план мышления» [18].

Однако, практика показывает, что еще достаточно сильна конформность в период подростничества. Личность подростка нуждается в подкреплении обществом. Самоутверждение подростка при отсутствии

условий для позитивной реализации своих новых возможностей может приводить к неблагоприятным реакциям, принимать уродливые формы.

К началу переходного возраста, также отмечала Л.И. Божович, у подростков появляются более широкие интересы, стремление занять «взрослую» позицию. Именно в этот период развития появляется тяга к лидерству как особому виду деятельности. Подростки выполняют определенные социальные и лидерские роли, вырабатывая у себя тот или иной лидерский стиль.

Характеризуя подростковый возраст, Л.И. Божович писала: «В течение этого периода ломаются и перестраиваются все прежние отношения ребенка к миру и к самому себе... и развиваются процессы самосознания и самоопределения, приводящие, в конечном счете, к той жизненной позиции, с которой школьник начинает свою самостоятельную жизнь» [10].

Значимые изменения происходят в мотивационной сфере подростка. Структура его мотивов представлена «наличием определенной системы соподчиненных различных мотивационных тенденций на основе ведущих общественно значимых и ставших ценными для личности мотивов» [10].

Существенные сдвиги происходят в нравственном развитии, но нравственные убеждения подростка находятся еще в неустойчивом состоянии из-за «недостаточной обобщенности нравственного опыта» [10].

Отношения с близким товарищем, другом существенно влияют на развитие социально-моральной взрослости подростка, являясь предметом его особых размышлений. Подросток подвергает анализу и себя, и товарища, сравнивает своё отношение к нему и его к себе. Важнейшее приобретение подросткового возраста – овладение нормами дружбы.

Взаимодействие со сверстниками выступает существенным показателем для развития лидерского потенциала подростка. Подросток пытается проявить себя как лидер, т.е. выделиться в значимой группе, приобрести авторитет.

Д.И. Фельдштейн выделяет «три формы межличностного взаимодействия подростков:

1. Интимно-личностное общение – взаимодействие, основанное на личных симпатиях, – «я» и «ты». Высшими формами интимно-личностного общения являются дружба и любовь.
2. Стихийно-групповое общение – взаимодействие, основанное на случайных контактах – «я» и «они». Стихийно-групповой характер общения подростков доминирует в том случае, если не организована общественно-полезная деятельность подростков.
3. Социально-ориентированное общение – это взаимодействие, основанное на совместном выполнении общественно-важных дел – «я» и «общество», обслуживающее общественные потребности людей и является фактором, способствующим развитию форм общественной жизни групп, коллективов, и т. д.» [83].

Другими словами, во время пубертатного периода в организме осуществляются качественные изменения, которые будут существенно влиять на все стороны биологического, психологического и социального развития. В период подростничества появляются благоприятные факторы для развития лидерского потенциала у ребенка.

1.3 Моделирование процесса развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации

Одной из важных составляющих социального заказа общества является воспитание и развитие людей, способных пробудить интерес к делу, повести за собой, стремящихся «выложиться» для достижения общей цели, наиболее полно понимать интересы большинства, умеющих работать в команде, активно влиять на окружающих. Современному обществу нужны лидеры.

При определении понятия лидерства в психологии общим в различных характеристиках лидера является его влияние на другого человека, группу.

Лидерство проявляется только в малой группе, следовательно, его анализ необходимо проводить только в реально действующей группе, которую в нашем случае представляет детское общественное объединение.

Детское объединение предоставляет условия личности для ее самоопределения. Эти условия обязательно возникнут, если дети в группе имеют одинаковые мотивы, объединены переживаниями, для решения поставленных целей должны сотрудничать между собой, то есть будут заняты общественно значимой деятельностью.

Мы пришли к заключению, что участие подростка в современной детско-юношеской организации способствует его развитию как лидера, так как в ней предлагаются разнообразные формы и виды деятельности.

Первыми исследователями, дававшими оценку воспитательному потенциалу детско-юношеских организаций, были В.В. Елецкий, В.П. Преображенский и И.Н. Жуков. В работах Н.Ф. Басова, Л.А. Борисовой, В.А. Кудинова, В.И. Николаева освещен исторический аспект развития детского общественного движения в начале двадцатого столетия. В трудах В.Г. Яковлева, К.А. Ворониной, А.Н. Лутошкина, А.Г. Кирпичника отражены теоретические основы практической деятельности коллективов школьников.

Под детско-юношеской организацией мы, вслед за Э.А. Мальцевой, понимаем «самодеятельное, самоуправляемое объединение детей и разделяющих их идеи взрослых, равноправно участвующих в социально значимой деятельности, имеющее регулирующие деятельность нормы и правила, содержащиеся в уставе или другом учредительном документе, фиксированное членство и выраженную структуру. К основным сущностным характеристикам детско-юношеской организации относятся:

- 1) некоммерческий характер деятельности;
- 2) детский возраст членов;
- 3) выводящая членов организации на освоение социальных норм, ролей, позиций включенность в широкий спектр общественных отношений, т.е. социальность;

- 4) самостоятельный характер жизнедеятельности, предполагающий саморазвитие личности; общественная направленность деятельности, в которой реализуются важнейшие потребности детей, отражающие их стремление к взрослению, самореализации;
- 5) наличие членства, организационной структуры, корпоративной культуры, зафиксированных в нормативных документах; добровольность содружества детей и взрослых, объединенных деятельностью, востребованной детьми, социально значимой, доступной детям и дающей личностно и/или социально значимый результат;
- 6) субъект-субъектный характер отношений, направленный на осуществление воспитательных функций в системе «ребенок-ребенок» и «ребенок-взрослый» [46].

Полноценной реализации интересов, считает О.Д. Чугунова, создавая для этого подростку необходимые условия, способствует именно включение его в детско-юношескую организацию.

А.Г. Кирпичник, рассматривая значимость детско-юношеских организаций, также акцентирует внимание на том, что детское движение дает детям возможность проявить инициативу, реально участвовать в жизни социума, проявить себя в важной для других деятельности.

Правила включения детей в деятельность детско-юношеской организации сформулированы А.В. Волоховым: «реализация интересов каждого ребенка; приоритет интересов личности ребенка; приоритет увлечения своим примером над поучением; недопустимость включения ребенка в деятельность вопреки его желанию; уважительное отношение к личности ребенка; равенство детей и взрослых в решении всех вопросов, касающихся деятельности детского объединения; недопустимость унижения чести, достоинства; единство требований всех к каждому, каждого во всем, включая требования взрослых к детям и детей к взрослым» [46].

На сегодняшний момент изучены понятия «воспитательное пространство повседневности школьного бытия подростка» (Д.В. Григорьев); малонаселенного города (М.В. Корешков), школ города и деревни (В.Г. Кашков, М.И. Овечкин), воспитательное пространство дошкольного учреждения (Е.В. Кабанова), класса (В.Е. Перова).

Н.Л. Селиванова систематизировала взгляды исследователей на воспитательное пространство. Оно определяется учеными как гуманитарная «среда в среде», стимулирующая развитие личности. Они представляют его и как условие развития личности ребенка, и как синтез источников энергии, влияющих на развитие личности, исходя из заданных целей.

Л.Н. Новикова со своей точки зрения утверждает, «воспитательное пространство – это педагогически целесообразно организованная среда, окружающая отдельного ребенка или множество детей (класса, школы, дома, двора, микрорайона, села, малого или большого города, области)» [68].

Таким образом, в рамках нашего исследования под воспитательным пространством имеется в виду педагогически освоенная среда, предоставляющая возможности в развитии лидерского потенциала подростков в детско-юношеской организации.

Определив сущность процесса организации детско-юношеской организации и ее механизмы, можно выявить возможности детско-юношеской организации в формировании лидерского потенциала подростков.

Освоение определенной социальной роли в детско-юношеской организации связано с овладением определенными знаниями и умениями. Как отмечают Г.К. Ашина и А.В. Петровский, реализуя функции лидера в детско-юношеской организации, подросток присваивает определенные качества лидера.

Основываясь на современном понимании лидерства, определении совокупности лидерских качеств подростков, мы пришли к выводу, что формирование их лидерского потенциала в деятельности детских детско-

юношеской организации – это социально-педагогический процесс, целенаправленный, организованный, сопровождающий создание и работу механизмов становления и закрепления в структуре личности подростка характеристик, содержащих когнитивный, личностный и деятельностный компоненты лидерского потенциала. Они определяются свойством ориентироваться в различных ситуациях, активностью, адекватной реакцией на вызовы и угрозы времени, умением организовать коллектив, поставить ему цели и привести к эффективному результату, и тем самым позволяют подростку выделиться в группе в качестве лидера. Можно сделать вывод, для успешного применения возможностей детских общественных организаций в развитии лидерского потенциала подростков необходимы условия, педагогически обоснованные.

Педагогические условия Б.В. Куприяновым рассматриваются как одна из сторон закономерности воспитательного (образовательного, учебного и т.п.) процесса на различных уровнях. В нашей работе мы разделяем мнение В.И. Андреева, который представляет условия на уровне педагогической деятельности по управлению обстоятельствами воспитательного процесса, где они являются результатом отбора, применения специально подобранных форм организации и методов воспитания, а также конструирования.

Опираясь на вышеизложенные положения, считаем, что моделирование и последующая реализация этого процесса является необходимым педагогическим условием, которые будут содействовать качественному применению возможностей детско-юношеских организаций в развитии лидерского потенциала подростков (рисунок 1).

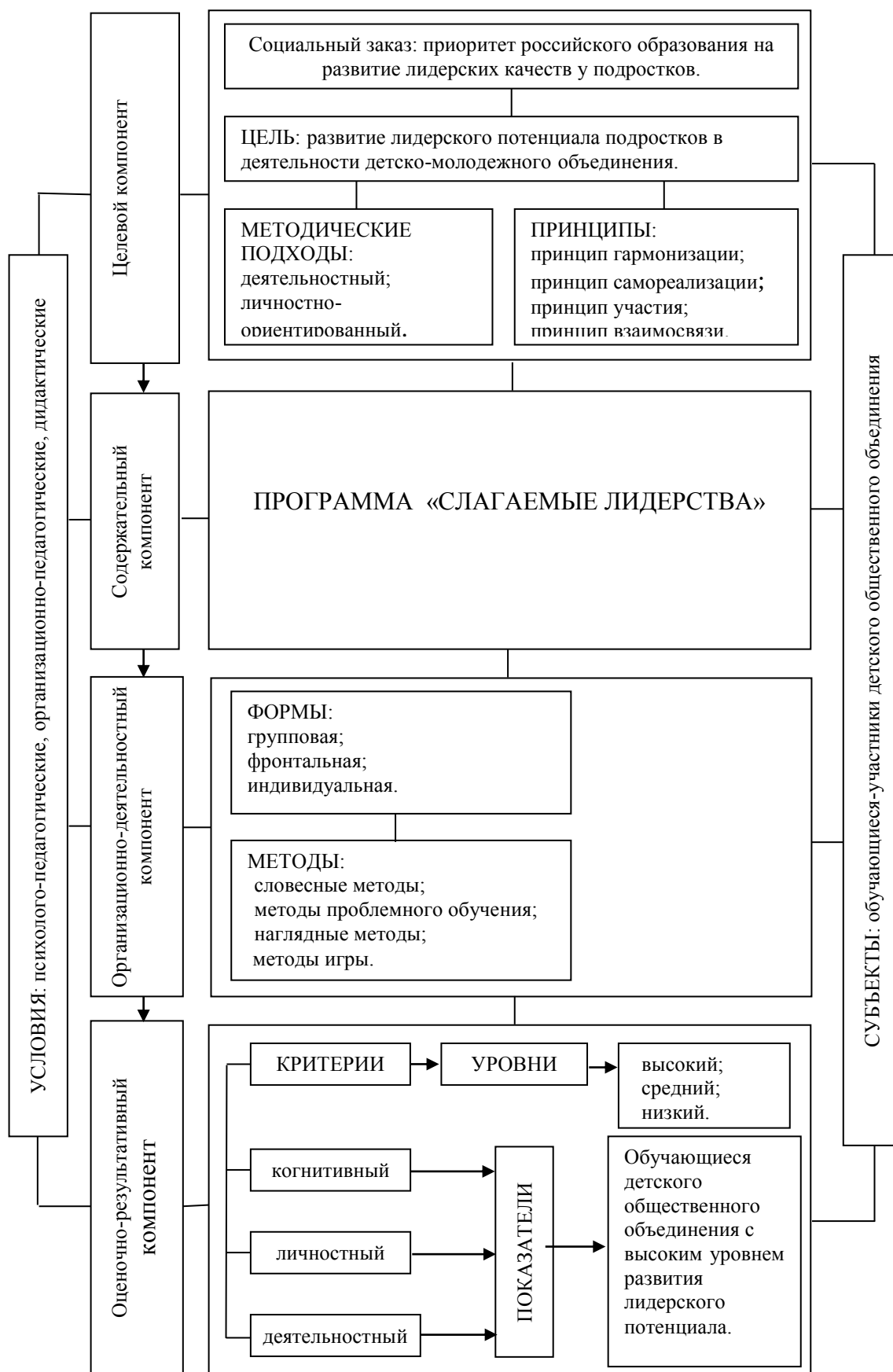


Рисунок 1 – Модель развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеского объединения

В педагогических исследованиях как метод моделирование имеет широкое применение. Педагогическое моделирование трактуется как создание модели или разработки идеи создания педагогических ситуаций, систем, процессов с указанием основных путей их достижения.

Сущность каждого компонента заключается в следующем:

- целевой компонент ориентирован на социальный заказ, указывающий в качестве приоритета российского образования развитие лидерских качеств у обучающихся, который обуславливает постановку цели – развитие лидерского потенциала обучающегося в деятельности детско-юношеского объединения. Опираясь на идеи Е.Н. Степанова, в целевой компонент в качестве методологии включены системный и личностно-деятельностный подходы в построении модели, а также принципы, предложенные В.А. Караковским, М.В. Богуславским, О.С. Газманом, А.А. Захаренко, В.А. Мудрик, В.А. Кудиновым и другими исследователями;
- в разработанной модели решение задач по развитию лидерского потенциала подростков связано с реализацией содержательно-деятельностного компонента, включающего в себя такие комплементарные элементы, как содержание программы, формы и методы деятельности, которые будут содействовать качественному применению возможностей детско-юношеской организации в развитии лидерского потенциала подростков. Субъектами выступают обучающиеся – участники детского общественного объединения;
- содержательный блок раскрывает собственно содержание деятельности подростков, включенных в нее. Основой данной деятельности выступают занятия, в результате которых подростки осознают важность таких категорий, как самоорганизация, взаимопонимание, сотрудничество для результата их деятельности;

- организационно-деятельностный компонент включает в себя формы и методы реализации программы развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации;
- оценочно-результативный компонент составляют когнитивный, личностный и деятельностный критерии развития лидерского потенциала обучающегося в деятельности детско-юношеской организации, каждый из которых представлен тремя уровнями развития лидерского потенциала: высоким, средним и низким уровнями. Совокупными показателями трёх критериев, представленных на высоком уровне, являются обучающиеся детского общественного объединения с высоким уровнем развития лидерского потенциала.

