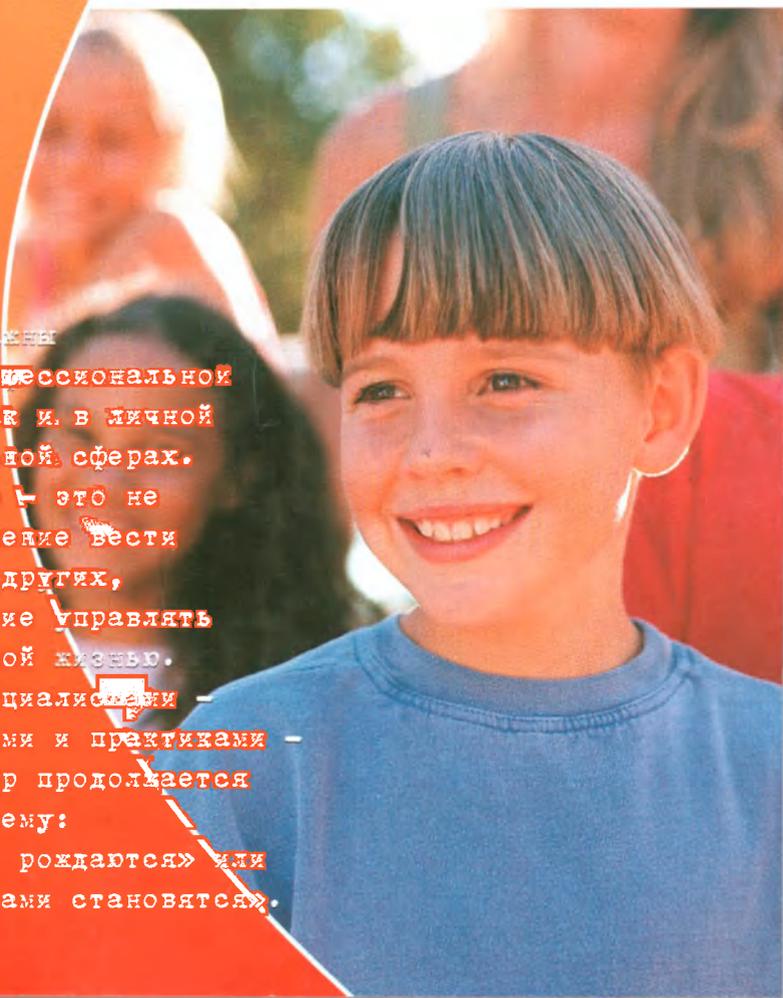




ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Лидерство в детском коллективе

Лидеры важны как в профессиональной среде, так и в личной и социальной сферах. Лидерство — это не только умение вести за собой других, но и умение управлять собственной жизнью. Между специалистами — теоретиками и практиками — до сих пор продолжается спор на тему: «лидерами рождаются» или же «лидерами становятся».



УДК 373.1.02 (072)
ББК 74.200.58я7
Л 55

Серия основана в 2002 г.

Авторы-составители: ст. преп. каф. педагогики Л. М. Волкова; доц. каф. педагогики А. Р. Борисевич; доц. каф. педагогики Белорусского государственного педагогического университета им. М. Танка В. Н. Пунчик

Лидерство в детском коллективе / авт.-сост. Л. М. Волкова, А. Р. Борисевич, Л 55 В. Н. Пунчик. – Минск: Красико-Принт, 2008. – 128 с. – (Деятельность классного руководителя).

ISBN 978-985-405-486-5.

Представлены психолого-педагогические аспекты феномена лидерства; предложены игровые и диагностические методики для различного возраста, позволяющие выявить лидеров в коллективе, определить лидерские качества; приведен обзор диагностических методик, позволяющих углубить знания об отдельных качествах личности лидера, сплоченности группы; отражены методы и формы развития лидерских качеств, даны советы будущим лидерам; описаны примеры комплексных педагогических проектов по проблеме лидерства. Издание предназначено учителям, воспитателям, социальным педагогам, психологам, родителям, организаторам детского досуга, студентам педагогических вузов.

