

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ И СОЦИАЛЬНОЙ КРЕАТИВНОСТИ В УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Н. С. Леонова

Современное общество предъявляет новые требования к человеку, предполагает развитие его духовного и лидерского потенциалов. Сегодня растёт спрос на одарённую личность, нестандартно мыслящую, обладающую сильной волей и высокой работоспособностью. Анализ научной литературы свидетельствует о том, что из всех видов одарённости, лидерство — наименее исследованный психологический феномен. Основная цель образования — подготовка молодого поколения к будущему, к появлению новых возможностей в жизни и их рациональному использованию. И именно креативность помогает эффективно реализовать эту цель. Воспитание творческого отношения к действительности, развитие умения находить оригинальное решение в нестандартной ситуации — такие задачи решают психологи и педагоги во всех странах мира.

За относительно короткое время в обществе происходят существенные изменения. И человек должен быстро реагировать на них. Однако очень часто он бывает не готов к этому. Для адекватного отношения к изменениям личность должна в полной мере использовать свой творческий потенциал, развивать креативность.

Креативность — это способность постоянно меняться, проявлять собственную неповторимость.

Когда человек выражает свою уникальность через креативность, то чувствует полноту жизни, осознаёт её смысл.

Каждый человек неповторим — это бесспорно. Но для многих существует проблема: как выразить свою уникальность, как преподнести себя миру? Поведение лиц, склонных к шаблонам, заранее «запрограммировано». Вследствие этого человек чувствует бессмысленность своего существования, которое обусловлено протестом против норм, требований общества.

Тема является актуальной не только из-за интереса к ней современного общества и практического значения, но и новизной для мировой психологии. Сегодня всё чаще учёные обращаются к изучению сложных личностных образований, одним из которых является лидерская одарённость. Исследования учёных в этой области стали весомым вкладом в психологическую теорию, но

не дали ответа на все вопросы, касающиеся структуры одарённости лидера, детерминанты развития и проявления лидерства.

При изучении проблемы социальной креативности необходимо, прежде всего, определить её критерии. А они вытекают из определения творческого поведения. Творческое поведение характеризуется безоценочным отношением к жизни. Творческий человек не делит жизненные ситуации на хорошие или не очень, не оценивает их по каким-то критериям, а воспринимает их как проблемные, которые необходимо решать. Следовательно, креативность рассматривают, в отличие от многих традиционных подходов, не как интеллектуальную, а как личностную.

ПОНЯТИЕ «ЛИДЕРСТВО». ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛИДЕРСТВА И СОЦИАЛЬНОЙ КРЕАТИВНОСТИ

Для творческого самовыражения личность должна овладеть культурными нормами. Это, с одной стороны, гарантирует, что творческое самовыражение будет осуществляться в определённых культурно заданных пределах и не нанесёт обществу вред, не разрушит его основы.

С другой стороны, творческое самовыражение базируется на выработанных культурой средствах. Если завершение процесса личностного развития характеризуется усвоением культурно заданных образцов, то это ведёт к тупику — стереотипизации, шаблону.

Если же такое усвоение является лишь этапом развития, после которого происходит свободное и гибкое творческое использование средств для выражения собственной индивидуальности, то оно открывает широкие возможности для личностного роста.

Лидерство (англ. *leader* — проводник, ведущий, руководитель) — это социально-психологический процесс в коллективе или группе, построенный на влиянии личного авторитета человека на поведение их членов. Считают, что лидерство — это искусство, навыки которого можно получить обучаясь.

Лидерство и креативность — похожие, но достаточно разные понятия. Креативности нельзя научиться. Стремление лидировать имеет ту же основу, что и стремление творить, но они оба остаются аналогично не изученными, поэтому природу этих явлений объяснить сложно.

Подобно креативности, стремление к лидерству можно развить с помощью воспитания. Вполне возможно продемонстрировать лидерскую позицию без отличных ораторских и презентационных навыков. Иногда достаточно просто убедительной идеи. В отличие от многих талантов, научиться воздействовать на аудиторию вполне возможно.

Когда взрослые поощряют в ребёнке развитие лидерских качеств — это один из лучших способов гарантировать детям светлое будущее. Ведь хорошо известна поговорка, что «признания чаще добиваются не талантливые, а пробивные».