Предложенная модель будет эффективна при реализации следующих условий:

- во-первых, психолого-педагогические условия – наряду с развитием лидерского потенциала обучающегося формируем позитивное отношение к ценностям жизнедеятельности и стимулируем субъектную активность, активную жизненную позицию, включение подростков в деятельность детско-юношеского объединения;
- во-вторых, организованное образовательное пространство, включающее наличие специально организованного процесса развития лидерского потенциала обучающегося с оборудованной аудиторией и педагогическим работником, то есть организационно-педагогические условия;
- в-третьих, сконструированные формы и методы обучения подростков, нацеленные на развитие лидерского потенциала обучающегося в деятельности детско-юношеского объединения, которые способствуют грамотному построению системы занятий с учащимися, их ориентации на социально-значимую деятельность,

педагогическая диагностика качеств лидера, т.е. дидактические условия.

Опытно-экспериментальная работа по внедрению модели на основе указанных компонентов позволит определить продуктивность выделенных условий.

Анализируя вышесказанное, можно сделать вывод, что развитие лидерского потенциала подростков в настоящее время становится востребованным в связи с быстро изменяющимся обществом и требованиями к личности. Детско-юношеские организации содействуют развитию личностного потенциала подростков. Они представляют собой институт социализации, предоставляющий подростку возможность реализовать себя и получить опыт участия в различных видах социально значимой деятельности.

Итак, возможности развития лидерского потенциала подростков в детско-юношеской организации расширяются «за счет:

- расширения круга общения, наличия межвозрастного общения;
- разнообразия реализуемых подростком в объединении социальных ролей (позиций);
- динамизма и включения подростков в разнообразные виды деятельности, где подросток приобретает опыт лидерского поведения» [20].

Акцентируем внимание на том, что детско-юношеская организация, предполагая включение в совместную деятельность для решения поставленных задач по собственному желанию подростка, и наличие схожих устремлений ее участников, создает условия: для реализации не востребованных в других группах возможностей, участником которых подросток входит (входил); ликвидация недостатка в коммуникации; для обеспечения подростку равного положения со взрослыми; развития социального творчества, умения взаимодействовать с людьми, лидерского потенциала.

Сила детских объединений в том, что в них через социальное взаимодействие происходит самореализация, воспитывается личность, способная принимать решения.

Таким образом, детско-юношеская организация выступает как воспитательное пространство для эффективного развития лидерского потенциала подростков – его участников.

Выводы по главе 1

1. «Лидерство – это результат взаимодействия членов малой группы в конкретный временный промежуток, на который оказывает влияние как наличие тех или иных качеств или их совокупность у ее членов, так и их проявление в конкретной ситуации, а также взаимное влияние имеющихся качеств в конкретной ситуации» [74].

«Лидер – человек с определенными задатками, имеющимися от рождения, но это не значит, что он обязательно проявит лидерский потенциал. Для этого он должен уметь реализовать имеющиеся у него возможности, находиться на определенном информационном уровне, овладеть определенными культурными ценностями» [75].

Под лидерским потенциалом понимается «качественная характеристика личности, отражающая совокупность внутренних потребностей, возможностей, ценностного отношения, средств, способствующих достижению такого уровня интеграции компетентности, ответственности, активности и коммуникативности, который обеспечивает ее ведущее влияние на членов группы при совместном решении задач в различных областях жизнедеятельности» [75].

В качестве базы изучения вопросов лидерства в отечественных теориях был взят предложенный С.Л. Рубинштейном, А.Н. Леонтьевым, М.Я. Басовым деятельностный подход.

2. Во время пубертатного периода в организме осуществляются качественные изменения, которые существенно влияют на все стороны

биологического, психологического и социального развития личности. В период подростничества появляются благоприятные факторы для развития лидерского потенциала у ребенка, развитие которого обеспечит подростку более успешную адаптацию в любой группе.

3. Развитие лидерского потенциала – целенаправленное формирование и углубление соответствующих качеств, формирование уверенности в себе, социальной активности, готовности брать на себя ответственность за принимаемые решения, осознания собственной силы, последовательности и упорства в достижении совместных целей.

4. Детско-юношеские организации содействуют развитию личностного потенциала подростков. Они представляют собой институт социализации, предоставляющий подростку возможность реализовать себя и получить опыт участия в различных видах социально значимой деятельности.

Детско-юношеская организация, предполагая включение в совместную деятельность для решения поставленных задач по собственному желанию подростка, и наличие схожих устремлений ее участников, создает условия: для реализации не востребованных в других группах возможностей, участником которых подросток входит (входил); ликвидация недостатка в коммуникации; для обеспечения подростку равного положения со взрослыми; развития социального творчества, умения взаимодействовать с людьми, лидерского потенциала.

Детско-юношеская организация – это социально-педагогический процесс, целенаправленный, организованный, сопровождающий создание и работу механизмов становления и закрепления в структуре личности подростка характеристик, содержащих когнитивный, личностный и деятельностный компоненты лидерского потенциала. Они определяются свойством ориентироваться в различных ситуациях, активностью, адекватной реакцией на вызовы и угрозы времени, умением организовать коллектив, поставить ему цели и привести к

эффективному результату, и тем самым позволяют подростку выделиться в группе в качестве лидера.

5. Разработана модель развития лидерского потенциала обучающихся в деятельности детско-юношеской организации, которая состоит из взаимосвязанных взаимодополняющих компонентов: целевого компонента, обуславливающего постановку цели – развитие лидерского потенциала обучающегося в деятельности детско-молодежного объединения, в своей основе содержащего в качестве методологии системный и личностно-деятельностный подходы и принципы построения самой модели; содержательно-деятельностного компонента, включающего в себя такие комплементарные элементы, как содержание программы, формы и методы деятельности, способствующие реализации возможностей детско-юношеской организации в формировании лидерского потенциала подростков; содержательного блока, раскрывающего собственно содержание деятельности подростков, включенных в нее; организационно-деятельностного компонента, включающего в себя формы и методы реализации программы развития лидерского потенциала обучающегося в деятельности детско-молодежного объединения; оценочно-результативного компонента, представленного когнитивным, личностным и деятельностным критериями развития лидерского потенциала обучающегося в деятельности детско-молодежного объединения, каждый из которых представлен тремя уровнями развития лидерского потенциала: высоким, средним и низким уровнями.

Глава 2 Организация и проведение опытно-экспериментальной работы по формированию лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации

2.1 Исследование уровня развития лидерского потенциала подростков

Цель исследовательской работы по развитию лидерского потенциала у подростков – эмпирическое исследование и развитие лидерского потенциала обучающихся.

Поставленная цель реализуется через решение следующих задач:

- 1) определить уровень развития лидерского потенциала у подростков;
- 2) разработать и реализовать программу развития лидерского потенциала у подростков;
- 3) провести апробацию программы и сделать вывод о результативности программы по развитию лидерского потенциала у подростков.

В соответствии с поставленными задачами исследование включает в себя три этапа. Констатирующий эксперимент – это эксперимент, устанавливающий наличие какого-либо непреложного факта или явления. Целью констатирующего эксперимента является определение уровня развития лидерского потенциала подростков в условиях общеобразовательной школы.

Данный этап был реализован в январе – феврале 2019 года.

На втором этапе проведен формирующий эксперимент, в процессе которого происходит апробация программы по развитию лидерского потенциала подростков. Сроки проведения – период с сентября по декабрь 2019 года.

На последнем этапе проводилась контрольная диагностика в контрольной и экспериментальной группах с целью исследования результативности разработанной системы развития лидерских качеств подростков.

Экспериментальная работа проводилась на базе МБУ «Школа № 23 имени Пальмиро Тольятти» с учащимися 8 классов в количестве 50 человек в возрасте от 13 до 15 лет (37 девочек и 13 мальчиков). Контрольная и экспериментальная группы включали по 25 подростков.

Для констатирующего этапа исследования был подобран диагностический инструментарий, направленный на изучение уровней развития лидерского потенциала подростков (представлены в приложении А). Следующие критерии и показатели лежат в основе обозначенных уровней: когнитивный (готовность подростков к принятию роли лидера, понимание значимости общественной деятельности; знание технологии организации деятельности); личностный (сформированность лидерских качеств); деятельностный (использование теоретических знаний на практике, умение добиваться высоких результатов в деятельности, навыки работы в команде).

Таблица 1 – Диагностическая карта констатирующего эксперимента

Критерий	Методика	Показатель
Когнитивный	Анкета «Лидерство и лидерский потенциал»	Определение понимания понятий «лидер», «лидерский потенциал», роли лидера в команде, определение актуального уровня проявления лидерства в совместной деятельности
	Методика «Самооценка лидерства»	
Личностный	Методика «Я - лидер»	Уровень сформированности лидерских качеств
	Методика «КОС»	
Деятельностный	Методика изучения межличностных отношений	Уровень развития межличностных отношений, умения работать в команде
	Методика «Социометрия»	

1. Анкета «Лидерство и лидерский потенциал» (авторская методика).

Цель: определение понимания понятий «лидер», «лидерский потенциал», роли лидера в команде.

Анкета включает в себя 9 вопросов как открытого, так и закрытого характера. Ответы, даваемые испытуемыми, свидетельствуют об уровне владения знаниями по теме лидерства.

В результате диагностического исследования на констатирующем этапе эксперимента получены следующие результаты:

Ответы испытуемых на вопросы анкеты свидетельствуют, что лидером они считают:

- человека, к чьему мнению народ прислушивается и, как следствие, следует за этим человеком;
- человека, который ведёт за собой людей, сам проходя все испытания;
- человека, способного организовать и проконтролировать работу других людей;
- человека, имеющего авторитет в той или иной группе людей;
- человека, способного организовывать деятельность в группе и руководить ей;
- человека, обладающего авторитетом, позволяющим ему осуществлять управленческую функцию в определенной группе;
- человека, который способен организовать людей;
- вожака, главного в компании, пользующегося авторитетом у окружающих;
- человека, обладающего волевым характером, предприимчивого, ответственного и решительного.

Считают себя лидером 58 % опрошенных, мнение 29 % ребят свидетельствует, что они не относят себя к таковым, а 11 % опрошенных сомневаются в наличии у себя качеств лидера.

Большинство испытуемых считают, что понятие «лидерский потенциал личности» включает в себя следующие варианты характеристик:

- личностные качества (темперамент, харизма и т.п.), амбиции;
- качества, присутствующие в человеке, которые помогут ему добиться лидерства;

- умения и знания, которые человек может применить, организовывая работу в группе;
- задатки лидерских качеств;
- степень выраженности значимых психологических качеств лидера;
- способность человека быть лидером;
- человек-уникум;
- когда в человеке ярко выражаются качества лидера;
- стрессоустойчивость, твердость и напористость, прямолинейность в общении.

Согласны с определением, что лидерский потенциал – это «качественная характеристика личности, отражающая совокупность внутренних потребностей, возможностей, ценностного отношения, средств, способствующих достижению такого уровня интеграции компетентности, ответственности, активности и коммуникативности, который обеспечивает ее ведущее влияние на членов группы при совместном решении задач в различных областях жизнедеятельности» [74] 89 % опрошенных.

Убеждены, что лидерский потенциал имеется у каждого человека 58 % опрошенных, 42 % опрошенных не согласны с этим мнением. При этом 74 % испытуемых считают, что лидерский потенциал реализовать возможно, 26 % подростков отрицают данный факт.

Уверены 90 % опрошенных в том, что лидерский потенциал у современной молодежи требует своего развития, и важным моментом в этом видят участие молодежи в общественном движении. Имеют желание посещать тренинги и занятия по развитию лидерских качеств 68 % обучающихся.

Проведенное анкетирование свидетельствует, что подростки в целом знакомы с понятиями «лидер» и «лидерский потенциал», а также хотели бы посещать специальные тренинги и занятия по развитию своих лидерских качеств.

2. Методика «Самооценка лидерства».

Цель: определение актуального уровня проявления лидерства в совместной деятельности.

Количественные данные, полученные в ходе выполнения методики, представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты уровня развития самооценки лидерства

Уровень развития	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	количество человек	%	количество человек	%
Высокий	7	28	3	12
Средний	16	64	17	68
Низкий	2	8	5	20

Результаты, свидетельствуют, что 12 % обследованных подростков экспериментальной группы высоко оценивают собственный уровень лидерства, аналогичный результат продемонстрировали 28 % обследованных обучающихся контрольной группы. Оценили как средний уровень собственный уровень лидерства 64 % и 68 % обучающихся контрольной и экспериментальной группы соответственно. Низкий уровень лидерства по результатам самооценивания имеют 8 % человек контрольной группы и 20 % человек экспериментальной группы.

3. Методика «Я – лидер» (автор Лутошкин).

Цель: определение развитости лидерских качеств.

Количественные данные выполнения методики подростками представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Результаты уровня развития лидерского потенциала подростков

Уровень развития	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	количество человек	%	количество человек	%
Высокий	3	12	7	28
Средний	17	68	16	64
Низкий	5	20	2	8

Результаты, полученные в ходе проведения методики, определяющей развитость таких лидерских качеств, как самоорганизация, понимание цели, умение решать проблемы, используя нестандартный подход, влияние на окружающих, знание правил работы в организации, свидетельствуют: актуальный уровень сформированности лидерских качеств подростков низкий у 20 % и 8 % респондентов контрольной и экспериментальной групп соответственно, средний – у 68 % исследуемых учащихся контрольной группы и 64 % подростков экспериментальной группы и высокий – соответственно у 12 % и 28 % испытуемых.

4. Методика «КОС» (авторы В.В. Синявский и В.А. Федорошин).

Цель: выявление показателей коммуникативных и организаторских склонностей.

Результаты ответов испытуемых позволили выявить качественные особенности коммуникативных и организаторских склонностей подростков. Количественные данные представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Результаты уровня развития коммуникативных и организаторских умений подростков (по методике «КОС»)

Уровень развития	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	количество человек	%	количество человек	%
Высокий	7	28	6	24
Средний	11	44	9	36
Низкий	7	28	10	40

Обучающимся контрольной и экспериментальной групп – 28 % и 24 % испытуемым соответственно – коммуникативные и организаторские склонности присущи на низком уровне. Они не нуждаются в коммуникации, в незнакомом коллективе ощущают себя «зажато», любят уединение; с трудом ориентируются в непривычной обстановке; не отстаивают свои убеждения, обидчивы; мало проявляют инициативу в социуме, не беру на себя ответственность в принятии решений.

Для 44 % подростков контрольной группы и 36 % подростков экспериментальной группы проявляют коммуникативные и организаторские способности на среднем уровне. Они стремятся к новым контактам, умеют обосновать свою точку зрения, умеют пристраивать свою деятельность. При этом коммуникативные и организаторские склонности этим подросткам требуется развивать, так как обозначенные возможности не показывают высокую устойчивость.

К группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей относятся 28 % и 24 % подростков контрольной и экспериментальной групп соответственно. Они комфортно чувствуют себя в незнакомой ситуации, коммуникабельны, с увлечением занимаются общественной работой, помогают близким, друзьям, умеют принимать решения самостоятельно и нести за них ответственность.

5. Методика изучения межличностных отношений (автор Т. Лири).

Цель: исследование взаимоотношений в малых группах. С ее помощью выявляется преобладающий тип отношений к людям. При этом выделяется два фактора: «доминирование – подчинение» и «дружелюбие – агрессивность (враждебность)».

При исследовании межличностных отношений наиболее часто выделяются два фактора: доминирование – подчинение и дружелюбие – агрессивность. Именно эти факторы, исследуемые в методике изучения межличностных отношений (автор Т. Лири), определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия. В исследовании используется первый вариант методики, где дается оценка взаимодействию с подростком не самим испытуемым, а другим человеком, конкретнее – педагогом (классным руководителем). Количественные результаты, представленные в таблицах 5 и 6, являются показателями степени выраженности этих характеристик.

Таблица 5 – Результаты уровня развития межличностных отношений подростков по параметру «Доминирование»

Значение результата	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	количество человек	%	количество человек	%
Высокий	8	32	12	48
Средний	0	0	0	0
Низкий	17	68	13	52

Таблица 6 – Результаты уровня развития межличностных отношений подростков по параметру «Дружелюбие»

Значение результата	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	количество человек	%	количество человек	%
Высокий	16	64	17	68
Средний	0	0	0	0
Низкий	9	36	8	32

Высокий результат, полученный по формуле «доминирование», свидетельствует, что 32 % и 48 % подростков контрольной и экспериментальной групп соответственно стремятся к лидерству в общении, к доминированию. Низкий результат у 68 % обучающихся контрольной группы и 52 % подростков экспериментальной группы) указывает на тенденцию к подчинению, отказу от ответственности и позиции лидерства.

Высокий результат по формуле «дружелюбие» у 64 % и 68 % подростков контрольной и экспериментальной групп соответственно является показателем стремления личности к установлению дружелюбных отношений и сотрудничеству с окружающими. Низкий результат 36 % и 32 % обучающихся контрольной и экспериментальной групп соответственно указывает на проявление агрессивно-конкурентной позиции, препятствующей сотрудничеству и успешной совместной деятельности.

6. Методика «Социометрия».

Сумма выборов, полученная каждым испытуемым при ответе на вопросы всех членов группы при проведении методики, явилась своеобразным эмпирическим эквивалентом психологического статуса индивида, то есть своеобразным показателем его положения в системе

межличностных отношений. Количественные данные представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Результаты уровня развития межличностных отношений подростков (по методике «Социометрия»).

Уровень развития	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	количество человек	%	количество человек	%
Лидер	7	28	6	24
Предпочитаемый	11	44	9	36
Аутсайдер	7	28	10	40

Лидерский статус имеют 16 % обследованных контрольной группы и 12 % обследованных экспериментальной группы, статус предпочитаемого характерен для 52 % подростков в каждой из групп, статус аутсайдера выявлен у 32 % испытуемых контрольной группы и 24 % обследованных экспериментальной группы.

Протоколы результатов исследования приведены в приложении Б.

Обобщение данных констатирующего эксперимента позволило определить уровень развития лидерского потенциала подростков контрольной и экспериментальной групп по когнитивному, личностному и деятельностному критериям.

Количественные результаты представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Уровень развития когнитивного, личностного и деятельностного критериев оценивания лидерского потенциала подростков

Критерий	Уровень развития	Контрольная группа (в %)	Экспериментальная группа (в %)
Когнитивный	Высокий	28	12
	Средний	64	68
	Низкий	8	20
Личностный	Высокий	12	28
	Средний	68	64
	Низкий	20	8
Деятельностный	Высокий	28	24
	Средний	44	36
	Низкий	28	40

Результаты свидетельствуют о том, что богаче знаний о функциях лидера в группе (когнитивный критерий) у подростков контрольной группы. У испытуемых экспериментальной группы лидерские качества как личностные показатели более выражены, одновременно с тем они не так явно их проявляют в отношениях с другими людьми (деятельностный критерий), в отличие от подростков контрольной группы.

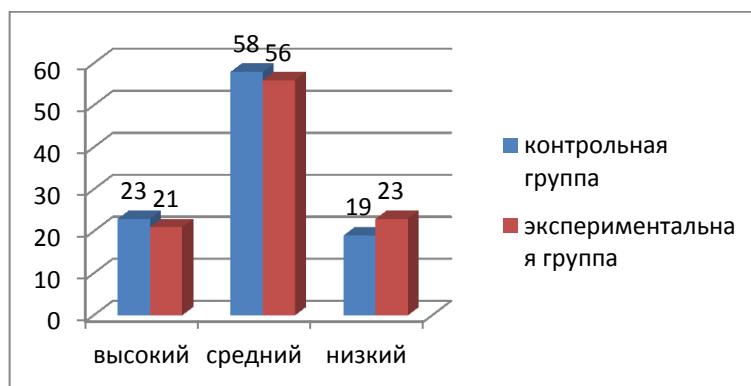


Рисунок 2 – Уровень развития лидерского потенциала подростков

На рисунке 2 изображены обобщенные сведения по оценке диагностических критериев, полученные на этапе констатирующего эксперимента. Он дают наглядное представление об уровне развития лидерского потенциала подростков контрольной и экспериментальной групп в виде гистограммы.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что на этапе констатирующего эксперимента уровень развития лидерского потенциала подростков контрольной и экспериментальной групп находится в целом на одинаковом уровне развития.

При анализе результатов диагностики развития межличностных отношений подростков необходимо акцентировать внимание на том, что положение подростков в группе изменчиво, так как существует его зависимость от личностных характеристик человека, степени участия в общей деятельности, социальной активности. Следовательно, подростки,

изменив свой статус в сторону его улучшения, могут занять комфортное положение в системе социальных отношений.

Таким образом, по результатам диагностики уровня развития лидерского потенциала подростков на констатирующем этапе эксперимента можно сделать вывод о том, что лидерские качества у подростков в основном находятся в стадии развития: они испытывают трудности в управлении собой, знают правила организаторской работы, но не всегда их могут применить (организуя товарищей, не стараются заинтересовать их, при организации дел испытывают трудности в нахождении общего языка с людьми, затрудняются в контроле работы товарищей).

2.2 Разработка и внедрение программы по развитию лидерского потенциала подростков

Цель формирующего эксперимента – определение эффективности отобранных содержания, форм и методов формирования лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации.

Задачи формирующего эксперимента:

- 1) разработать содержание программы, направленной на формирование лидерского потенциала подростков;
- 2) апробировать программу, направленную на формирование лидерского потенциала подростков.

Для достижения цели формирующего эксперимента была разработана программа «Слагаемые лидерства», которая является одним из механизмов развития лидерского потенциала подростков – участников детско-юношеской организации, обеспечение их теоретическими и практическими навыками организации успешной коммуникации в групповой деятельности.

Программа основана на системно-деятельностном подходе, направленном на развитие возможностей каждого подростка в деятельности детско-юношеской организации.

Занятия реализуются в лекционной форме, в форме игры и тренинга. Эти формы эффективны для усвоения и восприятия информации. Подростки в благоприятной атмосфере получают навыки организаторской работы, отрабатывают в ходе занятий личностные проблемы, в безопасной обстановке, «примеряют» на себя различные командные роли.

Педагогическая целесообразность обеспечивается основными «принципами отбора содержания и организации образовательного процесса:

1. Принцип системности заключается в формировании у подростков знаний и навыков эффективного взаимодействия во всех сферах общения и деятельности (учебной, общественной, социальной).
2. Принцип деятельности – заключается в том, что обучающийся, получая знания не в готовом виде, а, добывая их сам, осознает при этом содержание и формы своей деятельности, понимает и принимает систему ее норм, активно участвует в их совершенствовании, что способствует активному успешному формированию его общекультурных и деятельностных способностей, общеучебных умений.
3. Принцип непрерывности – означает преемственность между всеми этапами занятия на уровне технологии, содержания и методик с учетом возрастных психологических особенностей развития детей.
4. Принцип целостности – предполагает формирование обучающимися обобщенного системного представления о мире (природе, обществе, самом себе, социокультурном мире и мире деятельности).
5. Принцип психологической комфортности – предполагает снятие всех стрессообразующих факторов, создание на занятиях доброжелательной атмосферы, ориентированной на реализацию идей педагогики сотрудничества, развитие диалоговых форм общения.
6. Принцип вариативности – предполагает формирование у обучающихся способностей к систематическому перебору

вариантов и адекватному принятию решений в ситуациях выбора» [48].

Предлагаемая программа разработана для воспитания ответственных, инициативных, творческих, целеустремленных лидеров. Она ориентирована на выявление и реализацию лидерского потенциала подростка. Образовательный и воспитательный процесс по программе «Слагаемые лидерства» характеризуется практико-ориентированной направленностью. Регулятором развития полноценного учебно-воспитательного процесса является принцип взаимного конструирования деятельности. Программа построена с учетом возрастающих способностей учащихся подросткового возраста. В процессе работы обучающиеся овладевают знаниями и приобретают умения, которые систематически совершенствуются, что позволяет выполнять разноуровневые задания, участвовать в исследованиях и проектах разных уровней сложности, проводить и организовывать мероприятия.

Занятия по программе организованы в систему, которая развивает как интеллектуальные, творческие способности подростка, так и практические умения самоорганизации. От роли наблюдателя, исполнителя деятельности до организатора, инициатора – этот путь может проделать каждый участник программы.

Цель программы: развитие лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации.

Задачи:

«Обучающие:

- формировать у подростков систему понятий и представлений о лидерстве как социальном явлении;
- обучать приемам и методам организации и планирования деятельности.

Развивающие:

- развивать аналитическое и критическое мышление, рефлексия;

- развивать организаторские и коммуникативные способности.

Воспитательные:

- создать условия для развития положительных качеств характера воспитанников (ответственность, эмоциональную устойчивость в сложных жизненных ситуациях, волю и настойчивость);
- формировать потребность в самопознании и саморазвитии;
- формировать потребность заниматься полезной деятельностью, умение включаться в такую деятельность и самостоятельно ее организовывать» [78].

Формы организации деятельности:

- групповая,
- фронтальная,
- индивидуальная.

Методы организации занятий: словесные методы, методы проблемного обучения, проектные методы, метод игры, наглядные методы, психологические и социологические методы.

Входящие в программу занятия проводятся преимущественно в интерактивной форме и включают в себя беседы, лекции, ситуативный разговор, психологические и деловые игры, круглый стол, мастер-класс, дискуссии, упражнения на взаимодействие в группах, самодиагностику, социально-психологические тренинги, конкурсы, проектирование. Исключительное значение в программе отдаётся групповым формам работы, позволяющим ребятам проявлять активность, наиболее полно реализовывать свои умения и навыки.

Предполагаемый результат программы «Слагаемые лидерства» связан с проверкой идеи важности для детей ценностей общественной деятельности, влияния детско-юношеской организации на подростковую среду. А также активизация позиции подростков в социуме и повышение их значимости в нем, развитие лидерского потенциала подростков.

В результате изучения данной программы обучающиеся получат возможность формирования

Личностных результатов:

- определять и высказывать общие для всех людей правила поведения при сотрудничестве (этические нормы);
- в ситуациях общения и сотрудничества делать выбор, при поддержке других участников группы, как поступить;
- выражать собственное мнение, позицию.

Предметных результатов:

- получить знания понятий «лидер», «лидерский потенциал», о роли лидера в команде;
- освоить приемы и методы планирования и организации деятельности.

Метапредметных результатов:

Регулятивные УУД:

- определять и формулировать цель деятельности;
- учиться давать объективную оценку деятельности товарищей.

Познавательные УУД:

- ориентироваться в своей системе знаний: отличать новое от уже известного;
- перерабатывать полученную информацию: делать выводы в результате совместной работы всей группы, сравнивать и группировать.

Коммуникативные УУД:

- грамотно формулировать свою мысль в устной и письменной речи;
- слушать и понимать речь других;
- совместно договариваться о правилах общения и поведения в школе и следовать им;
- учиться выполнять различные роли в группе (лидера, исполнителя,

критика).

Структура программы приведена в таблице 9.

Таблица 9 – Структура программы

Название раздела	Цель раздела	Наименование тем раздела
Раздел 1. Феномен лидерства (7 часов)	Расширение представлений о понятии лидерства, его составляющих	Лидер – это кто? Какой он – успешный лидер Лидер и государство
Раздел 2. Самореализация лидера (10 часов)	Познание подростками своих индивидуальных особенностей, расширение представлений о себе, своем лидерском потенциале	Психологический портрет лидера Внешние составляющие лидера: как себя представить Чемодан лидера
Раздел 3. Лидер и группа (10 часов)	Изучение роли лидера в команде и влияния команды на личность лидера, оптимизация межличностных отношений в группе	Стадии и факторы развития команды Межличностное взаимодействие Конфликт – это проблема?
Раздел 4. За новые горизонты! (7 часов)	Знакомство с практическими формами реализации лидерства и особенностями их организации и проведения Закрепление результатов, подведение итогов	Коллективно-творческое дело и технология его подготовки Проектирование дела Технологии организации деятельности

При наполнении занятия содержанием учитывались важные составляющие подросткового возраста. Каждое занятие имеет следующую последовательность:

- вводная часть (упражнения, создающие позитивный заряд на выполнение последующих упражнений, благоприятный эмоциональный климат в группе и т.п.);
- основная часть (упражнения, ориентированные на развитие лидерского потенциала, творческих и интеллектуальных способностей, обучение эффективной организации деятельности и др.);
- заключительная часть (упражнения, ориентированные на получение обратной связи и анализом происходящих в группе изменений).

Учебно-тематический план программы «Слагаемые лидерства» представлен в таблице 10, содержание программы отражено в приложении Б.

Таблица 10 – Учебно-тематический план программы «Слагаемые лидерства»

Наименование разделов и тем	Всего часов	В том числе	
		теоретические	практические
Раздел 1. Феномен лидерства	7	3	4
1.1. Лидер – это кто?	3	1	2
1.2. Какой он – успешный лидер	2	1	1
1.3. Лидер и государство	2	1	1
Раздел 2. Самореализация лидера	10	2	8
2.1. Психологический портрет лидера	4	1	3
2.2. Внешние составляющие лидера: как себя представить	4	1	3
2.3. Чемодан лидера	2	0	2
Раздел 3. Лидер и группа	10	3	7
3.1. Стадии и факторы развития команды	3	1	2
3.2. Межличностное взаимодействие	4	1	3
3.3. Конфликт – это проблема?	3	1	2
Раздел 4. За новые горизонты!	7	3	4
4.1. Коллективно-творческое дело и технология его подготовки	2	1	1
4.2. Проектирование дела	2	1	1
4.3. Технологии организации деятельности	3	1	2
Всего	34	10	24

Выбор организационных форм и методов обучения осуществлялся с учетом возрастных и психофизических особенностей учащихся. Освоение содержания программы происходило на основе взаимосвязи теории и практики.