УДК 373.1.02 (072)
ББК 74.200.58я7

ISBN 978-985-405-486-5

© Волкова Л. М., Борисевич А. Р.,
Пунчик В. Н., составление, 2008
© Оформление
ИООО «Красико-Принт», 2008

В современном быстро меняющемся мире позиция лидера является неоспоримо значимой. Лидеры важны как в профессиональной среде, так и в личной и социальной сферах. Лидерство — это не только умение вести за собой других, но и умение управлять собственной жизнью. Между специалистами, теоретиками и практиками до сих пор продолжается спор на тему: «лидерами рождаются» или же «лидерами становятся».

В книге представлены основные подходы к пониманию лидерства в отечественной и зарубежной литературе, раскрыт феномен лидерства, описаны типологии лидеров по различным признакам, а также раскрыты вопросы, касающиеся роли лидера в детском коллективе и его влияния на направленность группы. Предложенные игровые и диагностические методики для различного возраста позволяют педагогам, психологам, воспитателям, родителям, а также самим детям выявить лидеров в коллективе, определить лидерские качества. Также приведен обзор диагностических методик, позволяющих углубить знания об отдельных качествах личности лидера, сплоченности группы и т.д., содержание которых можно найти в сети Интернет.

Лидерство, способность возглавить группу и вести за собой других считается достоинством. Однако не все дети склонны к лидерству. Психологи считают, что стоит «тренировать» частичное, сменяющееся лидерство. Потенциальные ресурсы развития лидерских качеств находятся в сфере общения, в целенаправленной совместной деятельности семьи и педагогов по развитию личностных качеств лидера. В книге освещены эти важные вопросы, приведены советы будущим лидерам.

Также в издании представлены примеры комплексных педагогических проектов по проблеме лидерства: целевая воспитательная программа «Лидер» — программа-победитель

приоритетного национального проекта «Образование»; методические основы лагеря «Лидерство» – тренинг коммуникативной компетенции.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФЕНОМЕНА ЛИДЕРСТВА

Основные подходы к пониманию лидерства в отечественной и зарубежной литературе

В современной психологии существует несколько подходов к изучению лидерства. Среди существующих теоретических подходов к воспитанию лидерских качеств выделяются наиболее известные: «теория черт», «системная теория», «ситуационная теория».

«Теория черт лидера» исходит из того, что лидерами люди рождаются. Ряд врожденных свойств и характеристик индивида (сила и подвижность нервных процессов, экстравертированность, способность к эмпатии – сочувствию, ярко выраженные эвристические и интеллектуальные способности), как утверждают сторонники этой теории, позволяют ему занять господствующее положение в любой ситуации и взять на себя роль ведущего, т.е. лидера (Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская, Р. Д. Мубинова).

Влияют ли черты личности лидера на его положение в группе (его статус) или его личностные качества не играют роли совсем? В жизни имеется сколько угодно случаев, когда лица, отмеченные сильной волей, интеллектом и другими достоинствами, так и не стали лидерами. По данным Е. Дженнингс, почти в каждой группе есть члены, превосходящие лидеров по уму, способностям, однако они не имеют статуса лидера.

В 1950-х годах «теорию черт лидера» сменила концепция «лидерства как функции группы» (Р. Крачфилд, Д. Креч, Г. Хо-

манс), а также «теория лидерства как функции ситуации» (Р. Бейлс, Т. Ньюком, А. Харе).

Теория «лидерства как системы (или функции группы)» исходила из того, что феномен лидерства есть результат внутригруппового развития, все члены группы в той или иной степени участники этого процесса, а лидер — это член группы с наибольшим статусом, который наиболее последовательно придерживается норм и ценностей группы. Т.е. «системная теория» лидерства рассматривает процесс организации межличностных отношений в группе, а лидера — как субъект управления этим процессом (М. Хьюстон).

Третья точка зрения — «теория лидерства как функции ситуации» — в настоящее время самая распространенная. Наблюдения над тем, как одни и те же лица в разных группах могут занимать разное положение, играя в них различные социальные и межличностные роли (ребенок может быть лидером среди ребят своего двора и «отвергаемым» в классе; учитель может быть лидером в своем коллективе и «ведомым» в семье и т.д.), привели исследователей к выводу, что лидерство — это не столько функция личности или группы, сколько результат сложного и многопланового влияния различных факторов и ситуаций. Т.е. «ситуационная теория» утверждает, что лидерство — это продукт ситуации (т.е. свойства, черты или качества лидера оказываются, согласно этой теории, относительными) (А. Менегетти, Ф. Карделл, Р. Дилтс).

