Введение

Развивающиеся в современном обществе процессы социально-экономических и культурных преобразований, их динамизм влияют на повышение требований к личности, которая должна быть творческой, саморазвивающейся и самосовершенствующейся. Обществу необходимы граждане, способные по-новому взглянуть на решение насущных проблем, вести за собой. В связи с этим особую важность приобретает проблема развития лидерского потенциала у подростков, так как именно в этом возрасте закладываются и формируются основы лидерского потенциала, который впоследствии раскрывается во взрослой жизни.

Выявление и реализация лидерского потенциала традиционно исследуется в контексте детства. Это закономерно, поскольку без знания динамики представлений о детском лидерстве как феномене взаимодействия субъектов совместной групповой деятельности невозможно построение концептуальных моделей сопровождения реализации имеющихся у человека лидерского потенциала. Одним из важнейших социальных институтов, обеспечивающих успешное решение этой проблемы, являются общественные детские (молодежные) объединения, которые интенсифицируют процесс социализации личности.

В настоящее время проблема раннего выявления, развития и воспитания будущих лидеров активно исследуется в педагогике и психологии разных стран мира. Растет ее популярность в отечественной науке и образовательной практике. В научных исследованиях и в обыденном сознании подготовка будущих лидеров все более воспринимается как стратегическая государственная задача. С ее решением связываются надежды на прогресс общества.

Анализ научной литературы показал, что основополагающими исследованиями по этой проблеме являются: теории лидерства (К.Бэрд, О.Джон, Р.Бейлс, Ф.Фидлер, Е.Хартли); положения о соотношении лидерства и руководства (И.П.Волков, Р.Л. Кричевский, Р.С.Немов, Б.Д.Парыгин, Л.И.Уманский, А.Л.Уманский); типология лидерства и лидерских качеств личности (А.В.Волохов, Д.Лори, О.А.Павлова, Дж.Пинен, К.Левин); теории и практике выявления лидеров и реализации ими организаторских и лидерских функций (А.Н.Лутошкин, В.В.Петровский, Л.И.Уманский, А.В.Малиновский); вопросы истории, организации и функционирования детских общественных объединений (А.В.Волохов, А.С.Макаренко, В.Т.Кабуш и др.).

Сегодня этот интерес значительно возрос в связи с происходящими в обществе изменениями, но решение проблемы реализации лидерского потенциала в детской среде, а также управления сопровождением данного процесса осложнено существованием ряда противоречий:

между потребностью современного общества в лидерах, необходимостью развития лидерских качеств подростков и недостаточной теоретической и практической разработанностью педагогических условий этого развития;

между наличием научных знаний в сфере деятельности детских общественных объединений и недостаточным исследованием проблемы развития лидерских качеств подростков в детском общественном объединении;

между теорией и практикой: недостаточное методическое обеспечение данного вида деятельности в различных условиях.

Совокупность актуальности проблемы исследования, недостаточная разработанность в педагогической теории и практике, названные противоречия определили выбор темы исследования «Проектирование организационно-управленческой модели развития лидерских качеств подростков в детских общественных объединениях».

Цель исследования: разработать организационно-управленческую модель развития лидерских качеств подростков в детских общественных объединениях и предложить программу ее реализации в деятельности учреждения образования.

Объект исследования: развитие лидерских качеств подростков в детских общественных объединениях. Предмет исследования: управления развитием лидерских качеств подростков в ДОО.

Гипотеза исследования: управление развитием лидерских качествподростков в ДОО будет эффективно, если:

. выявлены управляемые ситуации развития лидерских качеств подростков в ДОО;

. разработана организационно-управленческая модель развития лидерских качеств подростков в ДОО, направленная на формирование лидерского поведения;

. разработаны организационно-управленческие условия реализации модели развития лидерских качеств подростков;

. разработаны целевые программы сопровождения реализации модели развития лидерских качеств подростков в ДОО.

С учетом выдвинутой цели и сформулированной гипотезы, а также в соответствии с объектом и предметом исследования были поставлены и решались следующие задачи:

1. проанализировать состояние данной проблемы в педагогической теории и практике;

2. выявить направления и механизмы развития лидерских качеств подростков;

. обосновать организационно-управленческие условия развития лидерских качеств подростков в детских общественных объединениях.

. разработать модель управления развитием лидерского потенциала подростков;

. разработать программу реализации модели развития лидерских качеств подростков в ДОО.

Глава 1. Теоретические представления о процессе развития лидерских качеств подростков как объекте управления

.1 Развитие лидерских качеств подростков актуальная задача в деятельности современного учреждения образования

В последнее время в психолого педагогической литературе наиболее ярко обозначились три проблемы: сущность лидерского потенциала, сущностные характеристики лидерской компетентности; условия эффективного развития лидерских качеств.

Так, например, Т.Е.Вежевич, работа которой относится к современному этапу исследования лидерства, рассматривает развитие лидерских качеств старшеклассников в учебном процессе. В своем исследовании автор доказывает, что процесс развития лидерских качеств старших школьников будет успешным, если реализовать следующие педагогические условия: использование современных диагностических методик для мониторинга динамики развития лидерских качеств у школьников; использование эффективных педагогических технологий управления процессом развития личности; создание временного или постоянного поля самоакутализации в образовательном пространстве для социального развития личности при ее максимальной индивидуализаци.

Раскрывая условия эффективного развития лидерства детей, Т.Е.Вежевич вводит понятие «временное или постоянное поле самоактуализации в образовательном пространстве», под которым понимает существующую в социуме среду, где субъективно задаются множество отношений и связей, где интегрируются усилия различных систем по развитию индивида и его социализации. Это образовательное пространство, по мнению Т.Е.Вежевич, является основой развития лидерских качеств.