В программе «Слагаемые лидерства» организационные формы образовательной деятельности учащихся представлены теоретическими, практическими и комбинированными занятиями. Теоретическая часть излагалась в виде беседы, лекции. При проведении занятий использовался метод проблемного изложения для повышения познавательной активности учащихся. В практической части занятий, которой отводилось значительное место в программе, наряду с репродуктивными методами активно использовались методы творческой, исследовательской деятельности.

Организация занятий осуществлялась в виде семинаров, практических работ, деловой игры, сюжетно-ролевой игры, защиты проекта, диспута, круглого стола, КТД.

При проведении занятий все участники, в том числе и педагог, располагались в круге. Психологи утверждают, что круг – это наиболее удобная форма для общения, все видят глаза друг друга, все находятся на равных, никто не выпячивается в центр, и никто не остается за спинами.

Кроме этого на каждом занятии использовались игры и упражнения, способствующие созданию доброжелательных отношений и положительной эмоциональной обстановки в группе, развитию коммуникативных качеств воспитанников, освоению активного стиля общения, овладению умением работать в группе, сплочению группы, преодолению психологических барьеров, мешающих полноценному самовыражению. Позитивные эмоции участников вызывали упражнения «Обратная связь», «Нетрадиционное приветствие», «Улыбка», «Раз – два – три», «Передай тяжёлый камень», «Мозговой штурм».

Игровая модель ведения занятий сделала процесс принятия информации интересным и увлекательным. Она способствовала разрешению неприятных ситуаций, которые время от времени возникали в процессе коммуникации: нежелание выполнять задания, направленные на изучение себя, некоторыми участниками, пассивность при групповой работе и т.п..

В первом разделе «Феномен лидерства» рассматривались общие вопросы понятия лидерства.

Целью первого, вводного занятия, стало знакомство, создание атмосферы доверия и взаимопонимания; побуждение интереса к занятиям; актуализация знаний о лидерстве, обучение подростков разным подходам в управлении группой и анализу практики лидера группы, анализу личной позиции в процессе коммуникации, развитие коммуникативных способностей. Для этого с участниками для создания атмосферы доверия и взаимопонимания обсуждались правила работы в группе, предложенные Г.В. Разумовой: общение по принципу «здесь и теперь»; искренность и открытость; добровольный отказ от безличных фраз, а описание лишь своей истинной позиции; избегание оценочных суждений; активность; конфиденциальность; норма обращения (предполагающая, что во время тренинга участники общаются друг с другом на «ты» вне зависимости от возраста и социального статуса).

Для того чтобы актуализировать знания о лидерстве в теоретической части рассматривалось определение лидерства и обсуждалось с участниками их понимание лидерства, было предложено рассказать об их первом лидерском опыте и почему они относят его к таковому. Участники с энтузиазмом включились в работу. В практической части проводилась диагностическая процедура «Я – лидер» с дальнейшим обсуждением полученных результатов. Для каждого из участников полученные результаты стали темой для серьезного индивидуального оценивания, «пищей» для размышлений над своим поведением, «толчком» для построения дальнейшей траектории движения в личностном развитии. Особое место в занятии было уделено упражнению, где необходимо нарисовать собирательный образ «идеального» лидера и выступить в команде с презентацией своих работ, что позволило активизировать как возможность реализации уже имеющегося лидерского потенциала, так и активизировало развитие креативности

участников, навыков публичных выступлений и позволило настроить на дальнейшую работу на последующих занятиях.

Целью игры «Стили лидерства» является закрепление понимания стилей лидерства. Участникам было предложено проиграть эти стили лидерства. В процессе анализа игры обращалось внимание на позитивные и негативные стороны каждого из лидерского стиля, отмечались ситуации, где эти стили применяются.

Второе занятие темы проводилось в виде тренинга личностного роста «Пойми себя» с целью создания условий для личностного роста подростков, что способствовало осознанию ими своей жизненной перспективы, жизненных целей.

Теоретические и практические задания темы «Какой он – успешный лидер» актуализировали и развивали умение участников анализировать и высказывать своё мнение, способствовали развитию у подростков умения критически мыслить, рассуждать, продуктивно организовывать процесс дискуссии. Игра «Поспорим с Великим» формирует готовность противостоять «информационному зомбированию» и умение самостоятельно, осознанно вырабатывать жизненную позицию. На занятии была обсуждена система выступления на дебатах, участники определили спикера, сторону отрицания и сторону принятия. Им было предоставлено время на подготовку и обсуждение аргументов «за» и «против». Также участниками составили рейтинг качеств лидера.

Важным аспектом программы является знание и понимание участниками целей, приоритетов и направления государственной молодежной политики в Российской Федерации, в том числе связанными с деятельностью детских и молодежных движений и организаций. Теоретическая часть темы «Лидер и государство» включала также рассмотрение цели, основных направлений и проектов деятельности общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников». В практической части темы участники писали мини-

сочинение «Лидер XXI века – какой он?». В конце занятия была проведена беседа по итогам мини-сочинения, в котором участники представили свой образ человека с развитым лидерским потенциалом.

Второй раздел «Самореализация лидера» посвящен рассмотрению понятия лидерства относительно личности.

На занятиях темы «Психологический портрет лидера» продолжена работа по развитию таких организаторских способностей как осознание цели, планомерности, настойчивости, целеустремленности, лидерских качеств. Главными методами программы на этом занятии стали беседа, анкетирование, тренинг. По результатам изучения правил постановки цели, основных принципов планирования, основных правил тайм-менеджмент участниками составлялась индивидуальная диаграмма целей. Это трудная задача и для взрослого человека, у ребят возникали уточняющие вопросы, но они справились с поставленной задачей.

Логическим заключением рассмотрения определения понятия «самооценка», что такое заниженная и завышенная самооценка, адекватная самооценка, а также обсуждения способов повышения самооценки стала презентация каждым участником дневника саморазвития, где была представлена разработанная стратегия личностного роста на ближайшее время.

В беседе по теме «Внешние составляющие лидера: как себя представить» участники познакомились с понятиями «имидж», «имидж лидера» и факторами, влияющими на формирование имиджа. Внимание подростков было акцентировано на базовых составляющих имиджа лидера: внешнем виде, специальных качествах, способностях и навыках, системе невербальных сигналов (языке жестов и тела), а также личной харизме и обаянии. Практическая работа в группах была направлена на создание самими участниками имиджа лидера. Деловые игры «Мафия», «Контакты», в которых принимали участие подростки, направлены на развитие личностных качеств и усвоение различных приёмов и методов чтения языка

телодвижений в игровой форме. Обсуждение данных тем вызывало искренний интерес у подростков, так как эти вопросы жизненны и актуальны возрасту участников.

Знакомство с основными принципами, правилами публичного выступления, а также структурой выступления, правилами подготовки текста выступления, изучение приёмов установления контакта со слушателем, практическая отработка в группах приёмов преодоления страха и волнения помогли каждому участнику в конце занятий по данной теме подготовить публичное выступление. В рефлексии после занятия многие участники отметили, что стали увереннее чувствовать себя в общении с другими людьми.

Тема «Чемодан лидера» направлена в первую очередь на развитие организаторских способностей: находить решение проблемы, оказывать воздействие на других людей, личная организация, упорство в достижении поставленных задач, способность применять эффективные средства для выполнения деятельности.

На первом занятии темы, на тренинге личностного роста «Достижения», участниками отрабатывались приемы проведения самоанализа и рефлексии: «рефлексивный экран», «Плюс – Минус – Интересно» (методика Эдварда де Боно), «Стратегия «З – Х – У» (методика Донны Огл), «Ромашка вопросов» (метод таксономии вопросов Бенджамина Блума).

Второе занятие темы, которое также является заключительным занятием раздела, представляет собой игровой цикл, состоящий из четырех конкурсов.

Конкурс первый «Агитатор». Участникам было дано задание придумать наиболее интересное (полезное) дело и сагитировать всех участвовать в придуманном кандидатом деле. Каждый участник презентовал свое дело и выбирал то, за которое отдаст свой голос. Победитель определялся по большинству собранных голосов.

Конкурс второй «Организатор». Кандидату предлагалось познакомиться других участников с придуманным им делом. При этом давалась оценка умению его спланировать.

Конкурс третий «Люди». Кандидатам предлагалось подобрать себе помощников и обосновать свой выбор. Оценивалось умение подобрать людей и правильно их оценивать.

Конкурс четвертый «Программа». Каждый участник должен был продолжить фразу: «Если меня выберут..., то я...».

Третий раздел «Лидер и группа» посвящен изучению роли лидера в команде и влияния команды на личность лидера.

В ходе реализации темы «Стадии и факторы развития команды», наряду с рассмотрением классификаций развития команды (по А.С. Макаренко и А.Н. Лутошкину) и основных приемов и принципов формирования эффективно работающей команды, а именно формирования умения и готовности понимать и принимать общие цели, сотрудничать, воспринимать мнения других, доверять друг другу, проводился тренинг командообразования. Ценность тренинга командообразования в том, что они позволил решить ряд задач:

- затрагивались такие области, как эмоции, аспекты личности и взаимоотношений;
- участники тренинга учились выражать и распознавать эмоции. Все это привело к тому, что участники стали лучше понимать друг друга, а, следовательно, более эффективно взаимодействовать;
- делался акцент на том, что разные точки зрения – это мощный ресурс командной работы, и терпимость как понимание и признание сильных и слабых сторон каждого – это важный аспект командной работы.

В беседе по теме «Общение и коммуникативные навыки лидера» общение рассматривалось как многомерное явление. Результаты тестовой диагностики «Уровень общительности» предоставили каждому участнику

возможность отразить, какие качества в общении помогают или мешают им в установлении контактов. Практическая работа в группах позволила участникам отработать приемы активного слушания, умение задавать открытые и закрытые вопросы. В ходе проводимых с участниками игр на взаимодействие и сплочение команды они пришли к самостоятельному определению принципов эффективного общения.

В беседе по теме «Конфликт – это проблема?» участникам были раскрыты понятия конфликта, конфликтной ситуации, они познакомились с социально-психологическими и межличностными причинами конфликтов. Диагностика сформированных методов решения конфликтов выявила, какие стратегии поведения в конфликтах используют участники и их уровень конфликтности. Отработка умений и навыков сглаживания конфликтов происходила в ролевой игре, через отработку умения разрешать конфликтные ситуации в группах участники учились различать конструктивный и деструктивный способы выхода из конфликта.

Обучение эффективному взаимодействию, коллективному принятию решений, стратегии сотрудничества участников происходило в игре «Необитаемый остров». По ходу игры происходило обсуждение проблемы и ранжирование задач по степени значимости их решения, была выработана коллективная стратегия выживания, определились лидеры.

Раздел «За новые горизонты!» посвящен рассмотрению практических форм реализации лидерства и особенностям их организации и проведения.

В теоретической части темы «Коллективно-творческое дело и технология его подготовки» участники изучили этапы подготовки и проведения КТД: накопление и выдвижение идей, отбор и разработка идеи, коллективное планирование подготовки дела, распределение и выполнение отдельных поручений по подготовке дела, проведение дела, подведение итогов проведения дела, а также познакомились с разными видами КТД.

На практических занятиях участники занимались разработкой КТД «День здоровья в школе». Методом «мозгового штурма» ими были

предложены станции (этапы), по которым будут следовать участники игры, разработан план маршрутного листа, определены ведущие – кураторы станций.

В теоретической части темы «Проектирование дела» участники изучали основные этапы подготовки социального проекта: постановка проблемы, определение целевой группы проекта, формулировка цели проекта, постановка задач, методы и участники проекта, ресурсы проекта, партнеры по реализации проекта, PR-кампания проекта, план реализации, ожидаемые результаты реализации проекта.

На практических занятиях участники занимались разработкой социального проекта «Подвижные переменки».

В теоретической части темы «Технологии организации деятельности» участники познакомились с понятиями «игровая деятельность», «блиц-технология», «шоу-технология» и их основными характеристиками, этапами организации данных технологий.

На практических занятиях участники занимались разработкой сценария праздника «Посвящение в пятиклассники». Подростки ответственно отнеслись к проведению мероприятия, продемонстрировав целеустремленность, умение планировать, настойчивость в решении проблем, организованную работу в группе и наличие нестандартного подхода.

Таким образом, участие в программе «Слагаемые лидерства» способствовало пониманию подростками того, каким должен быть истинный лидер. В рамках данной программы особое внимание уделялось анализу стилей управления, вопросам самореализации лидера.

В основе различных форм работы было обучение организаторской и коммуникативной техникам. На практических занятиях у подростков совершенствовались организаторские качества, а также развивалось их навыки командной работы, организации и руководства коллективом сверстников.

Реализация качеств лидера происходила через освоение участниками новых форм деятельности (от организации и проведения КТД до организации и проведения праздников). На протяжении всей работы по развитию лидерского потенциала подростков особое внимание уделялось нравственным аспектам поведения лидера.

Таким образом, апробация программы «Слагаемые лидерства» подтвердила важность для детей ценности деятельности в социуме, влияние детско-юношеской организации на подростковую среду. Программа оказала положительное влияние на подростков, активизировав их, повысив их статус в обществе, стимулировав развитие их лидерского потенциала. Следовательно, программа «Слагаемые лидерства» является эффективной.

2.3 Анализ и обобщение результатов исследования развития лидерского потенциала подростков

На третьем этапе исследования была проведена контрольная диагностика экспериментальной и контрольной групп для определения динамики развития лидерского потенциала подростков и выяснения эффективности программы по развитию лидерского потенциала подростков.

Сравнительный анализ показателей контрольного и констатирующего экспериментов показал следующие результаты:

1. Количественные данные по методике «Самооценка лидерства» представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Сравнительный анализ результатов развития самооценки лидерства

Уровень развития	Контрольная группа				Экспериментальная группа			
	Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент		Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент	
	количество человек	%	количество человек	%	количество человек	%	количество человек	%
Высокий	7	28	7	28	3	12	9	36
Средний	16	64	17	68	17	68	16	64
Низкий	2	8	1	4	5	20	0	0

Контрольная диагностика по определению актуального уровня проявления лидерства в совместной деятельности свидетельствует, что в экспериментальной группе увеличилось количество человек, высоко оценивающих собственный уровень лидерства – 36 % подростков, результат обучающихся контрольной группы с высоким уровнем собственной оценки лидерства остался неизменным (28 % обследованных). Оценили как средний собственный уровень лидерства 68 % и 64 % обучающихся контрольной и экспериментальной группы соответственно. Повторная диагностика по данной методике показала, что в экспериментальной группе не осталось подростков с низким уровнем лидерства по результатам самооценивания, в то время как в контрольной группе таких учащихся 4 % (1 человек).