Подход к личности с точки зрения ролей, которые принимает она на себя, дал повод рассматривать различные факторы (ситуации) как моменты, с которых и начинается выдвижение лидера. Отсюда и тезис, что специфика лидерства как функции ситуации и роли заключается в том, что эту роль лидеру не «дают», а он ее «берет» сам (Н. С. Жеребова).

Лидер — это тот, кто в определенной ситуации берет на себя большую ответственность за выполнение групповых задач, чем все остальные.

В пределах одного школьного класса всегда можно выделить школьников, которым лучше других дается организация и проведение спортивных, культурно-массовых, общественно полезных, туристских и др. мероприятий. Имеются случаи, когда в группе появляется универсальный лидер (он и самый подходящий капитан волейбольной команды, и самый лучший капитан команды КВН, только он может лучше других организовать проведение вечера или выпуск стенной газеты, только с ним можно быть уверенным, что в походе быстро разобьешь палатки и т.д.). Однако, как правило, в различных ситуациях выдвигаются различные лидеры.

Еще в 1950-х годах Р. Бейлс экспериментально выявил, что в каждой малой группе выдвигается как минимум два типа лидеров: эмоциональный и инструментальный.

Функция *эмоционального лидера* — психологический климат в группе, забота об оптимальном урегулировании межличностных отношений. Обычно он выступает в роли арбитра, советчика.

Инструментальный лидер — тот член группы, который берет на себя инициативу в специфических видах деятельности (благодаря своей особой компетентности в тех или иных делах) и координирует общие усилия по достижению цели. К подобным выводам пришли и другие американские исследователи.

В советской литературе было отмечено, что, правильно понимая роль ситуации для проявления лидерства, американские исследователи, однако, определяют саму ситуацию лишь как сумму неких психологических ожиданий группы. Если верно, что лидер должен психологически соответствовать ожиданиям группы, то уже совершенно неправомерно сводить ситуации к психологическим состояниям (Л. Г. Соколовой).

Исследование лидерства, проведенное Н. С. Жеребовой, показало, что специфическая сфера деятельности (учеба,

общественно полезный труд, общественная работа, отдых) выдвигает своего инструментального (или, что одно и то же, ситуативного) лидера. Такие же данные получены и в работе, выполненной под руководством В. В. Шпалинского. При исследовании студенческих и трудовых коллективов в большинстве случаев лидерами в четырех названных сферах оказались различные люди. Полное совпадение лидеров в одном лице в ситуациях совместной работы, учебы, общественно полезной деятельности и отдыха наблюдалось только в единичных случаях. В этой связи заслуживает внимания определение лидера, данное Б. Д. Парыгиным: *«Лидер – это член группы, который спонтанно выдвигается на роль неофициального руководителя в условиях определенной, специфической, как правило, достаточно значимой ситуации, чтобы обеспечить организацию совместной коллективной деятельности людей для наиболее быстрого и успешного достижения общей цели».*

Для большинства отечественных исследователей лидерства характерно рассмотрение феномена лидерства в контексте совместной групповой деятельности, когда во главу угла ставятся не просто «ситуации», но и конкретные задачи групповой деятельности, в ходе которой определенные члены группы могут продемонстрировать свою способность организовать всю группу для решения этих задач (О. Ю. Бандурович, Л. Ершов, К. Корсак, Е. В. Осипова, А. Кузибецкий, Н. И. Шевандрин, А. С. Чернышев, Л. А. Беляева и др.). Отличие лидера от других членов группы проявляется при этом не в наличии у него особых черт, а в наличии особого уровня влияния, доказывают в своих исследованиях К. А. Абдульханова-Славская, Г. М. Аноримова, Т. В. Глазкова, А. А. Горбунов, А. И. Донцов, Л. В. Куклина и др.

Феномен лидерства

Интерес к лидерству возник ещё в глубокой древности. Феномен лидерства на протяжении веков волновал сознание

многих исследователей. В процессе исследований педагоги и психологи пытались выделить основные особенности лидера. Но в ходе своих исследований им не удавалось выявить определенное количество черт личности, их было слишком много или же их определенное количество не подтверждалось дальнейшей практикой. Рассмотрим некоторые из подходов, получивших распространение.

