**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РСО-АЛАНИЯ**

**ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА «ЗАРЯ»**

**ДОКЛАД**

**К ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ СОВЕТУ ОТ 03.12.2016**

**ТЕМА: «ВОСПИТАНИЕ ЛИДЕРА. ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ В УСЛОВИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

Докладчик:

педагог дополнительного образования

Гагиева А.С.

**Владикавказ 2016г.**

***Лидерство как социально - психологическое явление***

      **Лидер** (от англ. *leader* - ведущий, первый, идущий впереди) - лицо в какой-либо группе (организации), пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием. Член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, то есть наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности.

Лидерство – это искусство влияния на людей, умение вдохновить их на то, чтобы они стремились достичь нужных целей. Люди следуют за лидером потому, что он в состоянии предложить им средства для удовлетворения их потребностей, указать направление деятельности.

Личностные качества настоящего лидера: открытость, решительность и смелость, любознательность, умение слушать других, внимательность и критическая настроенность, уверенность и спокойствие, гибкость и чувствительность, ориентирован на результат, а не на процесс, имеет богатый жизненный опыт, свободен от предрассудков.

Основная задача лидера — стимулировать группу, нацеливать ее на решение определенных задач, заботиться о средствах, при помощи которых эти задачи могут быть решены.

Таким образом, можно утверждать, что лидер обладает властью, позволяющей контролировать действия других людей. Существует множество трактовок природы власти. Согласно психологическому подходу власть – особенная сущность, носителем которой выступает личность. Эта сущность выражается в концентрированной энергии, заставляющей других людей повиноваться.

***Типы лидерства***

Существуют разнообразные классификации лидеров. Широко распространенной является типология лидерства, предложенная М.Вебером.

Макс Вебер выделяет три типа лидеров, соответствующих различным формам авторитета:

а) традиционное лидерство – основано на вере в святость традиций, передаваемых по наследству;

б) рационально-легальное лидерство – устанавливается через всеобщие свободные выборы, опирается на учёт интересов выборщиков и лидера;
в) харизматическое лидерство – связано с верой в сверхъестественные, выдающиеся способности лидера, от которого ожидают чуда.

***Традиционное лидерство***

Традиционное лидерство опирается на механизм традиций, ритуалов, силу привычки. Привычка подчиняться основана на вере в святость традиции и передачи власти по наследству. Право же на господство [лидер](http://www.coolreferat.com/%D0%9B%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D1%80) приобретает благодаря своему происхождению. Такой тип лидерства характерен для традиционного общества, в основе которого лежит авторитет “вечно вчерашнего»: традиционный тип лидерства сохранился до настоящего времени, хотя и заметно трансформировался. К нему относятся режимы королевской власти в таких странах, как Непал, Саудовская Аравия, Оман, Иордания, Кувейт.

***Рационально-легальное лидерство***

Рационально-легальное лидерство опирается на представление о разумности, законности порядка избрания лидера, передачи ему определенных властных полномочий. Его власть основана правовых нормах, признанных обществом или рутинных, - это лидеры, избранные демократическим путем. В рационально-легальном обществе власть основывается на вере участников политической жизни в справедливость существующих правил формирования власти.

***Харизматическое лидерство***

В социальной психологии феномен [харизмы](http://www.coolreferat.com/%D0%A5%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%B0) рассматривается в контексте темы лидерства.

Харизма - (от греч. charisme - божественная благодать, дар) - исключительные свойства, которыми наделяется лидер в глазах своих почитателей.

Харизма - наделение личности свойствами, вызывающими преклонение перед ней и безоговорочную веру в ее возможности, это способность увлекать за собой массы без помощи инструментов власти.

Харизматический лидер - человек, наделенный в глазах его последователей авторитетом.

Харизматический лидер востребован прежде всего в таком обществе, где постоянно происходят какие-то кризисные ситуации и отсутствует система контроля власти со стороны граждан.

***Формальное и неформальное лидерство***

В учреждениях различают:

— формальное лидерство — процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности;

— неформальное лидерство — процесс влияния на людей при помощи своих способностей, умения или других ресурсов.

«Неформальное» лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников. Это так называемый характер лидерства. В отличие от руководителя, которого иногда целенаправленно избирают, а чаще назначают и который, будучи ответствен за положение дел в возглавляемом им коллективе, располагает официальным правом поощрения и наказания участников совместной деятельности, неформальный лидер выдвигается стихийно. Он не обладает никакими признаваемыми вне группы властными полномочиями и на него не возложены никакие официальные обязанности.