Таблица 12 – Динамика уровня развития самооценки лидерства подростков экспериментальной и контрольной групп

Динамика развития	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	количество человек	%	количество человек	%
Положительная	1	4	11	55
Отрицательная	0	0	0	0

Из таблицы 12 видно, что результаты 55 % подростков экспериментальной группы свидетельствуют о положительной динамике в их самооценивании себя как лидера.

- Количественные данные контрольного и констатирующего экспериментов, полученные в ходе проведения методики «Я - лидер», представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Результаты уровня сформированности лидерских качеств подростков

Уровень развития	Контрольная группа				Экспериментальная группа			
	Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент		Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент	
	количество человек	%	количество человек	%	количество человек	%	количество человек	%
Высокий	7	28	7	28	3	12	10	40

Продолжение таблицы 13

Уровень развития	Контрольная группа				Экспериментальная группа			
	Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент		Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент	
	количество человек	%	количество человек	%	количество человек	%	количество человек	%
Средний	16	64	17	68	17	68	15	60
Низкий	2	8	1	4	5	20	0	0

Полученные результаты свидетельствуют: актуальный уровень сформированности лидерских качеств подростков экспериментальной группы заметно повысился в сравнении с уровнем сформированности лидерских качеств подростков контрольной группы: низкий уровень – у 0 % респондентов и 8 % респондентов экспериментальной и контрольной групп соответственно, средний уровень – у 60 % исследуемых учащихся экспериментальной группы и 68 % подростков контрольной группы и высокий – соответственно у 40 % и 28 % испытуемых.

Таблица 14 – Динамика уровня развития актуального уровня сформированности лидерских качеств подростков экспериментальной и контрольной групп

Динамика развития	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	количество человек	%	количество человек	%
Положительная	1	4	12	48
Отрицательная	0	0	0	0

Из таблицы 14 видно, что результаты 48 % подростков экспериментальной группы свидетельствуют о положительной динамике актуального уровня сформированности лидерских качеств подростков.

3. Количественные результаты уровня развития коммуникативных и организаторских умений обучающихся по методике «КОС», полученные в ходе экспериментальной работы, представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Результаты уровня развития коммуникативных и организаторских умений подростков (по методике «КОС»)

Уровень развития	Контрольная группа				Экспериментальная группа			
	Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент		Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент	
	количество человек	%	количество человек	%	количество человек	%	количество человек	%
Высокий	7	28	8	32	6	24	10	40
Средний	11	44	12	48	9	36	13	52
Низкий	7	28	5	20	10	40	2	8

Сравнительный анализ данных коммуникативных и организаторских склонностей показал уменьшение количества обучающихся в контрольной и экспериментальной группах, имеющих низкий уровень коммуникативных и организаторских склонностей – 32 % и 40 % подростков соответственно. В тоже время увеличилось количество испытуемых с высоким и средним уровнями развития данных способностей. Из таблицы видно, что к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей относятся 32 % и 40 % подростков контрольной и экспериментальной групп соответственно.

Таблица 16 – Динамика уровня развития самооценки лидерства подростков экспериментальной и контрольной групп

Динамика развития	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	количество человек	%	количество человек	%
Положительная	3	12	12	48
Отрицательная	0	0	0	0

Из таблицы 16 видно, что результаты 48 % подростков экспериментальной группы свидетельствуют о положительной динамике развития коммуникативных и организаторских умений обучающихся, в контрольной группе положительная динамика наблюдается только у 12 % подростков.

4. Результаты повторной диагностики преобладающего типа отношений к людям (методика изучения межличностных отношений) представлены в таблицах 17 и 18.

Таблица 17 – Результаты уровня развития межличностных отношений подростков по параметру «Доминирование»

Уровень развития	Контрольная группа				Экспериментальная группа			
	Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент		Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент	
	количество человек	%	количество человек	%	количество человек	%	количество человек	%
Высокий	12	48	13	52	8	32	15	60
Низкий	13	52	12	48	17	68	10	40

Большее количество испытуемых (52 % человек и 60 % человек соответственно контрольной и экспериментальной групп), стремящихся к лидерству в общении, к доминированию представлено в экспериментальной группе.

Таблица 18– Результаты уровня развития межличностных отношений подростков по параметру «Дружелюбие»

Уровень развития	Контрольная группа				Экспериментальная группа			
	Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент		Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент	
	количество человек	%	количество человек	%	количество человек	%	количество человек	%
Высокий	17	68	17	68	16	64	22	88
Низкий	8	32	8	32	9	36	3	12

Аналогичная картина в экспериментальной группе наблюдается по показателю «дружелюбие»: у 80 % подростков есть стремление к установлению дружелюбных отношений и сотрудничеству с окружающими (в контрольной группе по данному показателю изменений нет).

Таблицы 19 и 20 содержат количественные результаты, которые свидетельствуют о динамике по данным показателям.

Таблица 19 – Динамика по показателю «Доминирование» подростков экспериментальной и контрольной групп

Динамика развития	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	количество человек	%	количество человек	%
Положительная	1	4	7	28
Отрицательная	0	0	0	0

Таблица 20 – Динамика по показателю «Дружелюбие» подростков экспериментальной и контрольной групп

Динамика развития	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	количество человек	%	количество человек	%
Положительная	0	0	6	24
Отрицательная	0	0	0	0

Результаты 28 % подростков экспериментальной группы свидетельствуют о положительной динамике по показателю «Доминирование», в контрольной группе положительная динамика наблюдается только у 4 % подростков. Результаты 24 % подростков экспериментальной группы свидетельствуют о положительной динамике по показателю «Дружелюбие», в контрольной группе положительной динамика не наблюдается.

5. Количественные данные по методике «Социометрия» представлены в таблице 21.

Таблица 21 – Результаты уровня развития межличностных отношений подростков (по методике «Социометрия»)

Уровень развития	Контрольная группа				Экспериментальная группа			
	Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент		Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент	
	количество человек	%	количество человек	%	количество человек	%	количество человек	%
Лидер	7	28	8	32	6	24	10	40
Предпочитаемый	11	44	12	48	9	36	13	52
Аутсайдер	7	28	5	20	10	40	2	8

Контрольная диагностика свидетельствует, что после реализации программы статусом лидера обладают 32 % обследованных

экспериментальной группы (в контрольной группе данные не изменились), также значительно увеличилось количество подростков в экспериментальной группе со статусом предпочитаемого (60 % подростков), в то время как снизилось количество испытуемых со статусом аутсайдера – 8 % подростков.

Таблица 22 – Динамика изменения статуса в группе подростков экспериментальной и контрольной групп

Динамика развития	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	количество человек	%	количество человек	%
Положительная	1	4	10	40
Отрицательная	0	0	0	0

Из таблицы 22 видно, что результаты 40 % подростков экспериментальной группы свидетельствуют о положительной динамике их статуса в группе, в контрольной группе положительная динамика наблюдается только у 4 % подростков.

Обобщенные данные констатирующего и контрольного экспериментов представлены в таблицах 23-25.

Таблица 23 – Сравнительный анализ развития когнитивного критерия оценивания лидерских качеств подростков

Уровень развития	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	констатирующий эксперимент (в %)	контрольный эксперимент (в %)	констатирующий эксперимент (в %)	контрольный эксперимент (в %)
Высокий	28	28	12	36
Средний	64	68	68	64
Низкий	8	4	20	0

Таблица 24 – Сравнительный анализ развития личностного критерия оценивания лидерских качеств подростков (в %)

Уровень развития	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	констатирующий эксперимент (в %)	контрольный эксперимент (в %)	констатирующий эксперимент (в %)	контрольный эксперимент (в %)
Высокий	28	28	12	40
Средний	64	68	68	60
Низкий	8	4	20	0

Таблица 25 – Сравнительный анализ развития деятельностного критерия оценивания лидерских качеств подростков (в %)

Уровень развития	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	констатирующий эксперимент (в %)	контрольный эксперимент (в %)	констатирующий эксперимент (в %)	контрольный эксперимент (в %)
Высокий	28	28	24	32
Средний	44	48	36	60
Низкий	28	24	40	8

Полученные результаты свидетельствуют о том, что знаний о роли лидера в группе (когнитивный критерий) после проведения формирующего эксперимента больше у обучающихся экспериментальной группы. Лидерские качества как личностные показатели также больше присутствуют у испытуемых экспериментальной группы, и подростки стали их демонстрировать в межличностных отношениях (деятельностный критерий), в отличие от обучающихся контрольной группы.

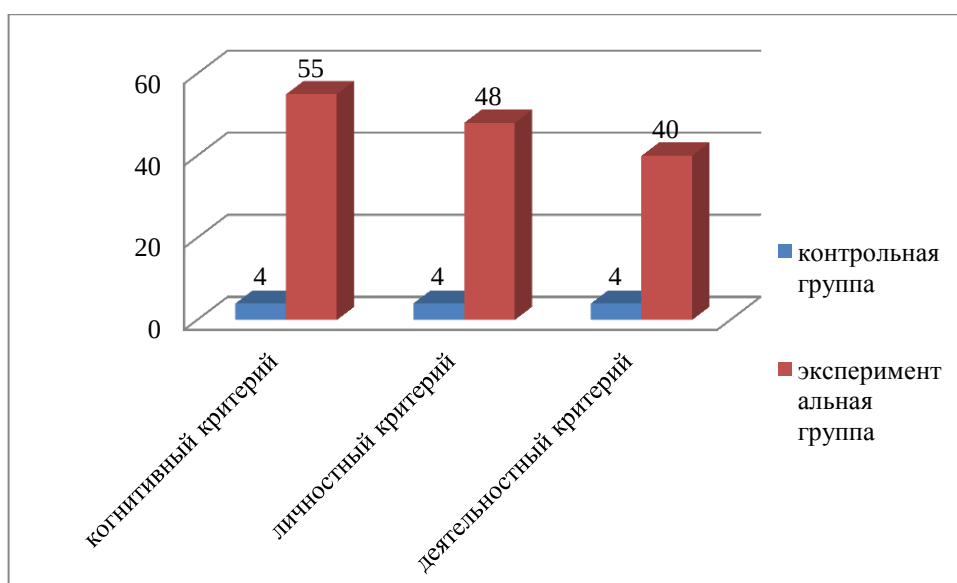


Рисунок 3 – Динамика развития критериев лидерского потенциала подростков

На рисунке 3 видно, что результаты 55 % подростков экспериментальной группы свидетельствуют о положительной динамике в их самооценивании себя как лидера, результаты 48 % подростков экспериментальной группы свидетельствуют о положительной динамике

актуального уровня сформированности лидерских качеств подростков, результаты 40 % подростков экспериментальной группы свидетельствуют о положительной динамике их статуса в группе. В контрольной группе положительная динамика наблюдается только у 4 % подростков.

В таблице 26 обобщены данные оценивания диагностических критериев, полученных в ходе констатирующего и контрольного экспериментов. Они позволяют представить количественно уровень развития лидерского потенциала подростков.

Таблица 26 – Результаты уровня развития лидерского потенциала подростков

Уровень развития	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	констатирующий эксперимент (в %)	контрольный эксперимент (в %)	констатирующий эксперимент (в %)	контрольный эксперимент (в %)
Высокий	28	28	16	36
Средний	57	61	57	61
Низкий	15	11	27	3

Исходя из результатов, приведенных в таблице 25, видно, что данные контрольной и экспериментальной групп качественно отличаются. В контрольной группе наблюдается незначительная динамика развития уровня лидерского потенциала, в то время как в экспериментальной группе наблюдается положительная динамика в развитии у 44 % подростков. Также в экспериментальной группе наблюдается высокий уровень развития лидерского потенциала у 36 % учащихся. Представители этой группы активно участвуют на занятиях по развитию своих лидерских качеств. Ребята умеют управлять собой (не теряются и не сдаются в трудных ситуациях, умеют распределять свои силы в учёбе и труде, если в работе встречаются трудности, то не опускают руки). В отношениях легко могут убедить в чём-то товарищей, являются инициаторами идей и при этом умеют организовать дело и проконтролировать его выполнение.

Показатель низкого уровня сформированности лидерских качеств подростков в экспериментальной группе снизился на 23 %, а показатель среднего и высокого уровней повысился.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что после проведения формирующего эксперимента уровень развития лидерских качеств обучающихся экспериментальной группы значительно улучшился, что говорит об эффективности реализованной программы по развитию лидерского потенциала подростков.

Выводы по главе 2

Во второй главе описаны результаты констатирующего эксперимента, целью которого является определение уровня развития лидерского потенциала у обучающихся в условиях общеобразовательной школы.

Экспериментальная работа проводилась на базе МБУ «Школа №23 имени Пальмиро Тольятти» с учащимися 8 классов в количестве 50 человек в возрасте от 13 до 15 лет (37 девочек и 13 мальчиков). Контрольная и экспериментальная группы включали по 25 подростков.

На втором этапе проведен формирующий эксперимент, направленный на развитие лидерского потенциала подростков. Сроки проведения – период с сентября по декабрь 2019 года. Для достижения цели формирующего эксперимента была разработана программа «Слагаемые лидерства», которая является одним из механизмов развития лидерского потенциала подростков – участников детско-юношеской организации, обеспечение их теоретическими и практическими навыками организации успешной коммуникации в групповой деятельности.

Таким образом, участие в программе «Слагаемые лидерства» способствовало пониманию подростками того, каким должен быть истинный лидер. В рамках данной программы особое внимание уделялось анализу стилей управления, вопросам самореализации лидера.

В основе различных форм работы было обучение организаторской и коммуникативной техникам. На практических занятиях у подростков

совершенствовались организаторские качества, а также развивались их навыки командной работы, организации и руководства коллективом сверстников.

Реализация качеств лидера происходила через освоение участниками новых форм деятельности (от организации и проведения КТД до организации и проведения праздников). На протяжении всей работы по развитию лидерского потенциала подростков особое внимание уделялось нравственным аспектам поведения лидера.

Таким образом, апробация программы «Слагаемые лидерства» подтвердила важность для детей ценности деятельности в социуме, влияние детско-юношеской организации на подростковую среду. Программа оказала положительное влияние на подростков, активизировав их, повысив их статус в обществе, стимулировав развитие их лидерского потенциала.

На этапе контрольного эксперимента проведена диагностика контрольной и экспериментальной групп с целью определения эффективности разработанной системы развития лидерского потенциала подростков. Повторная диагностика выявила позитивную динамику по когнитивному, личностному и деятельностному показателям лидерского потенциала и по уровню развития лидерского потенциала в целом подростков экспериментальной группы, что позволяет говорить об эффективности условий, созданных при реализации программы.

Проведенная опытно-экспериментальная работа имеет положительные результаты, что позволяет считать выдвинутую гипотезу исследования подтвержденной, задачи исследования выполненными. Это позволяет рекомендовать её результаты к исследованию и вынести на защиту основные положения.

Заключение

В исследовании на основании теоретического обобщения научной литературы были определены сущность и содержание понятия «лидерский потенциал» в современных психолого-педагогических исследованиях. Под лидерским потенциалом понимается «качественная характеристика личности, отражающая совокупность внутренних потребностей, возможностей, ценностного отношения, средств, способствующих достижению такого уровня интеграции компетентности, ответственности, активности и коммуникативности, который обеспечивает ее ведущее влияние на членов группы при совместном решении задач в различных областях жизнедеятельности».

