

Е.Н. Асриева

Психологические условия формирования лидерских качеств у старшеклассников

За последние годы российское общество претерпело ряд ключевых изменений. Они касались как экономических, так и социальных аспектов. Все это во многом определило необходимость развития определенных качеств личности. Общество сформулировало картину успешного человека, обладающего такими атрибутами, как хорошо оплачиваемая работа, высокий жизненный уровень, возможности постоянного роста. В большинстве случаев всего этого можно добиться при условии, если человек обладает организаторскими способностями, инициативностью, нестандартностью мышления, гибкостью, умением быстро налаживать контакты с другими людьми, ответственностью. Все эти характеристики могут выступать самостоятельно, но могут и дополнять друг друга в комплексной картине лидера.

В связи с этим сегодня необычайно актуализируется поиск и использование различных средств для воспитания и развития данных качеств у молодежи как наиболее динамичной и передовой части общества.

Феномен лидерства уходит своими корнями в природу человека и общества. Явления, во многом схожие с лидерством, можно встретить в среде животных, ведущих коллективный, стадный образ жизни. У них всегда выделяется наиболее сильная и решительная особь – вожак, руководящий стадом (стаей) в соответствии с его устоями, которые диктуются взаимоотношениями со средой и являются биологически обоснованными.

Начиная с детских лет, следование за лидером воспринимается всеми достаточно естественно. Это и родители в семье, это и учителя в школе, это и герои мультфильмов, книг и фильмов, с кем молодые люди хотят себя ассоциировать.

Лидерство основывается на определенных потребностях сложно-

организованных систем. К ним относится, прежде всего, потребность в самоорганизации, упорядочении поведения отдельных элементов системы в целях обеспечения ее жизненной и функциональной способности [1]. Существуют вертикальное (управление – подчинение) и горизонтальное (коррелятивные одноуровневые связи, например, разделение труда и кооперация) распределение функций и ролей.

Вопросы лидерства активно исследуются во многих дисциплинах, таких, как менеджмент организации, психология управления, социология, экономика. Понятие лидерства является сложным и многоаспектным, поэтому до сих пор нет единого четкого определения данного понятия.

Известные российские специалисты О.С. Виханский и А.И. Наумов дают следующее определение: «Лидерство – это тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей» [1: 9].

Американский исследователь Дж. Хэмпил определил лидерство как «последовательность действий, которая обеспечивает систему внутригруппового взаимодействия, направленную на решение общих проблем» [1: 10-11]. Р. Стогдил определял лидерство как «процесс влияния на деятельность группы, направленный на определение и достижение целей» [1: 11]. Л.В. Карташова дает следующее определение лидерства «Лидерство – это способность вести за собой людей для достижения конкретных целей» [2: 154].

Более конструктивное понимание данного явления можно получить, рассматривая различные психологические концепции происхождения лидерства.

Так, Г.М. Андреева отмечает, что известны три основные теоретические подходы в понимании происхождения лидерства. Первый – «теория черт» исходит из положений немецкой психологии конца XIX – начала XX в. и концентрирует свое внимание на врожденных качествах лидера.

Лидером, согласно этой теории, может быть лишь такой человек, который обладает определенным набором личностных качеств или совокупностью определенных психологических черт. Различные авторы пытались выделить эти необходимые лидеру черты или характеристики. В американской социальной психологии эти наборы черт фиксировались особенно тщательно, так как доминирующей была необходимость учета их при составлении тестов для определения возможных лидеров. Но данная задача оказалась трудноразрешимой, поскольку у разных исследователей не было единого представления о характерных состав-

ляющих личности. Так, например, в 1940 г. К. Бэрд составил список из 79 черт, упоминаемых различными исследователями как «лидерские». Среди них были названы такие: инициативность, общительность, чувство юмора, энтузиазм, уверенность, дружелюбие (позже Р. Стогдилл к ним добавил бдительность, популярность, красноречие) [3].

Второй подход – «ситуационная теория лидерства», в которой утверждается, что лидерство – продукт ситуации. В различных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других, по крайней мере, в каком-то одном качестве, но поскольку именно это качество и оказывается необходимым в данной ситуации, человек, им обладающий, становится лидером. Таким образом, получалось, что лидер лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему (наличие которой в принципе не отрицается и у других лиц). Свойства, черты или качества лидера оказывались относительными [3].

Важным отличием от концепции врожденных качеств было то, что данная концепция предполагала возможность подготовки лидеров по специально разработанным программам [4]. Основным стал вопрос, что и как делают лидеры.

Третий подход был представлен в системной теории лидерства, согласно которой лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер – как субъект управления этим процессом. В данном направлении лидерство интерпретируется как функция группы, и изучается с точки зрения целей и задач группы, не исключая и структуру личности лидера. Также необходимо учитывать и другие переменные, относящиеся к жизни группы, например длительность ее существования. В этом смысле системная теория имеет ряд преимуществ. Они очевидны, когда речь заходит не просто о лидерстве, но и о руководстве: особенно популярной является так называемая вероятностная модель эффективности руководства, предложенная Ф. Фидлером [3].