Поэтому официальный лидер, занимающий руководящие должности, не всегда бывает самым авторитетным человеком в коллективе. Если же руководитель не будет являться одновременно и «неформальным» лидером, то человек, пользующийся большим авторитетом у подчинённых, будет разлагать коллектив и эффективность организации и самой результативности деятельности упадет. Вполне может произойти такое, что возникнет конфликт между формальным и неформальным лидером.

***Личностные характеристики лидера***

Существует четыре группы лидерских качеств: физиологические, психологические, интеллектуальные и личностно-деловые. Но и эти качества не явились гарантом лидерства.

Фрэнк Карделл не ставил перед собой задачу определить качества, необходимые для формирования лидерства. В своей книге он предлагает восемнадцать так называемых "разъединителей". Это черты характера и привычки, которые "разъединяют" нас от лидерства.

В своем труде Карделл подразделяет первую главу на три части, которые объясняют нам в результате чего у нас появились те или иные "разъединенности" и как они влияют на зарождение лидерства.
*·        Низкая самооценка и отсутствие уважения к самому себе.* Соединитель: Недостаток уважения к себе порождает и поддерживает низкую самооценку. Чтобы поднять самооценку, человек должен иметь сильное и глубокое уважение к самому себе, к другим и к жизни. Если нас этому не учили или мы не научили этому сами себя, мы должны начать создавать основу для этого уважения. Для этого нужно, прежде всего, задать самому себе вопрос: "Что в этой жизни является для меня самой главной ценностью?" и начать с этого.

·        *Чрезмерная склонность к обману, отговоркам и оправданиям.* Соединитель: Отговорки и оправдания являются формами обмана самого себя (и других). Мы говорим неправду тогда, когда испытываем страх перед тем, что может произойти с нами, если мы скажем правду. Мы научились этому с детства. Изменить это можно, только рискнув и начав быть правдивыми. А затем необходимо взяться за воспитание живущего внутри нас маленького мальчика или девочки и научить их вновь быть честными.

·         *Внутренние картины в сознании, удерживающие нас на месте.* Соединитель: Каждый из нас в прошлом пережил сложные и болезненные моменты, с которыми было трудно справиться и трудно понять. Эти ситуации повергли нас в состояние шока, и в результате мы до сих пор продолжаем мысленно проживать это событие вновь и вновь. Чтобы избавиться от этого, мы должны стать режиссерами собственных драм из прошлого, уволить предыдущих авторов сценария и актеров, найти новых и создать новый фильм.

*·         Нежелание простить и отпустить*. Соединитель: Когда мы прощаем, мы избавляем себя от ненужной боли и чувства вины. Если мы этого не делаем, мы продолжаем проживать один и тот же сюжет, каждый раз, испытывая ту же самую боль и вину. Прощение позволяет нам увидеть ситуацию в целом, а не только со своей точки зрения, которая оказывается всего лишь частью общей картины.

*·         Недостаточное использование своего воображения.* Соединитель: Воображение может стать нашим могущественным инструментом, когда мы творим, мечтаем, устанавливаем себе цели, предвидим и даже исцеляем. Оно также может стать сильным оружием, которое заблокирует все эти возможности и создаст иллюзии, за которыми мы последуем и воспримем как реальность. От нас самих зависит, используем ли мы свое воображение как инструмент или как оружие.

·        *Пренебрежение по отношению к своему творческому потенциалу.* Соединитель: Творчество - это дар, полученный нами от жизни. Это величайший и активнейший источник. Если мы не знаем его, не умеем уважать его и заботиться о нем, мы, в свою очередь, попусту растрачиваем и теряем его.

*·         Потребность быть всегда правым.* Соединитель: Никто не бывает всегда прав. Большинство из нас, в лучшем случае, бывают правы иногда. Важно понимать, когда мы ошибаемся, и уметь признавать и принимать свою ошибку.
·         *Слабые коммуникативные способности - неумение слушать и говорить.* Соединитель: Если половину того времени, что мы тратим на то, чтобы говорить, мы употребим на то, чтобы слушать, мы все станем лучше как собеседники. Когда мы слушаем, мы не только лучше понимаем то, что говора другие, но также учимся прислушиваться к тому, что говорим сами.
*·          Неспособность примириться со своими страхами.* Соединитель: Страх - всего лишь инструмент. Он также может стать нашим учителем и союзником, помогающим нам вырасти. Страх - антипод мужества. Если бы не было страха, не было бы и мужества, а также ничего, что заставляло бы нас идти вперед и меняться. Страх может защищать нас, однако, если мы слишком долго прячемся за его спиной, мы становимся его пленниками.
·         *Отсутствие ясных целей.* Соединитель: Для того, чтобы иметь ясные цели, необходимо знать следующие вещи:

1. следует знать, чего мы хотим;
2. следует знать, как этого достичь.
3. следует знать, какие навыки и ресурсы для этого требуются.