Поскольку сущность человека, его способность к выполнению определенной социальной роли наиболее полно раскрывается через его качества, предоставляется целесообразным отдельно проанализировать подходы ученых к определению лидерских качеств.

Существуя в определенной социальной и материальной среде, взаимодействуя с окружающими людьми, участвуя в общественных отношениях, подросток член детского общественного объединения проявляет себя как сложная самоуправляющаяся система с огромным спектром различных качеств и свойств. Это система и есть личность, выступающая в разнообразных системах качеств:

 в совокупности социально значимых свойств человека;

 в системе отношений к миру и с миром, к себе и самим собой;

 в осознании окружающего мира и себя в нем;

 в системе потребностей;

 в совокупности способностей и творческих возможностей;

 в совокупности реакций на внешние условия в системе деятельности, осуществляемых социальных ролей, в совокупности поведенческих актов и т.д.

Что касается качеств лидера-подростка детского общественного объединения, то лидерские качества это совокупность определенных свойств, черт, позволяющих члену детского общественного объединения статусно выделиться в конкретном деле и принимать ответственные решения в значимых для группы ситуациях.

Проблема определения и развития лидерских качеств находится под пристальным вниманием исследователей. В работах Л.И.Уманского, М.И.Рожкова выделены общие лидерские качества (ими обладают не только лидеры, но и те, кто может стать лидером) и специфические качества лидера (своеобразные индикаторы лидерского таланта). Перечень общих лидерских качеств включает в себя:

 компетентность знание того дела, в котором человек проявляет себя как лидер;

 активность умение действовать энергично;

 инициативность выдвижение идей, предложений;

 общительность открытость для других, готовность общаться;

 сообразительность способность доходить до сущности явлений, видеть их причины и следствия, определять главное.

 настойчивость проявление силы воли, упорства, умение доводить дело до конца;

 самообладание способность контролировать свои чувства, свое поведение в сложных ситуациях;

 наблюдательность умение видеть, мимоходом отмечать важное;

 работоспособность выносливость, способность вести напряженную работу;

 самостоятельность независимость в суждениях, умение брать на себя ответственность;

 организованность способность планировать свою деятельность, проявлять последовательность, собранность.

В перечень специфических качеств лидера входят:

 организаторская проницательность способность понять мир другого человека;

 способность к активному психологическому воздействию разнообразие средств воздействия на людей в зависимости от индивидуальных качеств, от сложившейся ситуации;

 склонность к организаторской работе, лидерская позиция, потребность брать на себя ответственность.

Выделим те из лидерских качеств, которые, наиболее характерны и закладываются в детском и юношеском возрасте:

лидер должен четко представлять себе идею, цель, к которой он ведет других (наличие творческих способностей);

лидер должен уметь правильно формулировать свои мысли, определять этапы достижения поставленных целей, делать обобщения и прочее (наличие интеллекта);

лидер должен уметь организовать окружающих для выполнения поставленных целей (наличие коммуникативных качеств);

лидер должен быть стрессоустойчив, свободен от непродуктивной тревожности (эмоциональная уравновешенность);

лидер должен знать свои достоинства и недостатки, быть уверенным в своих силах.

Перечисленные характеристики могут по праву относиться к современному типу лидера взаимодействия.

Процесс развития лидерских качеств подростка включает в себя и результаты качественного развития и собственные преобразования личности самими членами ДОО на основе активной деятельности в детском общественном объединении. Основными субъективными условиями развития лидерских качеств являются: знания подростков о сущности лидерства, внутреннее осознание важности лидерства для себя, внутренняя мотивация развития у себя лидерских качеств.

Система критериев развития качеств лидера, опираясь на исследования Л.И.Уманского, А.Л.Уманского, отражает как внутреннюю готовность к выполнению роли лидера, так и внешнее проявление этой готовности при организации подростком той или иной деятельности.

Внутренняя готовность личности к проявлению лидерских качеств это необходимое, но, тем не менее, недостаточное условие для фактического проявления таковых. Наряду с внутренним критерием существует внешний критерий успешной реализации лидером своих лидерских качеств в различных видах и формах деятельности и взаимодействия.

Наиболее адекватными критериями и показателями развития лидерских качеств подростков, на взгляд ученых, являются следующие:

.критерий внутренней готовности, который включает в себя:

мотивационную составляющую (внутренняя готовность к принятию роли лидера, желание выполнять функции лидера, интерес к организаторской деятельности, стремление действовать);

познавательную составляющую (понимание поставленных задач, знание алгоритмов организаторской деятельности, знание правил эффективного общения в различных ситуациях);

. критерий практически-действенный (критерий внешней реализации), который включает в себя:

деятельностную составляющую (умение использовать знания организатора на практике, результативность деятельности);

личностно-позиционную составляющую (восприятие лидера группой, восприятие группы лидером) (19).

Использование этих критериев на практике позволило достичь единства в оценке развития лидерских качеств подростка.

Рост социальной активности, интенсивное развитие личности подростка, формирование его мировоззрения, самосознания и стремление к самореализации позволяет определить подростковый возраст как сензитивный для развития лидерских качеств.

Таким образом, для успешного развития лидерских качеств необходима включенность подростка в различные виды и формы деятельности: интеллектуально-познавательную, гражданско-правовую, исследовательскую, краеведческую, туристско-спортивную, досуговую, художественное и прикладное творчество и т.д. с целью развития лидерских качеств и приобретения опыта лидерского поведения.

Сегодня актуальность проблемы лидерства, развития лидерских качеств подростков в детском общественном объединении признана теорией и практикой образования. Важность решения данной проблемы состоит как в изучении особенностей этого явления, так и в создании определенных организационно-управленческих условий для эффективного развития лидерских качеств подростков.