К примеру, Р. Столдилл выделил 5 черт личности лидера:

- ум или интеллектуальные способности;
- господство или преобладание над другими;
- уверенность в себе;
- активность и энергичность;
- знание дела.

Но оказалось, что человек, обладающий всеми этими качествами, не обязательно является лидером. В процессе последующего изучения этого вопроса исследователи выделили *четыре группы лидерских качеств*: физиологические, психологические, интеллектуальные и личностно-деловые.

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е. Жариков и Е. Крушельницкий, могут служить следующие проявления.

- Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели.
- Настойчив, умеет разумно рисковать.
- Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.
- Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим.
- Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.
- Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.

- Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.
- Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.
- Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.
- Надежен, держит слово, на него можно положиться.
- Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.
- Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.
- Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях.
- Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.
- Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.
- Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

Л. И. Уманский разделил организаторские способности на три группы:

- организаторское чутье,
- умение оказывать эмоционально-волевое воздействие,
- склонность к организаторской деятельности.

В группу *организаторского чутья* включают следующие компоненты:

- *психологическая сообразительность* – быстрое понимание психологических особенностей и состояния других людей, умение запоминать людей и их поступки, склонность к психологическому анализу поведения и поступков других людей и своих собственных, способность мысленно ставить себя в психическую ситуацию другого человека и действовать вместо него, глубокая вера и убеждение в силе, способностях и возможностях отдельной личности и коллектива;

• *практический психологический ум* — умение лидера и руководителя распределять задачи в зависимости от индивидуальных особенностей людей, регулировать психическое состояние в зависимости от условий деятельности и учета взаимоотношений между ними при постановке задач, выдвигаемых перед коллективом в его деятельности;

• *психологический такт* — умение быстро найти необходимый тон, целесообразную форму общения в зависимости от психического состояния и индивидуальных особенностей окружающих людей, в речевой адаптации к разным людям, простоте и естественности в отношениях с ними, чувстве справедливости и объективности при оценке и подборе людей.

Ко второй группе *организаторских качеств* Л. И. Уманский относит качества, связанные с эмоционально-волевым воздействием:

• *общественная энергичность* — способность лидера заражать своей энергией окружающих его людей (с помощью мимики, взгляда, выражения лица, жестов, позы), логически-речевые и практическое воздействие через личный пример;

• *взыскательность*, характеризующаяся смелостью, постоянством и гибкостью, категоричностью и настойчивостью, разнообразными формами понуждения, начиная с шутливой формы до приказа, индивидуальный подход в зависимости от постоянных и временных психических особенностей и состояния людей;

• *критичность* — способность анализировать отклонения от нормы в деятельности и поведении других людей, которая выражается в самостоятельности при проведении критического анализа вместе с коллективом, логичность и аргументированность критических замечаний, прямота и смелость, глубина замечаний, а также доброжелательность.

В третью группу качеств — *склонность к организаторской деятельности* — Л. И. Уманский выделяет:

- способность лидера самостоятельно заниматься организаторской деятельностью,
- смело брать на себя функции организатора и ответственность за работу других людей в трудных и неблагоприятных условиях,
- потребность осуществлять организаторскую деятельность и постоянную готовность браться за нее,
- получение положительных эмоций от ее осуществления и скуку, если ею не заниматься.

Ученики, обладающие коммуникативными способностями, испытывают постоянную потребность как в коммуникативной, так и в организаторской деятельности и активно стремятся к ней, быстро ориентируются в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают своё мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать всякие игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли бы их потребность в коммуникации и организаторской деятельности. Школьники с высокими коммуникативными способностями легко и с удовольствием вступают в контакт с незнакомыми учениками, являются приятными собеседниками и все люди для них друзья.

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» или «отдаляют» нас от лидерства.

Перечень этих «разъединителей»:

1. низкая самооценка и отсутствие уважения к себе;
2. чрезмерная склонность к обману, отговоркам, оправданиям;

3. внутренние картины в сознании, удерживающие нас на месте;
4. нежелание простить и отпустить;
5. недостаточное использование своего воображения;
6. пренебрежение по отношению к своему творческому потенциалу;
7. потребность быть всегда правым;
8. слабые коммуникативные способности: неумение слушать и говорить;
9. неспособность примириться со своими страхами;
10. отсутствие ясных целей;
11. недостаток обязательности;
12. боязнь риска;
13. неспособность принять ответственность за свою жизнь;
14. потеря надежды;
15. недостаток мужества;
16. неумение фантазировать и мечтать;
17. отсутствие любви к себе;
18. тщеславие.