Без всего этого у нас не будет ясности жизненных целей.

*·         Недостаток обязательности.* Соединитель: Помните - мы получаем от жизни ровно столько, сколько желаем отдать ей. Не больше и не меньше.

*·         Боязнь риска.* Соединитель: Если мы не рискуем, мы не развиваемся и не растем. Если мы не рискуем, мы привыкаем всегда действовать одинаково, медленно впадаем в сон и умираем. Риск поддерживает в нас жизнь.
*·         Неспособность принять ответственность за свою жизнь.* Соединитель: За "не могу" скрывается "не буду". Взрослеть отказывается наша внутренняя детская часть. Она продолжает цепляться за инфантильное представление о том, что всегда найдется кто-нибудь, кто сможет о нас позаботиться. Проблема заключается в том, что мы откладываем на потом процесс, пройти через который должен каждый из нас. Рано или поздно, но взрослеть придется. В наших же интересах - повзрослеть раньше.

*·        Потеря надежды.* Соединитель: Не имея надежды, мы не можем мечтать. Не имея надежды, мы не можем смотреть в завтрашний день. Если нет надежды, в жизни нет цели и смысла. Если нет надежды, мы теряем связь со своей радостью.

*·         Недостаток мужества.* Соединитель: Мужество связывает нас с нашей силой и волей к жизни. Мужество стимулирует нашу потребность в экспрессии, поиске, побуждает нас рисковать и двигаться за пределы того, что нам преподносили как истину. Не имея доступа к мужеству, мы остаемся ограниченными и потерянными среди созданных нами страхов.

*·         Отсутствие любви к себе.* Соединитель: Чтобы полюбить себя, мы должны, во-первых, обрести интерес и любопытство по отношению к себе. К тому, что и как мы делаем. К своим чертам характера и возможностям. Во-вторых, мы должны стать своим собственным другом и научиться уважению и лояльности. Следующим шагом будет любовь к себе.

*·         Тщеславие.* Соединитель: Подлинная гордость заключается в том, чтобы знать себя и верить в себя. Тщеславие, в действительности, - всего лишь маска, за которой мы скрываем отсутствие в себе тех качеств, которые мы хотели бы иметь, но не особенно потрудились, чтобы развить их. Подлинная гордость возникает тогда, когда можем быть собой, такими, какие мы есть, и делаем это с уверенностью.

Таким образом, лидер непременно должен быть авторитетной личностью, однако существуют и другие немаловажные характеристики. Одно из наиболее важных качеств лидера - умелое общение. Общение тесно связано с доверием. И каждый факт своего общения с людьми лидер может рассматривать как реализованную или упущенную возможность вызова их доверия.

Лидер должен знать, чего хочет добиться, и он должен разрабатывать ряд реалистических шагов для достижения этой конечной цели. Для того чтобы достичь определенной цели, лидеру, как правило, приходится решать проблемы и принимать решения. И чем быстрее ему удается это сделать, тем более продуктивным и производительным он может стать.

***Зависимость внутригрупповой сплоченности
от личности лидера***

Становление лидера и развитие группы это непрерывный и не разъединяемый процесс. Ведь сам по себе "лидер" - это статус человека в группе. В ходе межличностных отношений, с момента образования группы, определяется статус каждого человека и вместе с тем определяется влияние человека на эту группу.

Процесс влияния личности на коллектив выражается в таких явлениях как авторитет, руководство, [лидерство](http://www.coolreferat.com/%D0%9B%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE). Явление авторитета во многом зависит от личных качеств и свойств человека. Жизненный опыт, знания, навыки, умения - все это выделяет человека среди других людей в коллективе.

Обычно авторитет выше у тех людей, которые проявляют бескорыстное стремление помочь людям. Иногда возникают ситуации, при которых человек стремится завоевать авторитет, во что бы то ни стало, используя знания других людей, их достижения, приписывая себе те свойства, которыми он реально не обладает, или те знания, которых он не имеет. Такой человек может завоевать авторитет, однако на непродолжительный срок. Авторитет дает человеку возможность полнее раскрыть свои особенности, умения, навыки, способности, дает основания его самоутверждению, самоуважению, внутренней стабильности.

***Педагогическое стимулирование лидерства***

Важным условием реализации любой лидерской программы является педагогическое стимулирование лидерства, под которой подразумевается педагогическая организация мотивообразующих условий деятельности, направленная на включение личности в социально-значимые отношения с позиции лидера.

В подростковом возрасте особо обостряются требования и ожидания, которые предъявляют друг другу обучающиеся в системе межличностных отношений. В этих обстоятельствах лидер группы часто является эталоном, наиболее референтным лицом.