.2 Условия и механизмы развития личностных качеств подростков в деятельности учреждения образования

Возведение лидерства в один из фетишей эпохи актуализирует вопросы осмысления природы лидерского потенциала, связанные с рассмотрением «вечной дилеммы лидерства»: лидером нужно родиться или им можно стать?

Попытки ответа на данный вопрос сформировали в истории общественной мысли два основных лагеря, где в первом случае природа лидерства видится как формируемая, как набор определенных навыков, приобретаемых в ходе наущения и личностных усилий, а во втором как необычный дар, необъяснимый внутренний ресурс, посланный свыше.

В психолого-педагогической науке сложилось несколько подходов к проблеме лидерства, которые различаются в принципиальной позиции по вопросу о происхождении данного феномена.

К числу основных концепций лидерства может быть отнесена «теория черт личности лидера», согласно которой важной предпосылкой признания человека лидером является обладание им специфическими лидерскими чертами или особенностями. Проведенные в рамках этой теории исследования концентрировались на определении и выявлении личностных качеств (черт), специфичных для лидера. Наиболее полно этот подход нашел отражение в «харизматической» концепции лидерства (М.Вебер). Согласно ей, лидерство детерминировано преимущественно внутренними особенностями личности, ее личностным потенциалом, «одаренностью к лидерству». Словосочетание «харизматический лидер», вошедшее в современный лексикон, трактуется через перевод слова «харизма» дар, благодать.

В «теории черт» лидерство трактуется как выражение специфического сравнительно небольшого набора человеческих черт, преимущественно врожденных. Впервые она была обоснована американскими социологами А.Богардусом, Д.Крюгером, С.Смитом. Чтобы стать лидером, необходимо обладать всем набором лидерских черт, наличие которых с фатальной неизбежностью делает человека лидером. Лидерство здесь объяснялось как социально-психологический феномен, носителем которого являются люди, обладающие совокупностью психологических черт.

Каковы же эти ключевые черты лидеров характеристики, которые обеспечивают им эту важную роль? Результаты исследований этой темы Э.Бернсом, Д.Бирном, Б.Джонсоном, У.Килпатриком показывают, что лидеры опережают других людей по таким характеристикам, как напористость, самоуверенность, креативность, мотивация лидерства, высокий уровень приспособляемости, честность и прямота, компетентность.

Хотя определенные черты, действительно, связаны с лидерством, ясно, что лидеры действуют не в социальном вакууме.

Это дало основание для появления теории «ситуационного» лидерства, которая связана с именами таких американских исследователей, как П.Пигорс, К.Джибб, Д.Картрайт, А.Зандер. Согласно этой теории, определяющую роль в выдвижении лидера играют не качества личности, а ситуация (психологические особенности данной группы, содержание решаемой задачи, внешние условия деятельности и т.д.). Решающим элементом ситуации многие авторы считают группу: ее интересы, потребности, ожидания. По их мнению, лидер является, скорее, характеристикой группы, а не личности. Индивид становится лидером не благодаря своим особым качествам, а ввиду того, что другие люди выбирают его в качестве средства удовлетворения своих потребностей.

В свете этой концепции, лидер выступает как марионетка, лишенная всякой самостоятельности и инициативы, способности активно направлять деятельность других, группы в соответствии с заранее намеченной целью

Таким образом, вместо идеи о врожденности качеств была принята идея о том, что лидер просто лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему черту.

Поиски объяснения феномена лидерства с начала 50-х гг. смещаются в область изучения групповых взаимоотношений. Так возникает комплексная, системная теория, включающая в себя идею «теории черт» и идею «ситуационной теории». Сторонники этой теории Р.Крачфилд, Г.Хоманс, Д.Креч.

Приверженцы системной теории утверждают, что лидерство это процесс организации межличностных отношений, а лидер субъект управления этим процессом, то есть, феномен лидерства рассматривается в контексте совместной групповой деятельности. При таком подходе лидерство интерпретируется как функция группы, и поэтому изучать его следует с точки зрения целей и задач группы, хотя при этом и структура личности лидеров должна учитываться. (16, с.29-41)

Другая точка зрения представлена в концептуальных подходах «интерактивной теории лидерства». С точки зрения сторонников этой теории, лидером может стать любой человек. Все в этом случае зависит не столько от его личностных особенностей, сколько от характера «сложения» двух основных составляющих. Вопрос о том, кто возьмет на себя роль лидера, должен решаться с учетом как индивидуальных особенностей кандидата в лидеры, так и личностных характеристик других членов группы и ее структуры, сложившейся в ситуации выполняемой задачи (16).

Подводя итог анализу наиболее распространенных теорий лидерства можно видеть, что в психолого-педагогической науке лидерство понимается, прежде всего, как процесс организации межличностных связей в группе, и что лидер есть субъект управления этим процессом.

До сих пор отсутствует однозначное понимание этого феномена. Каждый исследователь, давая ему определение, выделяет лишь тот или иной аспект.

Наиболее полно смысл рассматриваемого феномена отражает определение Л.И.Уманского. Ученый рассматривает лидерство как социально-психологическое явление, сущность которого сводится к осуществлению ведущего влияния одних членов группы на других в создании оптимального решения групповой задачи (19).

Обобщенное понятие феномена лидерства дано Б.Д.Парыгиным (15, с.301). Он рассматривает лидерство в контексте процессов организации социального управления малой группой (коллективом) и считает, что существует два фактора, взаимодействие которых определяет феномен лидерства:

) объективный фактор (интересы, цели, задачи группы в конкретной ситуации);

) субъективный фактор (личностные особенности индивида как организатора и инициатора групповой деятельности).