В исследовательской работе определены и описаны критерии лидерского потенциала (когнитивный (готовность подростков к принятию роли лидера, понимание значимости общественной деятельности; знание технологии организации деятельности); личностный (сформированность лидерских качеств); деятельностный (использование теоретических знаний на практике, умение добиваться высоких результатов в деятельности, навыки работы в команде)), уровни развития лидерского потенциала, а также определены методики, которые позволили определить достоверность данных о происходящих изменениях в развитии лидерского потенциала и получить объективную информацию об эффективности опытно – экспериментальной работы.

В исследовании обоснован подростковый возраст как наиболее эффективный и плодотворный период для развития лидерского потенциала. Подростку важно иметь гибкость и творчество ума, способностью практически оценивать ситуацию, умение работать в команде, индивидуальный подход к людям, способность находить нестандартное решение, вести людей за собой, во время гасить конфликты при разрешении групповой задачи.

Анализ теоретических психолого-педагогических, социологических трудов и научно-практических исследований в области лидерства свидетельствует о существенных возможностях детско-юношеской организации в определении лидерского потенциала подростков и существовании в определении эффективных условий для развития лидерских качеств подростков в детско-юношеском объединении проблемы, которая в недостаточной степени изучена. Проявляется необходимость в психолого-педагогических нововведениях в контексте формирования и дальнейшего развития лидерских качеств подростков.

В ходе исследования доказано позитивное влияние специально спроектированной модели развития лидерского потенциала подростков в деятельности детско-юношеской организации, состоящей из взаимосвязанных и взаимодополняющих компонентов:

- 1) целевой компонент, ориентированный на социальный заказ, который обуславливает постановку цели – развитие лидерского потенциала обучающегося в деятельности детско-юношеского объединения и включающий системный и личностно-деятельностный подходы как методологические, а также принципы, на основе которых реализуется этот процесс;
- 2) содержательно-деятельностный компонент, включающий в себя такие комплементарные элементы, как содержание программы, формы и методы деятельности, которые будут содействовать качественному применению возможностей детско-юношеской организации в развитии лидерского потенциала подростков. Содержательный блок раскрывает собственно содержание деятельности подростков, включенных в нее. Основой данной деятельности выступают занятия, в результате которых подростки осознают важность таких категорий, как самоорганизация, взаимопонимание, сотрудничество для результата их деятельности;

- 3) организационно-деятельностный компонент, содержащий в себе формы и методы реализации программы развития лидерского потенциала обучающегося в деятельности детско-юношеского объединения;
- 4) оценочно-результативный компонент, представленный критериями развития лидерского потенциала обучающегося в деятельности детско-юношеского объединения: когнитивным (готовность подростков к принятию роли лидера, понимание значимости общественной деятельности; знание технологии организации деятельности); личностным (сформированность лидерских качеств); деятельностным (использование теоретических знаний на практике, умение добиваться высоких результатов в деятельности, навыки работы в команде). Каждый из критериев представлен тремя уровнями развития лидерского потенциала: высоким, средним и низким уровнями. Совокупными показателями трёх критериев, представленных на высоком уровне, являются обучающиеся детского общественного объединения с высоким уровнем развития лидерского потенциала.

Модель обеспечивает положительную динамику в развитии лидерского потенциала подростков и эффективно действует при выделенных педагогических условиях.

В качестве педагогических условий становления и развития качеств лидера у подростков можно отметить: педагогическую диагностику качеств лидера; развитие субъектной активности учащихся: стимулирование субъектной активности, активной жизненной позиции, включение подростков в деятельность детско-юношеского объединения.

Во второй главе проведено описание результатов констатирующего эксперимента. Определены и описаны критерии лидерского потенциала, уровни развития лидерского потенциала, а также определены методики, которые позволили определить достоверность данных о происходящих

изменениях в развитии лидерского потенциала и получить объективную информацию об эффективности опытно-экспериментальной работы. Используя выделенные уровни, описание характеристики каждого уровня и методик диагностики, проведен констатирующий эксперимент.

В исследовании представлена программа по развитию лидерского потенциала подростков на примере МБУ «Школа №23» городского округа Тольятти. Входящие в программу занятия проводились в очной форме и включали в себя беседы, интерактивные лекции, ситуативный разговор, самодиагностику, психологические и деловые игры, дискуссии, мастер-класс, упражнения на взаимодействие в группах, социально-психологические тренинги, конкурсы, проектирование. Исключительное значение в программе отдавалось групповым формам работы, позволяющим ребятам проявлять активность, наиболее полно реализовывать свои умения и навыки.

Участие в программе «Слагаемые лидерства» способствовало пониманию подростками того, каким должен быть истинный лидер. В рамках данной программы особое внимание уделялось анализу стилей управления, вопросам самореализации лидера.

В основе различных форм работы было обучение организаторской и коммуникативной техникам. На практических занятиях у подростков совершенствовались организаторские качества, а также развивались их навыки командной работы, организации и руководства коллективом сверстников.

Реализация качеств лидера происходила через освоение участниками новых форм деятельности (от организации и проведения КТД до организации и проведения праздников). На протяжении всей работы по развитию лидерского потенциала подростков особое внимание уделялось нравственным аспектам поведения лидера.

Таким образом, апробация программы «Слагаемые лидерства» подтвердила важность для детей ценности деятельности в социуме, влияние детско-юношеской организации на подростковую среду. Программа оказала

положительное влияние на подростков, активизировав их, повысив их статус в обществе, стимулировав развитие их лидерского потенциала.

На итоговом этапе опытно-экспериментальной работы определена эффективность разработанной программы и обобщены результаты исследования. Анализ и обработка полученных данных позволили сделать вывод о позитивных изменениях в развитии лидерского потенциала у учащихся. Результаты исследования могут служить теоретической базой для решения проблемы по развитию лидерского потенциала подростков.

Таким образом, полученные в ходе исследования результаты доказывают, что цель исследования достигнута, гипотеза подтверждена, все задачи научного поиска решены.

Настоящее исследование не претендует на исчерпывающее рассмотрение всех аспектов проблемы. В качестве перспективы можно определить такие направления исследования, как поиск, выявление и совершенствование комплекса педагогических условий эффективного формирования лидерского потенциала подростков, описание методических рекомендаций в адрес конкретных специалистов по решению данной проблемы (педагог-организатор, психолог), определение различных форм деятельности детско-юношеской организации как условия развития лидерского потенциала подростков.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Абрамова Г. С. Возрастная психология. М. : Академический Проект. 2000. С. 476-493.
2. Адаир Д. Психология лидерства. М. : Изд-во «Эксмо». 2005. 217 с.
3. Алиева Л. В. Детское движение как субъект воспитания: монография. М. : Макс-Пресс. 2002. 224 с.
4. Алиева Л. В. Моделирование как метод реализации системного подхода к воспитанию / Л. В. Алиева // Вопросы воспитания. 2014. № 4. С. 9-13.
5. Андреева Г. М. Социальная психология 5-е изд., испр. и доп. М. : Аспект Пресс. 2006. 363 с.
6. Андреева О. И. Феномен лидерства. К.: Освита. 2004. 312 с.
7. Байхэм У., Смит О., Пизи М. Воспитай своего лидера / Пер. с англ. М.: Издательский дом Вильяме. 2002. 416 с.
8. Бендер П., Хеллман Э. Лидерство изнутри / Перевод с англ. М. : Попурри. 2005. 303 с.
9. Богуславский М. В. Детское движение в России: между прошлым и будущим. Монография. Тверь : научная книга. 2007. 112 с.
10. Божович Л. И. Личность и её формирование в детском возрасте. М. : Просвещение. 1968. 464 с.
11. Бойчук А. А. Лидер или руководитель? К. : Высшая школа. 2003. 282 с.
12. Бондаревская Е. В. Смыслы и стратегии личностно-ориентированного воспитания // Педагогика. 2001. № 1. С. 17-24.
13. Бубякина А. Е. Развитие лидерских качеств подростков в процессе реализации социальных проектов / А. Е. Бубякина. Текст : электронный // Проблемы и перспективы развития образования в России. 2015. № 36. С. 41-46. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24912836> (дата обращения: 17.12.2019). Режим доступа : Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.
14. Валяева Л. В. Роль системы дополнительного образования в развитии лидерских качеств у подростков / Л. В. Валяева, Т. А. Михайлова. Текст :

электронный // Социальные отношения. 2018. № 1. С. 70-79. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32679176> (дата обращения: 17.12.2019). Режим доступа : Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

15. Васильковская М. И. Деятельность клубного объединения в развитии творческих способностей детей подросткового возраста / М. И. Васильковская. Текст : электронный // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2017. № 38. С. 152- 159.

URL: <https://e.lanbook.com/reader/journalArticle/388255> (дата обращения: 06.12.2019). Режим доступа : Электронно-библиотечная система «Лань». 18

16. Возник Л. А. Теории лидерства. М.: Феникс. 2004. 264 с.

17. Вульф Б. Ребячий лидер - кто он? Подумаем вместе // Воспитание школьников. 1991. №1. С. 32-34.

18. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Под ред. В. В. Давыдова. М.: Педагогика. 1991. 479 с.

19. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М. : Альпина. 2012. 301 с.

20. Дербенева Г. В. Детские общественные объединения как пространство личностной самореализации детей и подростков // Материалы научно-практической конференции 16 мая 2003 года / Отв. ред. Т. А. Писчурникова. Омск : Изд-во ОмГПУ. 2003. С. 11-13.

21. Детское движение. Словарь-справочник. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Ассоциация исследователей детского движения. 2005. 544 с.

22. Диагностика лидерских способностей / Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. 2002. С. 316-320.

23. Димухаметов Р. С. Моделирование системы воспитания обучаемых // Социальная педагогика: истоки, состояние, перспективы развития: материалы XX Международных социально-педагогических чтений (24 марта 2017 г.) / под ред. Л. В. Мардахаева. М. : Изд-во РГСУ. 2017. С. 145-150.

24. Дубро Ю. С. Философско-педагогические предпосылки развития лидерства / Ю. С. Дубро // В мире научных открытий. Социально-гуманитарные науки. № 5. 2015. С. 2504-2515.
25. Емельянова М. И. Воспитание ребёнка-лидера // Воспитание школьников. 2006. №5. С. 23-25.
26. Жеребова Н. С. Лидерство в малых группах как объект социально-психологического исследования // Руководство и лидерство / Под. ред. Б. Д. Парыгина. Л. 1973. С. 54-63.
27. Зубанова Л. Б. Сущность лидерства и возможность формирования его потенциала // Педагогическая наука и образование. 2007. №2. С. 53-57.
28. Караковский В. А. «Воспитание? Воспитание... Воспитание!» / В. А. Караковский Л. И. Новикова, Н. Л. Селиванова. М. : Пед. об-во России. 2000. 256 с.
29. Карделл Ф. Психотерапия и лидерство. / Пер. с англ. СПб. : Речь. 2010. 390 с.
30. Кипнис. М. Тренируем умение вести за собой, быть лидером, «мотором» и вдохновителем. 68 лучших игр и упражнений для развития управленческих способностей / Михаил Кипнис. М. : АСТ МОСКВА. 2009. 285 с.
31. Кирпичник А. Г. Общественная организация детей: новый старт и старые уроки / А. Г. Кирпичник // Технологии воспитания в общеобразовательных организациях: материалы Всерос. науч.-практ. конференции. Кострома : Изд-во Костромской гос. ун-т. 2017. С. 260-264.
32. Кортухова Р. И. К вопросу о лидерском развитии коллектива / Р. И. Кортухова // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. №5. С. 28-31.
33. Кретов Б. И. Типология лидерства // Социально-гуманитарные знания. 2000. №3. С. 73-78.
34. Кричевский Р. Л. Феномен идентификации в лидерстве у старшеклассников // Социально-психологические проблемы личности и коллектива. Ярославль : ЯрГУ. 2012. С. 122-126.

35. Кричевский Р. Л. Феномен идентификации в лидерстве у старшеклассников // Социально-психологические проблемы личности и коллектива. Ярославль : ЯрГУ. 2012. С. 122-126.
36. Кричевский Р. Л, Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. М. : Аспект Пресс. 2001. 318 с.
37. Кудряшова Е. В. Лидер и лидерство: исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли. Архангельск. 1996. 215 с.
38. Куприянов Б. В. Детские общественные организации: инвариант и вариативность // Народное образование. 2007. № 7. С. 207-214.
39. Курочкина М. И. Деловая игра в воспитании качеств лидера / М. И. Курочкина. 8-е изд., перераб. и доп. М. : Almamater. 2001. 11 с.
40. Куртеева Л. Н. Становление и перспективы развития современных детских общественных организаций России // Наука и школа. 2009. № 4. С. 7-9.
41. Лутошкин А. Н. Как вести за собой. М. : Просвещение. 1986. 43 с.
42. Макаренко А. С. Коллектив и воспитание личности. М. : Педагогика. 1972. 334 с.
43. Малиновский А. В. Профессиональная позиция лидера детского объединения: методические и практические материалы. Минск. 1996. 82 с.
44. Малкина-Пых И. Г. Кризисы подросткового возраста. М. : ЭКСМО. 2017. 368 с.
45. Мальцева Э. А., Костина Н. М. Педагогика детского движения : учебное пособие. Ижевск : Издательский дом «Удмуртский университет». 2000. 516 с.
46. Маркова М. Ю. Развитие лидерских качеств и организаторских способностей в детском общественном объединении. М. : Изд. Просвещение. 2014. 192 с.
47. Матяш Н. В. Методы активного социально-психологического обучения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. М.: Изд. центр «Академия». 2017. 96 с.

48. Махаева Г. М. Технология развития личностных качеств лидера : Учеб.-метод. пособие. Махачкала, ДГПУ. 2007. 92 с.
49. Медяник Г. А., Фадеева М. П. Результат и перспективы исследования лидерского потенциала подростков - активистов детского общественного объединения // Сборник XI Всероссийской заочной научно-практической конференции учащейся молодежи «Наука XXI века: взгляд в будущее». 2019. С. 135-137.
50. Менегетти А. Психология лидера. М. : Онтопсихология. 2002. 208 с.
51. Методические рекомендации для старшего вожатого образовательной организации / Е. А. Леванова, С. Ю. Попова, М. И. Прокохина, Т. В. Пушкарева, А. В. Коршунов. М. : Научно-практический центр СПО-ФДО. 2016. 47 с.
52. Миллер М. С чего начинается лидер. М. : Феникс. 2005. 232 с.
53. Мухина В. С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество : учеб. пособие. М. 2004. 265 с.
54. Об образовании в Российской Федерации: закон Рос. Федерации от 29.12.2012, № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166143/.
55. Об общественных объединениях: закон Рос. Федерации от 19.05.1995 № 82-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6693/.
56. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М. : Азбуковник. 1999. С. 571.
57. Основы государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2025 года [Электронный ресурс]: утв. расп. Прав. РФ от 2 декабря 2014 г. № 1663-р. Режим доступа: <https://oprfr.ru/young/newsitem/26185>.
58. Основы социокинетики детства: пособие для тех, кто обучает взрослых организаторов детских общественных объединений и для тех, кто обеспечивает гос. поддержку развития детского общественного движения / сост. ред.: Т. В. Трухачева, А. Г. Кирпичник. М. 2009. 550 с.