В своем труде Ф. Карделл объясняет, в результате чего у учеников появились те или иные «разъединенности» и как они влияют на зарождение лидерства.

1. Низкая самооценка и отсутствие уважения к самому себе

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.

2. Чрезмерная склонность к обману, отговоркам и оправданиям

Отговорки и оправдания являются формами обмана самого себя (и других). Мы говорим неправду тогда, когда испы-

тываем 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.

3. Внутренние картины в сознании, удерживающие нас на месте

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.

4. Нежелание простить и отпустить

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.

5. Недостаточное использование своего воображения

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.

6. Пренебрежение по отношению к своему творческому потенциалу

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.

7. Потребность быть всегда правым

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.

8. Слабые коммуникативные способности — неумение слушать и говорить

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 говорят другие, но также учимся прислушиваться к тому, что говорим сами.

9. Неспособность примириться со своими страхами

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.

10. Отсутствие ясных целей

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.

11. Недостаток обязательности

Помните — мы получаем от жизни ровно столько, сколько желаем отдать ей. Не больше и не меньше.

12. Боязнь риска

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.

13. Неспособность принять ответственность за свою жизнь

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.

14. Потеря надежды

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.

15. Недостаток мужества

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.

16. Неумение фантазировать и мечтать

Наша мечта и фантазия связаны с глубочайшими движениями эволюционных циклов. Эти инструменты работают рука об руку, направляя нас в русло динамических и созидательных жизненных ритмов, в движении и развитии которых принимаем участие мы все.

17. Отсутствие любви к себе

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.

18. Тщеславие

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. Пусть эти цели относятся к работе, взаимоотношениям, самосовершенствованию, материальным объектам, которые хочется получить, или к чему-либо другому — процесс будет один и тот же. Постановка целей и стремление к их достижению помогают развивать качества, необходимые для осуществления намеченного, побуждают к действию. Для того чтобы достичь определенной цели, лидеру, как правило, приходится решать проблемы и принимать решения. И чем быстрее ему удастся это сделать, тем более продуктивным и производительным он может стать.

Типология лидеров

Многогранность понятия лидер предполагает наличие множественных типологий, классификаций и стилей лидеров и лидерства. Рассмотрим важнейшие из них.

В зависимости от значимости в коллективе выделяют следующие типы лидеров:

- *лидер-организатор*,
- *лидер-генератор*,

- лидер-умелец,
- лидер эмоционального напряжения.

Понятно, что их значимость в коллективе будет проявляться по-разному. «Организатора» будут слушать в начале какого-то общего дела, «генератор» — кладезь творческих идей, «умелец» — удивит всех яркими рисунками или поделками, с лидером эмоционального напряжения все хотят дружить.

С точки зрения масштабности решаемых задач выделяют:

- *бытовой тип лидерства* (в школьных, студенческих группах, досуговых объединениях, в семье);
- *социальный тип лидерства* (на производстве, в профсоюзном движении, в различных обществах: спортивных, творческих и т.д.);
- *политический тип лидерства* (государственные, общественные деятели).

Существует несомненная связь между судьбой лидера бытового, лидера социального и лидера политического. Первый всегда имеет возможность выдвинуться в лидеры другого типа.

В ученических коллективах различают «формальное» и «неформальное» лидерство.

«Формальное» лидерство связано с установленными правилами и подразумевает функциональное отношение.