Анализируя данные концепции, можно сделать вывод о том, что лидерами не рождаются, а именно становятся. Лидерское поведение может быть развито и улучшено посредством моделирования необходимых условий и соответствующих программ.

Немаловажным фактором является вопрос возраста, оптимального для подготовки лидеров.

Исследования проблем формирования лидерских качеств обычно относятся к студенческому возрасту, либо к моменту, когда человек начинает осваивать трудовую деятельность в каком-либо коллективе. В

рамках данной статьи мы хотим остановиться на вопросе формирования, повышения актуальности и дальнейшего развития лидерских качеств у старших школьников.

В современном обществе темпы жизни продолжают наращивать обороты, как и требования к личностным компетенциям. Сегодня уже от студентов младших курсов требуется наличие таких компетенций, которые еще недавно молодые люди могли осваивать на рабочем месте. В связи с этим старший школьный возраст представляется нам наилучшим этапом развития и актуализации лидерских качеств. И происходить это должно естественно, через развитие кругозора школьников, навыков работы в команде, личной активности, инициативности, творческого потенциала. Должен создаваться и поддерживаться определенный комплекс условий (социальных, педагогических и, конечно, психологических) для наилучшего восприятия данного вида информации. Цель заключается не в том, что каждый школьник обязательно должен стать лидером, а в том, что с учетом индивидуальных особенностей и полученных теоретических, а главное, практических навыков он сможет гораздо точнее самоопределиться в личном и профессиональном плане. Подобный подход позволяет школьнику сформировать более высокий уровень мотивации, собственной ответственности, гражданской позиции и, безусловно, добиться успеха в любом виде деятельности.

По запросу учащихся и администрации МОУ СОШ № 8 г. Пятигорска кафедра психологии развития и управления Института человековедения Пятигорского государственного лингвистического университета подготовила и реализует практическую программу «Школа Лидера». В рамках данной программы мы начали реализацию развития лидерских качеств у старшеклассников 8-11 классов. В качестве оптимальной формы работы нами был выбран психологический тренинг. Нам представляется, что именно психологическое сопровождение, создание необходимых психологических условий, может обеспечить конструктивные изменения в личности школьников. В рамках данной программы нами был сделан акцент на развитии и совершенствовании уверенности в себе, стрессоустойчивости, коммуникабельности, организаторских способностей, гибкости мышления, умения переключаться. Тренинговый вид деятельности как раз обеспечивает необходимые психологические условия.

В рамках данной программы наши усилия были направлены на поддержание внутриличностных условий и внешних условий формирования необходимых качеств. К внутриличностным относятся такие условия, как активность, гибкость, самоорганизация, уверенность в

себе, креативность, коммуникабельность, стрессоустойчивость, конкурентоспособность, организаторские способности.

К внешним условиям относятся такие, как:

Во-первых, тот факт, что данная программа реализуется внешними психологами, что, в свою очередь, позволяет школьникам проявить себя совершенно с новой стороны, попробовать другие роли, получить поддержку, это дает возможность выстраивать другие отношения с остальными участниками группы без установки со стороны знакомых учителей.

Во-вторых, подростки сталкиваются с качественно новыми критериями восприятия собственной личности со стороны психологов. Именно восприятия, так как им гораздо больше понятно и привычно оценивание с позиции «хороший – плохой», свойственное школьной системе. Это тоже позволяет им свободней раскрываться, создает безопасность участия в дискуссиях, высказывать свое мнение, а без этих условий невозможно развить гибкость мышления, инициативность, так необходимые для лидера или для конкурентоспособной личности.

Условия проведения обеспечивают конфиденциальность и повышают уровень доверия.

В ходе работы возникли определенные трудности. Они были связаны с возрастными особенностями данной группы и личностными особенностями участников. К возрастным особенностям относятся, в частности, болезненное восприятие внешней оценки, замкнутость. Здесь необходимо отметить тот факт, что специально организованная работа благодаря активной форме презентации и игровым компонентам позволяет преодолевать данные трудности и предоставляет школьникам возможность получения нового опыта.

На данном этапе работы можно сделать следующие выводы.

1. Созданные психологические условия действительно поддерживают и стимулируют качества личности, необходимые для формирования лидерских навыков.
2. Данный вид деятельности повышает интерес школьников к проблеме развития лидерских качеств и взаимоотношения лидера и других членов группы.
3. Повышается уровень заинтересованности в совместной работе.
4. Формируется ориентация на других участников группы.
5. Формируется навык открытой дискуссии.
6. Проявляется творческий потенциал.
7. Повышается внутренняя ответственность.
8. Повышается включенность в работу.
9. Повышается уровень мотивации.

10. Повышается уровень переключаемости, гибкости мышления.
11. Развивается умение брать на себя ответственность за действия группы в целом.

Библиографический список

1. Зуб А.Т., Смирнов С. Г. Лидерство в менеджменте. М.: Воскресенье, 1999.
2. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломалина Т.О. Организационное поведение: учебник. М.:ИНФРА-М, 2003.
3. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений. М.: Аспект Пресс, 2001. 376 с.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. М.: Экономистъ, 2003. 478 с.