Дети начинают осознавать очевидную выгоду от наличия лидерских способностей с самого юного возраста. А благодаря подобным умениям они не только приобретут уверенность в себе и научатся более свободно и эффективно общаться с равными, но и смогут повлиять на те компании людей, в которых общаются. Лидерство требует почти эмпатических способностей и привлечения в социальные отношения, понимания общих потребностей и одновременно принятия и уважительного отношения к личностным моральным установкам, убеждениям и стандартам, которые могут сильно отличаться от собственных.

В общении со сверстниками (неодарёнными детьми) одарённый ребёнок довольно часто берёт на себя роль руководителя и организатора групповых игр и дел. Здесь проявляется одна из важных черт одарённых детей — склонность командовать другими детьми.

Основная причина склонности одарённого ребёнка к командованию сверстниками — его интеллектуальное превосходство над ними, гибкость и скорость его мышления. Он лучше других представляет себе эффективный характер развития игровых действий, прогнозирует возможные ошибки и несоответствия игрового поведения и, предупреждая их, берёт на

себя роль лидера. Часть одарённых детей перестанет интересоваться коллективными играми, отдавая предпочтение индивидуальным занятиям.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЛИДЕРСТВА. РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКОЙ ОДАРЁННОСТИ

Известный психолог В. А. Татенко выделяет несколько критериев оценки лидерства:

1 Стремление вести за собой

«Быть лидером — значит указывать путь другим — лучший, самый короткий, самый безопасный». Лидер, по мнению учёного, не только направляет и ведёт своих последователей, но и хочет вести их за собой, а последователи не просто идут за лидером, но и хотят идти за ним.

2 Мотивация первенства

В. А. Татенко считает: для того чтобы стать лидером, не достаточно быть первым. Первенство, по его словам, предусматривает лучшие, чем у других, жизненные результаты, что является следствием усилий человека, которые демонстрируют его профессионализм, компетентность, способности, таланты и другие выдающиеся качества.

3 Влиятельность

По мнению учёного, чтобы стать лидером и вести людей за собой, нужно быть влиятельным человеком. Во-первых, это человек, наделённый определённой властью. Во-вторых, влияние этого человека не получено извне (от государства или общества), а приобретено самостоятельно.

4 Погружённость и влюблённость в своё дело

В. А. Татенко считает, что лидер умеет отличить своё призвание от различных увлечений. Для лидера, как подчёркивает автор, «мотив деятельности соответствует самой деятельности».

5 Компетентность и креативность

Учёный считает, что лидером становится человек, который хорошо разбирается в своём деле и использует творческий подход в решении проблемных вопросов и ситуаций.

6 Психологическая надёжность

Это способность, по словам учёного, поддерживать необходимый уровень «Я хочу», «Я могу» и «Я должен» в различных, особо напряжённых ситуациях жизнедеятельности.

7 Адекватная самооценка и саморегуляция

В. А. Татенко отмечает, что у лидеров, в основном, сочетаются высокий уровень притязаний, высокая самооценка с высокой требовательностью к себе и ко всему, что касается групповых ценностей и целей. Также автор выражает интересную мысль, что настоящий лидер свободен от зависти и умеет искренне радоваться успехам других.

8 Самовершенствование

Настоящий лидер хочет учиться, приобретать опыт, совершенствовать свои умения и навыки.

Исследования, проведённые психологами в США, выявили основные характеристики, которыми должен обладать лидер:



Лидерская одарённость характеризуется способностью понимать других людей, налаживать с ними конструктивные взаимоотношения, управлять ими. Лидерство, по мнению многих исследователей, предполагает достаточно высокий уровень интеллекта, развитую интуицию, способность к сопереживанию.

Существует много вариантов лидерской одарённости. Есть эмоциональные лидеры, своеобразная «жилетка» для каждого, с ними советуются, их любят. Есть лидеры действия — они умеют принимать решения, важные для многих людей, определять цель и направление движения, вести за собой.

К сожалению, у многих школьников с выраженными лидерскими способностями интерес к школьному обучению недостаточен. Лидеры могут меняться, объединяться и даже отдавать свои полномочия, однако лидерами их делают друзья, которые принимают и поддерживают. Лидер без команды просто не может существовать, он теряет свою значимость.