«Неформальное» лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников. Это так называемый характер лидерства. Поэтому в школьных классах официальный лидер, занимающий руководящие должности, не всегда бывает самым авторитетным человеком в коллективе. Иногда его выдвигают не столько сами ребята, сколько взрослые; вот почему классный руководитель либо должен очень хорошо знать своих учеников, либо предоставлять им возможность самим выбирать старосту класса. Если же староста не будет являться одновременно и «неформальным» лидером, то человек, пользующийся большим авторитетом у учеников, будет разлагать

каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени: 36 и менее баллов – фаза не сформировалась; 37–60 баллов – фаза в стадии формирования; 61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Литература

1. *Андреева, Г. А.* Социальная психология / Г. А. Андреева. М., 2005.
2. *Баркаускайте, М. И.* Взаимодействие статуса и участия подростков в малой группе: автореф. канд. дис. / М. И. Баркаускайте. Вильнюс, 1977.
3. *Бодалев, А. А.* Восприятие и понимание человека человеком / А. А. Бодалев. М., 1982.
3. *Борисевич, А. Р.* Психолого-педагогический словарь: метод. пособие для студ. техн. вузов / А. Р. Борисевич, Т. Г. Каленникова. Минск, 2006.
4. *Бреслав, Г. М.* Эмоциональные особенности формирования личности в детстве / Г. М. Бреслав. М., 1990.
5. *Грановская, Р. М.* Элементы практической психологии / Р. М. Грановская. СПб., 1997.
6. *Дубровина, И. В.* Предмет и задачи школьной психологической службы / И. В. Дубровина // *Вопр. психол.* 1988. № 5.
7. *Завадская, Ж. Е.* Активная позиция в коллективе – основа социального взросления старшеклассников / Ж. Е. Завадская // *Вестник БГПУ. Сер. 1. Педагогика. Психология. Философия.* 2006. № 4.
8. *Изучение личности учащегося и ученических коллективов* / Л. П. Фридман [и др.]. М., 1988.
9. *Исследовательская работа социального педагога* / авт.-сост. А. Р. Борисевич, В. Н. Пунчик. Минск: Красико-Принт, 2008. 128 с.
10. *Карделл, Ф.* Психотерапия и лидерство / Ф. Карделл. СПб., 2000.
11. *Коломинский, Я. Л.* Психология взаимоотношений в малых группах / Я. Л. Коломинский. Минск, 1976.
12. *Кон, И. С.* Психология старшеклассника / И. С. Кон. М., 1980.
13. *Кричевский, Р. Л.* Социальная психология малой группы / Р. Л. Кричевский. М., 2005.
14. *Крутецкий, В. А.* Психология обучения и воспитания школьников / В. А. Крутецкий. М., 1976.
15. *Курочкина, Н.* Деловая игра по воспитанию качеств лидера (на примере занятий по деловому этикету) / Н. Курочкина // *Alma-mater. Вестник высш. шк.* 2001. № 8.
16. *Ломов, Б. Ф.* О системном подходе в психологии / Б. Ф. Ломов // *Вопросы психологии.* 1975. № 2.

17. *Лутошкин, А. Н.* Эмоциональные потенциалы коллектива / А. Н. Лутошкин. М., 1988.
18. *Мальковская, Т. Н.* Выдвижение лидера среди старших школьников и его влияние на товарищей / Т. Н. Мальковская // в сб.: Руководство и лидерство / под ред. Б. Д. Парыгина. Л., 1973.
19. *Маслова, Н. Ф.* Педагог и малые группы школьников / Н. Ф. Маслова // в сб.: Проблемы общения и воспитания / под ред. Х. И. Лийметса. Ч. 2. Тарту, 1974.
20. *Махаева, Г. М.* Совместная деятельность семьи и педагогов в воспитании личностных качеств лидера / Г. М. Махаева // Материалы Международной научно-практической конференции «Наука: теория и практика». Педагогические науки. Днепропетровск, 2006. Т. 2.
21. *Мурашов, А.* Надо ли воспитывать лидера? Надо / А. Мурашов // Народное образование. 2001. № 4, 8.
22. *Немов, Р. С.* Практическая психология: Познание себя. Влияние на людей: пособие для учащихся / Р. С. Немов. М., 1998.
23. *Новикова, Л. И.* Педагогика детского коллектива / Л. И. Новикова. М., 1978.
24. *Ольшанский, В. Б.* Психология – практикам: учителям, родителям и руководителям / В. Б. Ольшанский. М., 1996.
25. *Петровская, А. В.* Социальная психология коллектива / А. В. Петровская, В. В. Шпалинская. М., 1978.
26. *Петровский, А. В.* Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. М., 1992.
27. *Проблемы* развития личности и коллектива. Ростов н/Д, 1986.
28. *Психология* развивающейся личности / под ред. А. В. Петровского. М., 1987.
29. *Пунчик, В. Н.* Особенности сюжетно-ролевого моделирования в системе отдыха и оздоровления детей / В. Н. Пунчик, Д. С. Наривончик // Педагогическое взаимодействие в системе отдыха и оздоровления детей и молодежи: интерактивная педагогика: материалы II Междунар. науч.-практ. конф., 12-14 мая 2008 г., НДОЛ «Зубренок» / редкол.: С. С. Кашлев (отв. ред.) [и др.]. Минск, 2008.
30. *Рогов, Е. И.* Настольная книга практического психолога: учеб. пособие: в 2 кн. / Е. И. Рогов. М., 1998.
31. *Соколова, Е. Т.* Проективные методы исследования личности / Е. Т. Соколова. М., 1980.
32. *Степаненков, Н. К.* Педагогика школы: учеб. пособие / Н. К. Степаненков. Минск, 2007.
33. *Тарантей, В. П.* Лицом к молодежи / В. П. Тарантей. Минск, 1990.