59. Петровский А. В. Теория деятельностного опосредования и проблема лидерства // Вопросы психологии. 1980. №2. 29 с.
60. Пименова А. А. Психология лидера. М. 2003. 318 с.
61. Прокудин Ю. П. Взрослые и дети: проблемы взаимодействия в социуме детского движения: учеб.пособие. Изд. 2-е, испр. и доп. Тамбов. 2007. 240 с.
62. Психологическая характеристика лидерства / Теоретическая психология. М. 2001. С. 267-281.
63. Пташко Т. Г. Социализация личности подростка в условиях детского общественного объединения: автореф. дис... канд. пед. наук / Т. Г. Пташко. Челябинск. 2000. 16 с.
64. Рожков М. И. Развитие самоуправления в детских коллективах / М. И. Рожков. М. : Гуманит. изд. центр «ВЛАДОС». 2015. 158 с.
65. Рослякова С. В. К проблеме построения первичной ячейки Российского движения школьников / С. В. Рослякова // сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. : в 3 ч. 2017. С. 28-33.
66. Российское движение школьников в образовательной организации [Текст] : учеб. пособие / Е. М. Харланова, С. В. Рослякова, Н. А. Соколова и др. ; под ред. Е. М. Харлановой. Челябинск : Изд-во ЮУрГГПУ. 2019. 281 с.
67. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии: В 2-х т. М. : Педагогика. 1989. Т. 2. 328 с.
68. Руденко И. В. «Педагогические маневры» сопровождения ученического самоуправления (от идей Л. И. Новиковой к современной практике) // сборник «Системный подход в воспитании: развитие во времени и пространстве». Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 100-летию со дня рождения академика РАО Людмилы Ивановны Новиковой. 2018. С. 390-395.
69. Сбитнева В. Б. Возможности технологии социального проектирования в развитии лидерских качеств подростков. М. : МГУ. 2012. 116 с.
70. Смекалова Е. М. Школа лидерства: Методические рекомендации. М. : ТЦ Сфера. 2011. 96 с.

71. Соколова Э. С., Фёдорова М. И. Дети и детские организации России в XX веке. История и современность глазами социологов. М. : Педагогическое общество России. 2007. 256 с.
72. Тришкина А. Педагогический опыт «Я – лидер» // Дополнительное образование и воспитание. 2014. № 4(78). С. 38–46.
73. Тэйлор Д. Голая правда о лидере / Перевод с англ. М. : Фаир-пресс. 2005. 255 с.
74. Уманский А. Л. Педагогическое сопровождение детского лидерства: автореферат дисс... д-ра пед. наук [Текст] / А. Л. Уманский. Кострома. 2004.
75. Уманский А. Л. Педагогическое стимулирование лидерства в подростковых группах : Автореф. дис... канд. пед. наук. Кострома. 1992. 20 с.
76. Фадеева М. П. В единстве – наша сила // Сборник «Социальные практики детских общественных объединений города Тольятти». 2019. С. 48-50.
77. Фадеева М. П. К вопросу формирования лидерства в подростковой среде. «Студенческие дни науки в ТГУ» : научно-практическая конференция (Тольятти, 1-30 апреля 2019 года) : сборник студенческих работ / отв. за вып. С. Х. Петерайтис. Тольятти : Изд-во ТГУ. 2019. 1 оптический диск. С. 497-499.
78. Фадеева М. П. Программа «Слагаемые лидерства» как одно из условий формирования лидерского потенциала подростков // Международный научно-практический электронный журнал «Моя профессиональная карьера». 2019. №5. С. 145-148.
79. Фадеева М. П. Развитие лидерского потенциала подростков как фактор успешной социализации // Сборник XXII Региональной научно-практической конференции «Образование и психологическое здоровье». 2019. С. 123-125
80. Фадеева М. П. Тренинговые занятия как форма организации профилактической и развивающей работы с подростками (из опыта работы) // Сборник XXI Региональной научно-практической конференции «Образование и психологическое здоровье». 2018. С. 88-90.

81. Фадеева М. П. Формирование лидерской позиции обучающихся через систему деятельности детско-юношеской организации // Сборник всероссийской студенческой научно-практической междисциплинарной конференции «Молодежь. Наука. Общество». 2018. С. 146-148.
82. Фатеева И. М., Нижельская О. С чего начинается лидер / Перевод с англ. М. : Альпина. 2005. 231 с.
83. Фельдштейн Д. И. Психология воспитания подростка. М. : Знание. 1978. 192 с.
84. Фридман Л. П. Изучение личности учащегося и ученических коллективов. М. : Академия. 2013. 210 с.
85. Шалагинова Л. В. Психология лидерства. СПб. : Речь. 2018. 458 с.
86. Швецова Н. А. Феномен харизмы в общественном сознании : Автореферат дис. канд. философских наук. Пермь. 2007. 29 с.
87. Шевченко М. Ф. Как стать успешным? Программа занятий для старшеклассников. СПб. : Речь. 2016. 208 с.
88. Шляпина Е. Д. Современные анимационные технологии как средство формирования лидерских качеств подростков в условиях детского оздоровительного лагеря / Е. Д. Шляпина. Текст : электронный // Современные проблемы науки и образования. 2017. № 6. С. 190-197. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32390486> (дата обращения: 16.12.2019). Режим доступа : Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.
89. Яблонский С. А. Психология лидерства. К.: Высшая школа. 2003. 384 с.
90. Янг Р. Лидерство в командах / Перевод с англ. М.: ГИППО (ШРРО). 2004. 122 с.
91. Bass B. M. The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications Hardcover. 2008. P. 217.
92. Bennis W., Nanus B. Leaders: The Strategies for Taking Charge. N.Y. 1985. P. 156.
93. Genkins W. O. A Review of Leadership Study with Particular Reference to Military Problems. 1987. P. 102

94. Greenleaf R. Servant Leadership. Indianapolis. 1991. P. 160.
95. Gregor D. Leadership and Motivations. N. Y. London. 1966. P. 171.
96. Pettrullo L. Leadership and Interpersonal Behavior. N.Y. 1964. P. 67.
97. Stogdill R. M. Handbook of Leadership. N. Y. 1974. P. 196.

Приложение А

Уровни развития лидерского потенциала

Таблица А.1 – Уровни развития лидерского потенциала

Уровни	Характеристика
Высокий	Владеет содержанием понятия «лидер» и «лидерский потенциал», активно участвует на занятиях по развитию своих лидерских качеств. Высокий уровень самооценивания проявления лидерства в совместной деятельности. Умеет управлять собой (не теряется и не сдаётся в трудных ситуациях, умеет распределять свои силы в учёбе и труде, если в работе встречаются трудности, то не опускает руки). Осознает цели, знает, чего хочет (действия направлены на достижения поставленной цели, важно достижение цели, может чётко ответить на вопрос, чего хочет от жизни). Умеет решать проблемы. Наличие творческого подхода (любит искать и пробовать новое, принимая решение, перебирает различные варианты). Я никогда не поступал так, как другие Мне неинтересно заниматься однообразным, рутинным делом. Влияет на окружающих (легко может убедить в чём-то товарищей, легко устанавливает нормальные отношения с товарищами, его идеи охотно воспринимаются товарищами). Знает правила организаторской работы (знает, как вовлечь товарищей в общее дело, организуя товарищей, старается заинтересовать их, умеет правильно подобрать людей для организации какого-либо дела, при организации дел учитывает мнение товарищей, умеет контролировать работу товарищей). Организаторские способности (в отношении с людьми достигает взаимопонимания, находит выход в сложных ситуациях, умеет находить общий язык с людьми). Умеет работать с группой (стремится к тому, чтобы его понимали, легко удаётся сплотить товарищей вокруг какого-либо дела). Высокий уровень проявления коммуникативных склонностей. Обладает статусом лидера (набирает 50 % и более выборов от их возможного количества при оценке группой).
Средний	Имеет знания по теме «Лидерство», «лидерский потенциал», активно участвует на занятиях по развитию своих лидерских качеств. Средний уровень самооценивания проявления лидерства в совместной деятельности. Умеет управлять собой (не теряется и не сдаётся в трудных ситуациях, умеет распределять свои силы в учёбе и труде, если в работе встречаются трудности, то не опускает руки). Осознает цели, знает, чего хочет (действия направлены на достижения поставленной цели, важно достижение цели, может чётко объяснить свои жизненные цели). Умеет решать проблемы (знает, как преодолевать трудности, эпизодически возникают сложности с планированием работы и ее оценкой, использует опыт других). Творческий подход использует частично (принимая решение, перебирает

Продолжение Приложения А
Продолжение таблицы А.1

Уровни	Характеристика
	различные варианты). Знает правила организаторской работы (организуя товарищей, старается заинтересовать их, умеет правильно подобрать людей для организации какого-либо дела, при организации дел учитывает мнение товарищей, но не всегда умеет находить общий язык с людьми, умеет контролировать работу товарищей). Средний уровень проявления коммуникативных склонностей. Обладает статусом предпочитаемого (набирает от 20 до 50 % общего количества выборов при оценке группой).
Низкий	Знаком с понятиями «лидер» и «лидерский потенциал», посещает занятия по развитию своих лидерских качеств. Низкий уровень самооценивания проявления лидерства в совместной деятельности. Испытывает трудности в управлении собой (теряется в трудных ситуациях, не всегда умеет распределять свои силы в учёбе и труде, требует руководства своими действиями со стороны других). Не имеет четкой цели (действия направлены на достижения поставленной цели извне, не может чётко ответить на вопрос, чего хочет от жизни). Умеет решать проблемы эпизодически (работает по известному алгоритму, возникают сложности с планированием работы и ее оценкой). Творческий подход не использует (принимая решение, опирается на ранее примененные варианты). Знает правила организаторской работы, но не всегда их может применить (организуя товарищей, не старается заинтересовать их, умеет правильно подобрать людей для организации какого-либо дела, при организации дел испытывает трудности в нахождении общего языка с людьми, трудности в контроллинге работы товарищей). Не нуждается в коммуникации, в незнакомом коллективе ощущает себя «закато», любят уединение; с трудом ориентируется в непривычной обстановке; не отстаивает свои убеждения, обидчив; мало проявляет инициативу в социуме, не берет на себя ответственность в принятии решений. Обладает статусом аутсайдера (не получает выборов или имеет их незначительное количество (до 20 %)).

Приложение Б
Протоколы результатов исследования и сводные таблицы

Таблица В.1 – Протокол результатов исследования самооценки лидерства учащихся (констатирующий эксперимент)

Код учащегося	Номер вопроса									Сумма баллов	Уровень развития
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	12	11	10	12	14	10	12	12	15	108	с
2	10	15	17	18	20	11	20	12	11	134	в
3	8	9	12	16	12	17	11	15	10	110	с
4	6	13	8	18	18	18	18	5	13	117	с
5	4	15	6	16	20	16	20	7	15	119	в
6	2	17	4	14	1	14	1	6	17	76	с
7	1	19	2	12	3	12	3	17	19	88	с
8	3	12	1	10	5	10	5	15	12	73	с
9	5	14	3	8	7	8	7	13	14	79	с
10	7	16	5	6	9	6	9	13	16	87	с
11	9	18	7	4	11	4	11	15	18	97	с
12	11	20	9	2	13	2	13	17	20	107	с
13	9	1	11	1	9	1	15	9	1	57	н
14	15	3	13	3	17	3	17	12	3	86	с
15	17	5	15	5	19	5	19	14	5	104	с
16	19	7	17	7	20	7	20	16	7	120	в
17	12	9	12	9	18	9	18	18	9	114	в
18	14	11	14	11	16	11	16	20	11	124	в
19	16	13	15	13	14	13	14	1	13	112	в
20	18	1	13	15	12	15	12	3	18	107	с
21	20	3	18	17	10	17	10	5	16	116	в
22	1	5	12	11	20	14	20	7	14	104	с
23	3	7	9	11	1	10	1	9	12	63	н
24	5	9	15	12	3	18	3	11	10	86	с
25	7	11	12	11	15	20	15	13	8	112	в
26	9	13	20	4	7	1	7	12	6	79	с
27	11	12	1	8	9	3	9	11	4	68	с
28	13	11	3	6	11	5	11	4	2	66	с
29	15	4	5	4	13	7	13	8	1	70	с
30	17	8	7	8	12	9	12	6	3	82	с
31	19	6	9	6	11	11	11	4	5	82	с
32	20	15	11	7	4	13	4	8	7	89	с
33	18	11	13	12	8	18	8	6	9	103	с
34	16	13	12	16	6	16	6	7	11	103	с
35	14	12	11	14	11	14	12	12	13	113	в
36	12	11	4	12	13	12	7	1	15	87	с
37	10	4	8	10	12	10	9	3	17	83	с
38	8	8	6	8	11	8	11	5	8	73	с

Продолжение Приложения Б
Продолжение таблицы Б.1

Код учащегося	Номер вопроса									Сумма баллов	Уровень развития
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
39	6	6	8	6	4	6	13	7	6	62	н
40	4	11	6	4	8	4	15	9	4	65	с
41	2	13	4	2	6	2	17	11	2	59	н
42	1	12	2	1	4	1	8	13	1	43	н
43	3	11	1	3	8	3	6	15	3	53	н
44	5	4	3	5	6	5	4	17	5	54	н
45	7	8	5	7	7	7	2	19	7	69	с
46	9	6	7	9	12	9	1	20	9	82	с
47	11	4	9	11	11	11	3	18	11	89	с
48	13	11	15	13	12	13	10	16	11	114	в
49	15	11	11	15	15	15	7	14	12	115	в
50	17	7	11	17	1	17	9	12	13	104	с

Таблица Б.2 – Протокол результатов исследования уровня лидерства учащихся (констатирующий эксперимент)

Код учащегося	Сумма баллов	Уровень развития
1	7	с
2	8	в
3	5	с
4	1	с
5	7	в
6	6	с
7	5	с
8	6	с
9	4	с
10	2	с
11	4	с
12	4	с
13	5	н
14	9	с
15	7	с
16	7	в
17	2	в
18	6	в
19	5	в
20	8	с
21	9	в
22	6	с
23	3	н
24	5	с
25	2	в
26	8	с
27	4	с

Продолжение Приложения Б
Продолжение таблицы Б.2

Код учащегося	Сумма баллов	Уровень развития
28	5	с
29	6	с
30	6	с
31	5	с
32	5	с
33	5	с
34	8	с
35	8	в
36	5	с
37	6	с
38	6	с
39	3	н
40	5	с
41	3	н
42	3	н
43	3	н
44	3	н
45	6	с
46	5	с
47	6	с
48	8	в
49	7	в
50	5	с