Итак, **лидерство** — это не столько известность, престиж и признание, сколько ответственность, готовность помочь и откликнуться на чужую беду.

ВЛИЯНИЕ ТРЕНИНГА НА РАЗВИТИЕ КАЧЕСТВ ЛИДЕРА. МОДЕЛИ ЛИДЕРСКОЙ ОДАРЁННОСТИ

Термин «**тренинг**» заимствован из английского языка (*train, training*) и переводится как «обучение, тренировка, дрессировка, подготовка, воспитание». Тренинг развития лидерских качеств предусматривает ознакомление с основами, техникой мотивации, оценкой собственных источников мотивации.

Результатом тренинга должны стать:

- понимание своих текущих сильных и слабых сторон лидерства и того, как это влияет на эффективность работы их подразделений;
- развитие способности влиять на других с помощью средств коммуникации и стратегий разрешения конфликтов;
- приобретение навыков повышения производительности своих подразделений, лучшего понимания и использования взаимоотношений и разрешения проблем.

Модель лидерской одарённости включает в себя факторы развития лидерского потенциала в течение жизни человека, высокую мотивацию, высокий уровень эмоционального и социального интеллекта и креативный подход к решению сложных социальных проблем, общению, стратегическому планированию, нахождению методов для воплощения плана, нахождению способов решения задач как в стабильной, так и в меняющейся ситуации.

Результаты решения лидерами социальных проблем позволяют сделать вывод об умении проанализировать сложную социальную проблему за короткий период времени и быстро найти варианты и нестандартные методы (в значительной части случаев несколько вариантов) для её решения. В целом, стили ответов респондентов можно разделить на три группы: стратегическое решение проблемы, тактические действия и действия, направленные на формирование общественного мнения.

В зависимости от особенностей (стилей) креативности, которые лидеры проявляют при решении социальных задач, а также по результатам эмпирического исследования было разработано **3 вида моделей лидерской одарённости**:

- 1) инновационный лидер;
- 2) лидер-вдохновитель;
- 3) лидер — динамический стратег.



Креативность *инновационного лидера* проявляется в умении быстро менять свои действия в изменяющейся ситуации, освобождаясь от закреплённых в предыдущем опыте способов и приёмов решения проблемы, находить новые, нестандартные способы действий при изменившихся условиях и способы воплощения идеи.

Креативность *лидера-вдохновителя* проявляется в умении мотивировать других на выполнение заданий и достижения цели, в общении, ролевой пластичности.

Креативность *лидера — динамического стратега* проявляется в планировании, умении наметить путь для достижения конечной цели, проанализировав его с разных сторон.

Таким образом, использование модифицированных тренинговых упражнений ведёт к развитию лидерских качеств и социальной креативности. Лидеры, которые приняли участие в тренинговой работе, лучше понимают вербальную экспрессию в контексте различных ситуаций, структуру и логику развития межличностных коммуникаций, эмоциональные состояния собеседников.

ТРЕНИНГ

(Работа в группе)

Задание 1. «Что такое «лидерство»? (10–15 мин)

Цель: предоставить участникам возможность сформулировать понятие «лидерство»; показать многоаспектность этого понятия.

Интернет... Интернет... Интернет...

- ✓ Знаете ли вы, что 80 % свободного времени ваши ученики проводят там?
- ✓ Хотите научиться проводить уроки через Интернет?

Это уникальная возможность наверстать пропущенное и занять учеников во время карантина или на каникулах!

Дистанционная академия предлагает вам пройти уникальный курс «Интернет-урок», на котором вы научитесь: создавать, планировать и — ГЛАВНОЕ — проводить уроки через Интернет!

ПЛАН КУРСА

1. Вебинары: обзор, технические характеристики
2. Планирование и подготовка к вебинарам
3. Создание вебинара
4. Практикум: проведение интернет-урока

Срок обучения — 2 недели + 5 дней для завершения практических работ



Все вопросы присылайте по адресу: tutor.d.academy@gmail.com



Для записи на курс зарегистрируйтесь и заполните электронную заявку на сайте Дистанционной Академии www.d-academy.ru

**Шагайте в ногу со своими учениками!
Используйте современные технологии с пользой!**



Проведение: ведущий предлагает дать своё определение понятию «лидерство». Оно должно быть кратким, но ёмким.