34. Тихомирова, Е. Воспитание лидера / Е. Тихомирова // Воспитание школьника. 2003. № 4–6. С. 64–68.

35. Уманский, Л. И. Психология организаторской деятельности школьников / Л. И. Уманский. М., 1980.

36. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. М., 2002.

37. Филиппов, А. В. Производительная социология, психология и педагогика / А. В. Филиппов. М., 1998.

39. Цыркун, И. И. Инновационная культура учителя-предметника / И. И. Цыркун. Минск, 1996.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	3
Психолого-педагогические аспекты феномена лидерства.....	4
Основные подходы к пониманию лидерства в отечественной и зарубежной литературе.....	4
Феномен лидерства.....	7
Типология лидеров.....	16
Роль лидера в детском коллективе.....	21
Влияние лидера на направленность группы.....	25
Методики выявления лидеров и лидерских качеств.....	27
Игровые методики выявления лидеров в детском коллективе.....	27
Диагностические методики выявления лидеров и определения сплоченности коллектива для детей среднего и старшего школьного возраста.....	31
Диагностические методики определения лидерских качеств детей среднего и старшего школьного возраста.....	39
Материалы для самодиагностики.....	67
Диагностические методики определения лидерских качеств детей дошкольного и младшего школьного возраста.....	73

	125
Обзор диагностических методик.....	83
Методы и формы развития лидерских качеств.....	88
Общение как способ развития лидерских качеств.....	89
Советы лидерам.....	90
Совместная деятельность семьи и педагогов по развитию личностных качеств лидера.....	92
Комплексные педагогические проекты по проблеме лидерства.....	96
Целевая воспитательная программа «Лидер».....	96
Методические основы лагеря «Лидерство».....	102
Методика диагностики эмоционального выгорания.....	114
Литература.....	122

БЛАНК ЗАКАЗА

Прошу выслать наложенным платежом перечисленные ниже издания. Оплату при получении изданий на почте гарантирую.

Дата _____

Подпись _____

№	Название	Цена
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		

Фамилия, имя, отчество заказчика (печатными буквами)

Почтовый индекс, домашний адрес (печатными буквами)

(Список предлагаемых изданий на 126—127-й страницах)

Учебное издание

Деятельность классного руководителя

Лидерство в детском коллективе

Авторы-составители:

Волкова Людмила Михайловна

Борисевич Анжела Романовна

Пунчик Вероника Николаевна

Редактор *Л. И. Жук*

Обложка *И. И. Галицкого*

Компьютерная верстка *И. В. Войцехович*

Корректор *Л. И. Савко*

Подписано в печать с готовых диапозитивов 30.09.2008 г.

Формат 60x84/16. Бумага газетная. Гарнитура *Ньютон*. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 7,44. Уч.-изд. л. 6,46. Тираж 2500 экз. Заказ № **7139**.

Издательское ООО «Красико-Принт». ЛИ № 02330/0150112 от 30.04.2004 г.

220035, г. Минск, ул. Тимирязева, 65 б, пом. 142.

Отпечатано с готовых диапозитивов заказчика

в УП Витебская областная типография.

210015, г. Витебск, ул. Щербакова-Набережная, 4.

ЛП 02330/0056849 от 30.04.2004 г.