Таблица Б.3 – Протокол результатов исследования уровня развития лидерских способностей учащихся (констатирующий эксперимент)

Код учащегося	Сумма баллов	Уровень выраженности
1	25	с
2	30	в
3	25	с
4	24	с
5	28	в
6	26	с
7	29	с
8	24	с
9	28	с
10	26	с
11	38	с
12	26	с
13	22	н
14	27	с
15	29	с
16	24	в
17	20	в

Продолжение Приложения Б
Продолжение таблицы Б.3

Код учащегося	Сумма баллов	Уровень выраженности
18	27	в
19	27	в
20	26	с
21	41	в
22	28	с
23	10	н
24	15	с
25	29	в
26	24	с
27	14	с
28	28	с
29	26	с
30	21	с
31	14	с
32	22	с
33	28	с
34	26	с
35	32	в
36	26	с
37	17	с
38	28	с
39	10	н
40	26	с
41	41	н
42	10	н
43	12	н
44	11	н
45	22	с
46	23	с
47	22	с
48	41	в
49	45	в
50	25	с

Таблица Б.4 – Матрица выборов по вопросу 1 (контрольная группа, констатирующий эксперимент)

Выбирающий	Те, кого выбирают																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1				3						2								1							
2	3						2								1										
3																									
4						3						2								1					

Продолжение Приложения Б
Продолжение таблицы Б.4

Выбирающий	Те, кого выбирают																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
5																									
6																									
7																									
8																									
9																									
10																									
11																									
12																									
13																									
14																									
15																									
16																									
17																									
18																									
19																									
20																									
21																									
22																									
23																									
24																									
25																									
Итого	3	6	3	3	1	6	8	1	2	5	8	4	2	8	1	4	1	1	3	3	1	3	0	1	0

Таблица Б.5 – Сводная таблица результатов по методике «Социометрия» (контрольная группа)

Код учащегося	Количество полученных выборов						Итого выборов	Место индивида в системе межличностных отношений
	1	2	3	4	5	6		
1	3	3	3	3	3	3	18	предпочитаемый
2	6	6	6	6	6	6	36	предпочитаемый
3	3	3	3	3	3	3	18	предпочитаемый
4	3	3	3	3	3	3	18	предпочитаемый
5	6	6	6	6	6	6	36	предпочитаемый
6	12	12	12	12	12	12	72	лидер
7	6	6	6	6	6	6	36	предпочитаемый
8	8	8	8	8	8	8	48	предпочитаемый
9	13	13	13	13	13	13	78	лидер
10	2	2	2	2	2	2	12	аутсайдер
11	5	5	5	5	5	5	30	предпочитаемый
12	8	8	8	8	8	8	48	предпочитаемый

Продолжение Приложения Б
Продолжение таблицы Б.5

Код учащегося	Количество полученных выборов						Итого выборов	Место индивида в системе межличностных отношений
	1	2	3	4	5	6		
13	4	4	4	4	4	4	24	предпочитаемый
14	2	2	2	2	2	2	12	аутсайдер
15	8	8	8	8	8	8	48	предпочитаемый
16	1	1	1	1	1	1	6	аутсайдер
17	4	4	4	4	4	4	24	предпочитаемый
18	1	1	1	1	1	1	6	аутсайдер
19	1	1	1	1	1	1	6	аутсайдер
20	3	3	3	3	3	3	18	предпочитаемый
21	3	3	3	3	3	3	18	предпочитаемый
22	3	3	3	3	3	3	18	предпочитаемый
23	0	0	0	0	0	0	0	непредпочитаемый
24	1	1	1	1	1	1	6	аутсайдер
25	0	0	0	0	0	0	0	непредпочитаемый

Таблица Б.6 – Матрица выборов по вопросу 1 (экспериментальная группа, констатирующий эксперимент)

Выбирающий	Те, кого выбирают																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1				3						2							1								
2	3						2							1											
3																									
4					3						2								1						
5																									
6							3					2								1					
7				3					2									1							
8																									
9									3						2									1	
10				3						2								1							
11		3					2								1										
12																									
13							3							2						1					
14																									
15					3						2								1						
16			3					2									1								
17																									
18							3						2									1			
19				3					2											1					
20		3						2							1										
21																									
22							3					2								1					

Продолжение Приложения Б
Продолжение таблицы Б.6

Выбирающий	Те, кого выбирают																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
23								3						2								1			
24					3						2								1						
25																									
Итого	3	6	3	3	12	6	8	13	2	5	8	4	2	8	1	4	1	1	3	3	1	3	0	1	0

Таблица Б.7 – Сводная таблица результатов (экспериментальная группа, констатирующий эксперимент)

Код учащегося	Количество полученных выборов						Итого выборов	Место индивида в системе межличностных отношений
	1	2	3	4	5	6		
1	3	3	3	3	3	3	18	предпочитаемый
2	6	6	6	6	6	6	36	предпочитаемый
3	3	3	3	3	3	3	18	предпочитаемый
4	3	3	3	3	3	3	18	предпочитаемый
5	6	6	6	6	6	6	36	предпочитаемый
6	12	12	12	12	12	12	72	лидер
7	6	6	6	6	6	6	36	предпочитаемый
8	8	8	8	8	8	8	48	предпочитаемый
9	13	13	13	13	13	13	78	лидер
10	2	2	2	2	2	2	12	аутсайдер
11	5	5	5	5	5	5	30	предпочитаемый
12	8	8	8	8	8	8	48	предпочитаемый
13	4	4	4	4	4	4	24	предпочитаемый
14	2	2	2	2	2	2	12	аутсайдер
15	8	8	8	8	8	8	48	предпочитаемый
16	1	1	1	1	1	1	6	аутсайдер
17	4	4	4	4	4	4	24	предпочитаемый
18	1	1	1	1	1	1	6	аутсайдер
19	1	1	1	1	1	1	6	аутсайдер
20	3	3	3	3	3	3	18	предпочитаемый
21	3	3	3	3	3	3	18	предпочитаемый
22	3	3	3	3	3	3	18	предпочитаемый
23	0	0	0	0	0	0	0	непредпочитаемый
24	1	1	1	1	1	1	6	аутсайдер
25	0	0	0	0	0	0	0	непредпочитаемый

Приложение В

Содержание программы «Слагаемые лидерства»

Раздел 1. Феномен лидерства.

Тема 1.1. Лидер – это кто?

Теория. Знакомство с группой. Правила работы в группе. Ознакомление с программой. Понятие «лидер», основные качества лидера. Целостность и структура личности лидера. Типы лидеров: лидер-созидатель, лидер-инициатор, лидер-умелец, деловой лидер, лидер-генератор эмоционального настроения. Стили лидерства. Виды лидерства: формальное и неформальное. Абсолютные лидеры.

Практические занятия: дискуссия «Кто такой лидер». Тестирование «Я – лидер». Работа с результатами теста. Коллаж «Составление портрета лидера». Деловая игра «Стили лидерства». Тренинг личностного роста «Пойми себя».

Тема 1.2. Какой он – успешный лидер.

Теория. Понятие «успешный человек». Особенности лидерства. Ступени становления лидеров. Великий и достойный лидер. Лидерские качества, наиболее часто встречающиеся у успешных лидеров.

Практические занятия: составление рейтинга качеств лидера. Шифровка «ЛИДЕР». Игра «Поспорим с Великим».

Тема 1.3. Лидер и государство.

Теория. Цели, приоритеты и направления государственной молодежной политики в Российской Федерации. Общероссийские и региональные молодежные форумы и проекты. Формы поддержки социальной и предпринимательской активности молодежи, гранты на реализацию молодежных проектов. Детские и молодежные движения и организации. Общественно-государственная детско-юношеская организация «Российское движение школьников»: цели, основные направления и проекты деятельности.

Продолжение Приложения В

Практические занятия: мини-сочинение «Лидер XXI века – какой он?». Беседа по итогам мини-сочинения.

Раздел 2. Самореализация лидера.

Тема 2.1. Психологический портрет лидера.

Теория. Значение цели в жизни человека. Различие мечты и цели. Правила постановки цели. Определение приоритетной области жизни. Цели деятельности. Планирование: основные принципы планирования. Важность тайм-менеджмента. Скрытые ресурсы и основные правила тайм-менеджмента: выполнение работы вовремя, выполнение сложной работы и правила экономии времени.

Определение понятия «самооценка». Заниженная и завышенная самооценка. Способы повышения самооценки. Адекватная самооценка. Обсуждение правил работы с дневником.

Практические занятия: составление индивидуальной диаграммы целей. Анкетирование «Эффективно ли вы используете время?». Тестирование «Определение самооценки». Анализ полученных данных. Тренинг постановки целей. Презентация дневника саморазвития.

Тема 2.2. Внешние составляющие лидера: как себя представить.

Теория. Понятия «имидж», «имидж лидера». Факторы, влияющие на формирование имиджа. Типы имиджа. Базовые составляющие имиджа лидера: внешний вид, специальные качества, способности и навыки, система невербальных сигналов (язык жестов и тела), личная харизма и обаяние. Имиджевые стереотипы. Этические проблемы имиджа – быть или казаться.

Определение публичного выступления. Знакомство с видами публичного выступления. Основные принципы, правила публичного выступления. Знакомство со структурой выступления, правилами подготовки текста выступления. Требования к внешнему виду выступающего. Приёмы установления контакта со слушателем.

Продолжение Приложения В

Виды контакта: зрительный, эмоциональный, вербальный, невербальный, содержательный. Приёмы управления вниманием слушателей. Методы и приёмы преодоления страха и волнения.

Практические занятия: беседа. Практическая работа в группах. Деловые игры «Мафия», «Контакты». Подготовка публичного выступления.

Тема 2.3. Чемодан лидера.

Теория. Понятия «самоанализ», «рефлексия», портфолио. Этапы проведения самоанализа. Формы организации самоанализа. Алгоритм рефлексивной оценки. Методы и приемы проведения самоанализа и рефлексии: «рефлексивный экран», «Плюс – Минус – Интересно» (методика Эдварда де Боно), «Стратегия «З – Х – У» (методика Донны Огл), «Ромашка вопросов» (метод таксономии вопросов Бенджамина Блума). Разновидности портфолио. Требования к портфолио, предъявляемые на конкурс.

Практические занятия: игровой цикл «Чемодан лидера». Тренинг личностного роста «Достижения». Подготовка портфолио.

Раздел 3. Лидер и группа.

Тема 3.1. Стадии и факторы развития команды.

Теория. Понятия «группа», «коллектив», «команда». Отличительные особенности различных форм организации людей. Классификация развития команды (по А. С. Макаренко и А. Н. Лутошкину). Факторы, влияющие на развитие команды. Основные приемы и принципы формирования эффективно работающей команды: формирование умения и готовности понимать и принимать общие цели, сотрудничать, воспринимать мнения других, доверять друг другу. Основные принципы командной работы.

Методы принятия коллективного решения: мозговая атака (шторм), метод Дельфи, морфологический метод и метод анализа круга проблем, метод аналогий, метод «случайного импульса», метод «635», метод модерации.

Продолжение Приложения В

«Золотые» правила применения методов принятия коллективного решения. Достоинства и недостатки коллективных методов принятия решений.

Практические занятия: тестирование «Наша группа». Тренинг командообразования.

Тема 3.2. Общение и коммуникативные навыки лидера.

Теория. Общение как многомерное явление. Формальное, неформальное общение. Вербальное и невербальное общение.

Нормы общения. Эффективное и неэффективное общение, их виды: понимающее общение, рефлексивное общение, принижающее, агрессивное и защитно-агрессивное общение. Установление контакта, активное слушание. Открытые и закрытые вопросы, невербальное сообщение. Особенности общения между людьми разного возраста и пола. Стратегия эффективной коммуникации. Принципы эффективного общения.

Практические занятия: беседа. Практическая работа в группах. Тестовая диагностика «Уровень общительности». Игры на взаимодействие и сплочение команды.

Тема 3.3. Конфликт – это проблема?

Теория. Понятие конфликта, конфликтной ситуации. Толерантность в общении. Социально-психологические и межличностные причины конфликтов. Стадии конфликта. Виды конфликтов. Временные модели конфликтных реакций. Конфликтные типы личностей. Стили реагирования в конфликтных ситуациях. Конструктивный и деструктивный способы выхода из конфликта. 9 способов Дейла Карнеги изменить мнение людей, не вызывая обиды или негодования. Стратегии поведения в конфликтах. Приемы и техники эффективного общения. Рост личности через конфликт.

Практические занятия: беседа.

Продолжение Приложения В

Диагностика сформированных методов решения конфликтов: тест К. Томаса «Стили разрешения конфликтов», «Уровень конфликтности личности». Ролевая игра «Сглаживание конфликтов». Отработка умения разрешать конфликтные ситуации в группах. Игра «Необитаемый остров».

Раздел 4. За новые горизонты!

Тема 4.1. Коллективно-творческое дело и технология его подготовки.

Теория. Понятие «коллективно-творческое дело». Этапы подготовки и проведения КТД: накопление и выдвижение идей, отбор и разработка идеи, коллективное планирование подготовки дела, распределение и выполнение отдельных поручений по подготовке дела, проведение дела, подведение итогов проведения дела. Виды КТД. Способы и приемы конструирования КТД.

Практические занятия: разработка КТД.

Тема 4.2. Проектирование дела.

Теория. Понятия «проектная деятельность», «проект». Основные этапы проектирования дела: определение цели дела и ожидаемых результатов от его проведения, разработка концепции проведения дела (определение содержания, видов деятельности и формы проведения дела), разработка и реализация плана подготовки проведения дела, оценка проекта дела (оценка готовности проекта дела к практической реализации).

Понятие «социальное проектирование». Основные этапы подготовки социального проекта: постановка проблемы, определение целевой группы проекта, формулировка цели проекта, постановка задач, методы и участники проекта, ресурсы проекта, партнеры по реализации проекта, PR -кампания проекта, план реализации, ожидаемые результаты реализации проекта.

Практические занятия: разработка социального проекта.

Продолжение Приложения В

Тема 4.3. Технологии организации деятельности.

Теория. Понятие «игровая деятельность», «блиц-технология», «шоу-технология». Виды игр: игры на знакомство, игры-настройщики, игры на выявление лидеров, игры на установление контакта и сплочение, игры с залом, игры-кричалки, подвижные игры на местности, спортивные игры-соревнования, интеллектуальные игры, деловые игры, имитационно-деловые игры, сюжетно-ролевые игры. Правила игры. Этапы организации игры. Виды и основные характеристики блиц-технологий: акция, неспектакльный моб, арт-моб, танцевальный флэш-моб, экстри-моб, L-моб, фан-моб, моб-хаус. Познавательно-воспитательный аспект акции. Этапы организации акции. Виды и основные характеристики шоу-технологий: интерактивная игровая программа с залом, конкурсno-игровая программа, сценический праздник, концертная программа, шоу-программа. Познавательно-воспитательный аспект детского шоу. Этапы организации праздника.

Практические занятия: разработка сценария праздника.