На основе представленных исследований Б.Д.Парыгин сделал ряд выводов:

 лидер не выдвигается группой, а спонтанно занимает лидерскую позицию с открытого или скрытого согласия группы;

 при выдвижении лидера с его личностью идентифицируется набор групповых ценностей и норм;

 выдвижение лидера всегда связано и со значимой для жизнедеятельности группы ситуацией.

Заслуживает внимания позиция М.И.Рожкова, который рассматривает лидера как человека, способного вести за собой, побудить интерес к делу, активно влиять на окружающих. Ученый разделяет лидеров на «созидателей» и «разрушителей». Их различия в направленности: лидер-созидатель действует в интересах дела, организации и всех ее членов, а лидер-разрушитель действует в собственных интересах, для этого на первом плане не общее дело, не люди, а желание показать себя.

А.Л.Уманский выделяет основные признаки, по которым можно охарактеризовать понятие «лидер»:

первый признакпринадлежность к группе: лидер именно член группы, он «внутри», а не «над» группой;

второй признак это положение в группе: лидер пользуется в группе авторитетом, у него высокий статус;

третий признак совпадение ценностных ориентаций: нормы и ценностные ориентации группы совпадают, лидер наиболее полно отражает и выражает интересы группы;

четвертый признак воздейственность лидера на группу: влияние на поведение и на сознание остальных членов группы со стороны лидера, организация и управление группой при достижении групповых целей;

пятый признак источник выдвижения лидера в группе (19).

Таким образом, лидерство социально-психологическое явление, относящееся к динамическим процессам в малой группе, сущность которого сводится к осуществлению ведущего влияния одних членов группы на других в создании оптимального решения групповой задачи. Лидирующая личность всегда занимает активную жизненную позицию, она авторитетна для членов группы. (19).

Лидер (от англ. leader) член группы, за которым признается право принимать ответственное решение в значимых для группы ситуациях, авторитетная личность, играющая главную роль в организации совместной деятельности.

Учеными лидер рассматривается как центр группы, как субъект управления межличностных связей в группе и ее руководитель. Лидер немыслим в одиночку, он всегда дан как элемент групповой структуры.

Можно предположить, что лидерское поведение доступно любому члену группы, при этом одни члены успешны в одном виде деятельности, другие в другом.

Бесспорным является вывод, что лидерство групповой феномен и все лидеры не похожи друг на друга. В связи с этим авторы выделяют разные типы лидеров.

Р.Бэйлс выделяет два типа лидеров: делового и социоэмоционального.

Деловой лидер предлагает новые идеи и побуждает группу устремляться к достижению поставленных целей. Его лидерство проявляется в определении проблем, в сборе информации, предложений, в оценке и подведении итогов групповой работы. Социоэмоциональный лидер озабочен личностными и социальными потребностями членов группы. Его целью является достижение групповой гармонии, сплоченности, и он направляет свои усилия на создание доверительной и дружественной атмосферы.

Функциональную классификацию лидеров предлагает Л.И.Уманский (19).

лидер-организатор (групповая интеграция);

лидер-инициатор (задает тон в решении групповых задач деятельности);

лидер-генератор эмоционального настроения;

лидер-эрудит (функция интеллектуального лидера);

лидер эмоционального притяжения («социометрическая звезда»);

лидер-мастер, умелец (специалист в определенном деле).

Н.П.Аникеева выделяет различные типы лидеров.

По характеру деятельности:

универсальный, удерживающий за собой лидерскую позицию в любой обстановке;

ситуативный, выдвигающийся на лидерскую позицию в конкретной деятельности.

По внутриколлективным функциям:

инструментальный (или функциональный) лидер, способствующий достижению групповой цели, ориентированный на деловую сторону жизни коллектива;

эмоциональный лидер, способствующий созданию благоприятного психологического климата, ориентированный на организацию благожелательных отношений;

смешанный тип лидера, способный реализовать обе указанные выше функции.

По сфере взаимоотношений:

формальный (официальный) лидер, выбранный или назначенный на лидерские позиции, официально отвечающий за деятельность данного коллектива;

неформальный (неофициальный) лидер, который обладает общепризнанным авторитетом, хотя и не занимает официальных лидерских позиций;

лидер, являющийся и формальным и неформальным одновременно.

Таким образом, можно сказать, что существуют различные основания для сравнения и классификации лидеров, а, следовательно, и различные типологии лидерства.

Уже в конце 30-х годов 20 века К.Левин выделяет понятие «стиль лидерства» как своеобразный процесс влияния на поведение людей, проявляющийся в совокупности приемов и методов, применяемых лидером с целью влияния на индивида или группу (18). Исследователь называет три стиля:

 демократический, когда решение принимается группой. Такой стиль эффективен в слабо структурированных ситуациях, он ориентирован на межличностные отношения и решение творческих задач. Лидер стремится управлять группой совместно с подчиненными, предоставляя им свободу действий;

 авторитарный, когда решение принимает сам руководитель. Стиль наиболее эффективен в упорядоченных ситуациях, когда деятельность носит алгоритмизированный характер и при дефиците времени на выполнение задачи. Авторитарный лидер единолично управляет группой, принимая на себя всю полноту ответственности за нее. Он дает распоряжения, и группа должна выполнять их;

 попустительский, когда участники группы ведут себя в соответствии со своими желаниями, а их активность носит спонтанный характер. При попустительском стиле лидер выступает скорее в роли координатора. Группа имеет полную и неограниченную свободу действий. Лидер выступает только как полномочный представитель данной группы при ее взаимодействии с другими группами, но внутри коллектива его полномочия и влияние незначительны.

В более поздних исследованиях наряду с обозначенными стилями стали использоваться и синонимичные им обозначения: «директивный», «либеральный», «коллегиальный».