Вопросы для обсуждения:

- ♦ Какое определение является наиболее полным?
- ♦ Можно ли дать одно определение понятию «лидерство»?
- ♦ Является ли тема лидерства актуальной для вас? Если да, то почему?

Задание 2. Упражнение «Эмблема лидерства»

Цель: углубить представление о понятии «лидерство», способствовать развитию фантазии и абстрактного мышления.

Проведение: учитель рассказывает, что на предварительном этапе участники выработали свои собственные определения лидерства. А это упражнение позволит рассмотреть понятие «лидерство» с другой стороны — участникам нужно создать эмблему лидерства. Участники групп самостоятельно рисуют эмблему, которую можно будет напечатать.

Каждая группа должна объяснить, что общего в их рисунках, и сформировать девиз, который бы соответствовал сути их эмблемы. Затем проводят презентацию эмблем каждой группы.

ТЕСТ «УЗНАЙ СЕБЯ ЛУЧШЕ»

Тестирование

Участникам предлагают тест. Каждый ответ «да» оценивают в 3 балла, «и да, и нет» — в 2 балла, «нет» — в 1 балл.

- ▶ Много ли у тебя друзей?
- ▶ Всегда ли ты можешь поддержать беседу в компании друзей?
- ▶ Можешь ли ты преодолеть замкнутость, стеснительность в общении с другими людьми?
- ▶ Бывает ли тебе скучно одному?
- ▶ Всегда ли ты можешь найти тему для разговора при встрече?
- ▶ Можешь ли ты скрывать своё раздражение при встрече с неприятным тебе человеком?
- ▶ Можешь ли ты сделать первый шаг для примирения после ссоры?
- ▶ Умеешь ли ты скрывать плохое настроение, не срывая злость на других?
- ▶ Способен ли ты пойти на компромисс в общении?
- ▶ Сдерживаешься ли ты от осуждения знакомых в их отсутствие?

Анализ тестов

От 21 до 30 баллов

Ты человек общительный, получающий большое удовольствие от контакта со знакомыми. Ты интересен в общении, чаще всего «душа компании», друзья ценят тебя за умение выслушать, понять, дать совет. Но не переоценивай себя, иногда ты бываешь слишком болтливым.

От 12 до 20 баллов

Ты в меру общительный человек, но общаться тебе иногда сложно. Друзей у тебя мало. В разговоре иногда можешь быть несдержанным и неуравновешенным. Нужно быть искренним, внимательным к своему собеседнику.

Менее 12 баллов

Ты человек застенчивый, замкнутый, предпочитаешь одиночество. Но это не значит, что у тебя нет друзей. Вероятно, они тебя ценят за умение выслушать, понять, простить. Кроме того, возможно, ты слишком критично относишься к себе, к своим навыкам, умениям, способностям.

Обсуждение

- ♦ Согласны ли вы с результатами тестирования? Если нет, то почему?
- ♦ Как вы думаете, люди из какой группы имеют лидерские качества?

Открытый микрофон (закончить предложения и подвести итоги занятия)

- Надо отметить...
- Мне понравилось...
- Я могу...
- Я умею...
- Я хочу сказать...
- Меня поразило...
- Можно сделать такой вывод...
- Мне было интересно, когда...

ЛИТЕРАТУРА

1. *Ананьев Б. Г.* Избранные психологические труды. — Т. I, II. — М., 1980.
2. *Яковлева Е. Л.* Психологические основы развития творческого потенциала личности школьника // Развитие творческого потенциала личности школьника. — М., 1996. — С. 6–16.
3. *Яковлева Е. Л.* Психологические условия развития творческого потенциала у детей школьного возраста // Вопросы психологии. — 1994. — № 5. — С. 37–42.
4. *Яковлева Е. Л.* Развитие творческого потенциала личности как цель образования // Мир психологии. — 1996. — № 2. — С. 145–151.
5. *Яковлева Е. Л.* Развитие творческого потенциала личности школьника // Вопросы психологии. — 1996. — № 3. — С. 28–43.
6. *Яковлева Е. Л.* Эмоциональные механизмы творческого потенциала // Вопросы психологии. — 1997. — № 4.