В настоящее время исследования лидерства обрели новое направление в связи с социально-экономическими изменениями в обществе. (М.С.Полянский, А.Л.Журавлев и др.). Работы характеризуются следующими особенностями: увеличилось количество исследований, посвященных лидерству, что привело к появлению новых концепций, разрабатываются возрастной, гендерный и этический аспекты лидерства.

Таким образом, можно сделать вывод, что каждый член группы в соответствии со своими деловыми и личностными качествами имеет определенное место в системе групповой организации. С этой точки зрения групповая структура представляет собой своеобразную иерархию престижа и статуса членов группы. Вершину этой иерархической лестницы занимает лидер группы, приобретающий право брать на себя наиболее ответственные решения.

.3 Детское общественное объединение как условие и механизм развития лидерских качеств подростков

Детское общественное объединение представляет собой созданное на добровольной основе самостоятельное общественное формирование детей и взрослых для совместной деятельности в целях удовлетворения детьми социальных потребностей и интересов.

Социальный аспект проявляется в потребности общества организационно оформить социальную активность детей, включить их через детское общественное объединение в освоение опыта социальных отношений, т.е. направить социализацию ребенка в общественно одобряемом направлении. Через ДОО ребенок не только обогащается опытом, но и реализует себя как личность, влияя на жизненные обстоятельства и окружающих людей.

Психологический аспект связан с реализацией стремления детей к общению. ДОО расширяют представления ребенка о себе, способствуют реализации идеальных представлений о своей роли, жизненном пути.

Педагогический аспект: ДОО занимают посредническую позицию между детством и обществом, создают условия для гармонизации опыта коллективных и индивидуальных отношений.

В данной работе ДОО рассматриваются в качестве условия и механизма для развития лидерских качеств подростков.

А.В.Волоховым сформулированы правила включения детей в деятельность детского общественного объединения: приоритет интересов личности ребенка; реализация интересов каждого ребенка; недопустимость включения ребенка в деятельность вопреки его желанию; приоритет увлечения своим примером над поучением; уважительное отношение к личности ребенка; недопустимость унижения чести, достоинства; равенство детей и взрослых в решении всех вопросов, касающихся деятельности детского общественного объединения; единство требований всех к каждому, каждого ко всем, включая требования к детям и детей к взрослым.

Предоставляемая возможность в детском общественном объединении каждому ребенку осознать себя реальной частью общества со своими правами, обязанностями и их реальным активным проявлением; наличие в ДОО субъект-субъектных отношений; наличие многообразной по содержанию социально ориентированной деятельности, способствующей познанию, развитию, самореализации личности, приобретению опыта лидерского поведения; разнообразие реализуемых подростком в объединении социальных ролей, является предпосылками для развития лидерских качеств подростков.

Открытость и добровольность членства, эмоциональная привлекательность деятельности, большие социальные права, возможность выбора конкретного вида деятельности, совместные формы ее организации обуславливают особые социально-педагогические возможности детского общественного объединения в развитии лидерских качеств подростков.

Итак, возможности подростков в развитии лидерских качеств в детском общественном объединении расширяются за счет:

 динамизма и включения подростков в разнообразные виды деятельности, где подросток приобретает опыт лидерского поведения;

 разнообразия реализуемых подростком в объединении социальных ролей;

 расширения круга общения, наличия межвозрастного общения.

В различных видах деятельности детское объединение выступает как единое целое, которое обуславливает взаимодействие со всеми его членами в целом и с каждым в отдельности. Исходя из этого, существенно, что статусное положение члена группы определяется результатами его усилий в процессе самоутверждения. Отсюда видна возможность признания ведущего положения лидера другими членами группы.

Важнейшим способом существования детских и молодежных общественных объединений является самоуправление. Объединения в целом осуществляют самостоятельно управление совместной деятельностью, т.е. определяют ее цели, задачи, этапы и способы ее выполнения, подводят итоги сделанного. Совместная деятельность требует распределения обязанностей, в том числе и определения тех, кто координирует действия отдельных участников, делает их согласованными, направленными на достижение совместно выработанной цели. Функции координации общей деятельности обусловливают необходимость в официально избираемых руководителях или признаваемых всеми лидерах-организаторах, в том числе и в органах самоуправления.

Этот момент очень важен для понимания сути общественных объединений, в которых регулирование обеспечивается принятым уставом, принципом выборности.

Детское общественное движение сегодня вариантно: по количественным показателям; по юридическому статусу; организационно-правовым формам; масштабам функционирования; целям и содержанию деятельности.

Это и скаутское движение, волонтерское движение, воспитательная система «Новая Гвинея» (разработана коллективом авторов во главе с доктором педагогических наук А.С.Прутченковым), «Talent pool», досуговые центры; опыт клубной работы по направлениям, участие в социальных проектах и др.

Сегодня очевидно, что социально успешен в современном обществе человек с позитивным отношением к себе, обладающий навыками и умениями социального общения, работы в «команде». Эти умения проявляются и развиваются в результате личного опыта социального творчества, и чем больше этого опыта, тем лучше и увереннее чувствует себя человек.

Ребята видят своих лидеров в различных областях социального творчества и задача нас, педагогов, расширить область применения способностей таких лидеров, с одной стороны, а с другой стимулировать попытки других стать лидерами.

Активное участие в социально значимых проектах, системность проведения различных акций, мероприятий, разнообразие видов деятельности, их насыщенность способствуют саморазвитию, самореализации, и, соответственно, формированию лидерской позиции.

Система КТД обеспечивает непрерывность творческого процесса развития личности: в них каждый может почувствовать себя лидером-спортсменом в различных соревнованиях, лидером-организатором, генератором идей при организации и проведении мероприятий.

Полагая, что каждый человек талантлив, школа предлагает различные направления (области), где ребенок может почувствовать свою значимость, успешность, свое мастерство. Чем больше этих направлений, тем полнее реализуется возможность каждому заниматься своим делом, наиболее значимым для человека, когда в конкретной деятельности он самостоятельно открывает и переосмысливает для себя свое призвание. Таким образом, в результате социального творчества уже в школе ребята получают опыт личностного социального успеха.

Однако социальная реальность приводит к тому, что у членов детского общественного объединения возникает потребность в получении специальных знаний, способствующих формированию лидерской позиции (Школа лидера, Академия успеха и др.)

Таким образом, ДОО создают условия для удовлетворения потребностей, интересов подростков, для конструктивного, творческого взаимодействия. Сила детских объединений в том, что в них воспитывается личность, способная принимать решения, формируется опыт самореализации через социальное взаимодействие.

Глава 2. Организационно-управленческая модель развития лидерских качеств подростков в ДОО

.1 Модель развития лидерских качеств подростков в ДОО

Система работы с лидерами это целенаправленная, самоорганизующаяся система, в которой основными целями выступают активное включение молодого поколения в общественную и профессиональную жизнь, формирование у него лидерской жизненной позиции, развитие молодых людей как активных, творческих личностей лидеров, способных взять на себя ответственность за решение важнейших задач.

Цель развитие лидерских задатков молодежи реализуется на всех этапах функционирования педагогической системы как школы, так и любого педагогически ориентированного сообщества, как в ее дидактической, так и в воспитательной системе, а также в сфере свободного общения всех участников образовательного и воспитательного процессов.

Формирование лидеров в обществе не стихийный процесс, его нужно организовать, и это необходимо сделать в процессе обучения и воспитания.

Таким образом, можно говорить о создании модели развития лидерских качеств подростков, интегрирующей в себе:

 цель;

 внутренние и внешние организационно-управленческие условия;

 технологическое обеспечение;

 программу развития лидерских качеств «Лидеры нового века»;

 координационный совет по реализации программы;

 критерии результативности; результат;

 экспертный совет по реализации модели;

 функциональные связи между элементами (модулями).

Одним из компонентов технологии педагогического сопровождения детского лидерства является подготовка педагогов к реализации данного процесса на практике, в ходе которой необходимо обеспечить педагогов научной информацией по данной проблеме.

.2 Организационно-управленческие условия реализации модели развития лидерских качеств подростков в ДОО

Для успешного развития лидерских качеств подростков в ДОО необходимо определить те условия, которые будут содействовать этому процессу.

Под организационно-управленческими условиями в рамках данного исследования понимается обстановка или обстоятельства, специально создаваемые для развития лидерских качеств подростков в ДОО и предполагающие достижение заданного результата.

К внутренним организационно-управленческим условиям относятся:

 поддержка лидерских качеств и поведения через организацию локального социального проектирования;

 поддержка участия лидеров в региональных программах, проектах;

 продвижение и поддержка детских инициатив в национальном контексте;

 организация взаимодействия с семьей по поддержанию имиджа лидера

К внутренним организационно-управленческим условиям:

 оптимизация нормативно-правовой базы (пакет нормативно-правовых документов, целевых программ, методик);

 функционирование ДОО ( «Октябрята», ОО «БРПО», ОО «БРСМ», Школьный Парламент и др.);

 центр подготовки лидеров «Академия успеха» («Росток» 3-4 кл., «Школа пионерского актива» 5-8 кл., «Лидер» (9-11 кл.);

 модель дополнительного образования (кружки, клубы, секции);

 проект «Педагог. Методист. Лидер»;

 психолого-педагогическое сопровождение (диагностика, выявление, мониторинг, проведение тренингов, психотехнических упражнений по развитию лидерских качеств);

 развивающая социальная среда;

Процесс развития лидерских качеств подростков в детском общественном объединении будет эффективным, если:

 систематически вовлекать подростков в специально организованную деятельность, направленную на приобретение лидерского опыта;

 использовать в деятельности ДОО технологии социального проектирования с предоставлением каждому подростку возможности реализации различных позиций членов объединения (от исполнителя до организатора);

 систематически осуществлять педагогический мониторинг динамики развития лидерских качеств подростков.

Именно многообразная деятельность, направленная на приобретение лидерского опыта способствует развитию лидерских качеств.

Таким образом, поскольку именно деятельность выдвигает лидера, то через специально организованную деятельность можно обеспечить благоприятные возможности для успеха тех подростков, которые обладают потенциалом влияния на своих товарищей членов детского общественного объединения.

В ходе организации деятельности должны быть реализованы основные принципы личностно-ориентированного подхода: нравственная и общественно-полезная направленность деятельности, добровольность, демократизм и гуманизм, коллективизм и творчество, инициатива и самодеятельность, сотрудничество детей и взрослых.

Вторым условием приобретения опыта лидерского поведения является использование в деятельности ДОО технологии социального проектирования. Социальное проектирование это поиск новых смыслов общественных явлений, отношений и обстоятельств в результате предвидения их инновационного облика и выбора способов конструктивного преобразования.

Структура работы над социальным проектом, многообразие видов деятельности на разных этапах работы, показывает возможность живой практики с настоящими социально значимыми результатами, реально влияющими на социальную действительность. Различные виды деятельности, в которые может быть включен подросток при работе над социальным проектом, располагают большим резервом для развития качеств лидера.

Следовательно, процесс социального проектирования обладает большим педагогическим потенциалом для развития лидерских качеств, вовлеченных в него подростков членов ДОО.

Рассматривая использование технологии социального проектирования в качестве условия развития лидерских качеств подростков в детском общественном объединении, нельзя не отметить важность создания педагогом «ситуации успеха». Создание ситуации успеха в ходе работы над проектом обеспечивает развитие и реализацию необходимых качеств тем подросткам, которые проявились в роли лидеров, и тем, кто желает таковыми стать. Ситуация успеха может стать своего рода «пусковым механизмом» дальнейшего движения личности.

Эффективность развития лидерских качеств во многом определяется тем, насколько исследованы ключевые моменты этого развития, насколько правильно педагог, диагностируя ситуацию, выбирает средства педагогического воздействия, учитывает сложившуюся ситуацию во взаимоотношениях подростков.

Систематический педагогический мониторинг помогает выявить действительных и потенциальных лидеров, повысить активность членов детского общественного объединения. Изучение динамики развития лидерских качеств подростков в ДОО позволяет раскрыть особенности взаимодействия членов коллектива, изучить условия развития личной инициативы и самодеятельности.

Таким образом, комплексная реализация организационно-управленческих условий развития лидерского потенциала подростков в ДОО позволит увидеть процесс в целостности и достичь желаемого результата.

.3 Образовательная программа «Лидеры нового века» (учрежденческий уровень)

Актуальность программы

Программа «Лидеры нового века» направлена на развитие лидерских качеств у подростков и формирование лидерской позиции. Вместе с тем, программа призвана удовлетворить потребность подростков в самореализации, то есть в желании использовать свои возможности, свой потенциал, полученный от природы и приобретенный с опытом, для достижения собственных позитивных целей.

Реализуя себя, свои стремления, используя свои возможности, ребенок растет, развивается, строит свою жизнь, формирует свою личность. В этом процессе происходит усвоение социального опыта, саморазвитие и самосовершенствование личности подростка. Социально-экономические и общественно-политические процессы, происходящие в мире, своеобразно отразились на детском движении, привели к его демонополизации и дифференциации. Установлено, что параллельно с преобразованием и обновлением традиционных структур возникло и продолжает возникать множество других форм организаций (творческих, профильных, образовательных, патриотических), объединяющих подростков.

В последнее время заметную роль в общественном движении начинают играть детские объединения, возникающие стихийно для самоутверждения и защиты личных интересов и запросов. Их диапазон различен от небольшой дружеской компании до многочисленных групп, охватывающих несколько регионов. Неконтролируемые взрослыми, они в обиход официальных путей вносят в подростковую среду асоциальные ценности и устремления: пацифистские, анархо-нигилистские и даже крайне агрессивные (от спортивных фанатов, общественно-политических объединений до фашиствующих группировок).

Для того чтобы подростки смогли в будущем эффективно использовать свои возможности, необходимо помочь им сегодня достичь того уровня социальной зрелости, который определит их потребность развивать в себе лидерские качества, занять активную жизненную позицию.

Особенно значительна в этом роль детских и молодежных общественных объединений. Их активное функционирование залог раскрытия позитивного творческого потенциала молодежи, формирования жизненной позиции и лидерских качеств ее представителей.

Чтобы подросток мог удовлетворить свои потребности, в том числе и в самореализации, в программе создаются соответствующие условия: свобода выбора, пространство творческой деятельности, социальный комфорт.

Цель: создание условий для организации деятельности ДОО в интересах развития лидерских качеств подростков.

Участники программы: члены детских и молодежных общественных объединений; педагогический коллектив учреждения образования; родители учащихся; социальные институты.

Содержание, формы организации и этапы программы:

На первом этапе исследования будет осуществлен анализ теории и практики по развитию лидерских качеств подростков в ДОО; выявлены направления и механизмы развития лидерских качеств подростков; определено научно-методическое обеспечение программы; осуществлен анализ организационно-управленческих условий в учреждении образования; осуществлена подготовка педагогов к реализации целей и задач программы.

На втором этапе исследования планируется апробация и проверка эффективности целевых программ и методик по развитию лидерских качеств подростков; обеспечение и коррекция организационно-управленческих условий; реализация системы мониторинга и эффективности целевых программ и методик.

На третьем этапе будет осуществлено изучение, интерпретация и обобщение результатов апробации и проверки результативности целевых программ и методик по развитию лидерских качеств подростков, эффективности научно-методического обеспечения программы и его дальнейшая коррекция; разработаны методические рекомендации по применению целевых программ и методик развития лидерских качеств подростков на уровне учреждения образования.

Основные формы и методы работы:

 семинары;

 деловые и ролевые игры;

 тренинги;

 психотехнические упражнения;

 дискуссии; круглые столы; беседы;

 КТД;

 форумы, слеты, фестивали, ярмарки;

 моделирование и проектирование;

 экспресс-опрос; тест-опрос;

 встречи с интересными людьми;

 волонтерский отряд;

 лагерь пионерского актива.

Ресурсное обеспечение:

кадры: педагоги, имеющие высшую и первую квалификационные категории, высокий творческий потенциал, желание участвовать в программе;

создание необходимой нормативно-правовой и научно-методической базы: подбор нормативных документов, разработка целевых программ и методик сопровождения реализации модели развития лидерских качеств подростков в ДОО и т. д.

### - материально-техническое обеспечение: материально-техническая база учреждения образования, развивающая социальная среда учреждения образования.

- финансовое обеспечение

Для внедрения программы необходимо дополнительное финансирование на:

 материальное стимулирование педагогов;

 проведение семинаров, тренингов, участия в социальных проектах;

 подготовку научно-методических рекомендаций.

Предполагаемый результат:

— уровень сформированности лидерских качеств, наличие лидерской позиции и умение ее реализовать;

— мобильная система работы учреждения образования по развитию лидерских качеств подростков в ДОО.

Заключение

Данное исследование было посвящено изучение проблемы лидерства и проектированию организационно-управленческой модели развития лидерских качеств подростков в ДОО.

Современная действительность, характеризующаяся ростом требований, предъявляемых обществом к развитию и воспитанию личности, способной к социальным преобразованиям, конкурентоспособной в различных ситуациях, ориентированной на эффективное взаимодействие с государственными и общественными организациями, требует воспитания и развития у подростков лидерских качеств. Необходимо развивать качества инициативного, самостоятельного субъекта, способного активно и успешно строить свои отношения с окружающим миром в различных видах деятельности. лидерский подросток образование общественный

Во всех сферах деятельности все большее значение приобретают такие качества как социальная ответственность, адекватное восприятие и мобильное реагирование на новые факторы, самостоятельность и оперативность в принятии решения, готовность к демократическому общению, социально активному действию, включая защиту своих прав, способность быстро адаптироваться к новым условиям и другие качества. Сегодняшним школьникам в недалеком будущем предстоит принять на себя всю тяжесть проблем, которые необходимо решать в свободном обществе цивилизованных рыночных отношений. В этой связи одной из приоритетных задач современного школьного образования становится создание условий для формирования лидерской позиции личности, способной самостоятельно, результативно и нравственно решать общественные и свои личные проблемы.

В рамках данного исследования детское общественное объединение рассматривается в качестве условия и механизма наиболее благополучного, эффективного развития лидерских качеств его участников.

Предоставляемая детским общественным объединением возможность каждому ребенку осознать себя реальной частью общества со своими правами, обязанностями и их реальным, активным проявлением; наличие субъект-субъектных отношений; наличие многообразной по содержанию социально ориентированной деятельности, способствующей познанию, развитию, самореализации личности, приобретению опыта лидерского поведения; разнообразие реализуемых подростком в объединении социальных ролей, являются предпосылками для развития лидерских качеств подростков.

Подготовка лидеров из социально одаренных детей является перспективным направлением, как в теоретическом, так и в практическом отношениях. Однако достаточно актуальной является и проблема выявления, личностного развития и форм обучения социально одаренных детей. Для развития лидерских качеств личности необходимо создавать особую развивающую социальную среду.

Развивающая социальная среда это социум, отличающийся от обычной среды более высокими по содержанию и интенсивности характеристиками совместной деятельности и общения, эмоционально и интеллектуально насыщенной атмосферой сотрудничества и созидания.

Управление развитием лидерских качеств подростков в ДОО будет эффективно, если:

. выявлены управляемые ситуации развития лидерских качеств подростков в ДОО;

. разработана организационно-управленческая модель развития лидерских качеств подростков в ДОО, направленная на формирование лидерского поведения;

. разработаны организационно-управленческие условия реализации модели развития лидерских качеств подростков;

. разработаны целевые программы сопровождения реализации модели развития лидерских качеств подростков в ДОО.

Определяющим условием деятельности детских общественных организаций по развитию лидерского потенциала подростков является социальное взаимодействие взрослых и подростков, взаимодействие государства, социальных институтов и ДОО.

Литература

1. Адаир Д. Эффективное лидерство: Как развивать и применять лидерские навыки М.: Изд-во: Эксмо, 2003.177 с.

2. Алиева Л.В. Детские общественные объединения в воспитательном пространстве социума //Педагогика.2000. № 7.-с.50

. Ашин Г.К. Лидерство: социально-политический и психологический аспекты Политика: проблемы, теории и практики.-Ч.1.-М.:ИНИОН АН СССР, 1991.

. Бармакова Н. Воспитать лидера. Вестник детского движения. 2004. № 1

. Белкин А.С. Ситуация успеха. Как ее создать. М.:Просвещение, 1991.-169 с.

. Белобородов Н.В. Социальные творческие проекты в школе: Практическое пособие. М.: АРКТИ, 2006.-168 с. (Школьное образование)

. Берн Э.Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп: Пер. с англ. Екатеринбург: Литур, 2000.-319 с.

. Бобрышев С. Вы хотите быть лидером? Вы хотите быть лидером… Вы хотите быть лидером! Вестник детского движения. 2003. № 3

. Васюков И.Л. Обзор некоторых существующих практик развития лидеров в молодежной среде. Инновационные образовательные технологии. 2006. № 3

. Врублевская Е. Лидер для других: ожидания современников и педагогические приоритеты. Воспитательная работа в школе. 2004. № 2

. Горчаков В.Г. Как провести школу лидерства. Школьные технологии. 2003.

№ 3.

12. Заика З., Сукова Е., Пащенко С. Программа деятельности школьного кулба старшеклассников «Лидерство». Воспитательная работа в школе. 2006. № 5

13. Лутошкин А.Н. Как вести за собой.М.: Просвещение, 1981

. Малиновский А.В. Особенности формирования лидерской позиции педагога-воспитателя: учеб.-метод.пособие. ГУО «Акад.последипл.образования».Мн.:АПО, 2005.-65 с.

. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологических теорий.

. Петровский А.В.Теория деятельностного опосредования и проблема лидерства.

. Руднев Е.А. Развитие лидерского потенциала директора школы. М.:Сентябрь. 2008.-160 с.

. Сбитнева В.Б. Педагогические условия развития лидерских качеств. Автореферат диссертации.

. Уманский А.Л. Педагогическое сопровождение детского лидерства. Автореферат диссертации

. Чернышев А.С.Психологическая школа молодежных лидеров Чернышев А.С., Лунев Ю.А., Лобков Ю.Л., Сарычев С.В. М.: Моск.психолого-соц.институт. 2005.275 с.

. Шейнов В.П. Психология лидерства, влияния, власти.Минск: Харвест. 2008.-656 с.