

Выявление и развитие лидерской одаренности подростков в современной школе.

Авторы: Базыкина Виктория Валерьевна,
Налимов Алексей Владимирович,
Шевелева Ирина Викторовна,
Налимова Ольга Викторовна

В настоящее время инициатива и творческие способности личности становятся решающим фактором общественного развития. На современном этапе формирования качественно новой социальной среды попытка рассмотрения феномена лидерской одарённости представляется необходимой и своевременной. В истории философии проблема лидерства и лидерской одарённости занимает заметное место. С античных времён и до сегодняшнего времени лидерство как таковое является неотъемлемой частью исторического развития человечества. Попытки осмыслить место и особенности данного феномена предпринимались с древнейших времён. При этом отметим, что применительно к системе образования эти концепции появляются лишь в XX веке, что объясняется как расширением доступа к образованию, так и развитием самой системы образования.

Каждый человек талантлив. Добьётся ли человек успеха, во многом зависит от того, будет ли выявлен его талант, получит ли он шанс использовать свою одарённость. Реализованная возможность каждого человека проявить и применить свой талант, преуспеть в своей профессии влияет на качество жизни, обеспечивает экономический рост и прочность демократических институтов.

Российской Федерации накоплен богатый опыт работы с одарёнными детьми и молодёжью. России принадлежит приоритет в создании специализированных учебно-научных центров и школ для одарённых детей, выпускники которых сегодня входят в интеллектуальную элиту страны.

В наше время в Российской Федерации большое внимание уделяется поддержке одарённых детей и дальнейшему их развитию. В 2012 году президент РФ утвердил концепцию общенациональной системы выявления и развития молодых талантов. Настоящая Концепция определяет базовые принципы построения и основные задачи общенациональной системы, а также основные направления её функционирования.

Миссия школы заключается в том, чтобы обеспечить условия для развития способностей всех детей и молодёжи, их дальнейшей самореализации, независимо от места жительства, социального положения и финансовых возможностей семьи. Сегодня нельзя не согласиться, что феномен одарённости существует, и школа должна искать пути и средства развития одарённости школьников. Наша цель в данной работе - рассмотреть особый тип – лидерскую одаренность и возможность ее выявления и развития в условиях современной школы.

Итак, что такое лидерская одаренность. Особый тип одаренности, который учителю сравнительно легко увидеть, но очень и очень нелегко принять именно как вид одаренности, — это так называемая лидерская, или социальная, одаренность. Синонимом этого является выражение «организаторские способности». Такая одаренность характеризуется способностью понимать других людей, строить с ними конструктивные отношения, руководить ими. Лидерская одаренность, по мнению многих исследователей, предполагает достаточно высокий уровень интеллекта, однако наряду с этим необходима и хорошо развитая интуиция, понимание чувств и потребностей других людей, способность к сопереживанию, во многих случаях у людей с этим типом одаренности наблюдается и яркое чувство юмора, помогающее им нравиться другим людям. Существует много вариантов лидерской одаренности. Это исключительная способность устанавливать зрелые, конструктивные взаимоотношения с другими людьми. Социальная одаренность выступает как предпосылка высокой успешности в нескольких областях. Она

предполагает способность понимать, любить, сопереживать, ладить с другими, что позволяет быть хорошим педагогом, психологом, социальным работником. Эти особенности позволяют быть лидером, то есть проявлять лидерскую одаренность, которую можно рассматривать как одно из проявлений социальной одаренности.

Лидер, качества лидера. Лидер (от [англ.](#) leader — ведущий, первый, идущий впереди) — лицо в какой-либо [группе \(организации\)](#), пользующееся большим, признанным [авторитетом](#), обладающее влиянием, которое проявляется как [управляющие](#) действия. Член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, то есть наиболее авторитетная личность, играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

В психологии приняты различные классификации лидеров:

- по содержанию деятельности (лидер-вдохновитель и лидер-исполнитель);
- по характеру деятельности (универсальный лидер и ситуативный лидер);
- по направленности деятельности (эмоциональный лидер и деловой лидер) и

т. д. Лидер может быть одновременно и официальным руководителем группы.

Различают:

- формальное лидерство — процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности;
- неформальное лидерство — процесс влияния на людей при помощи своих способностей, умения или других ресурсов.

Выделяют стили лидерства:

- [Авторитарный](#) — установление жёсткой дисциплины, чёткое распределение обязанностей, лидер не вступает в дискуссии, не прислушивается к мнению группы, навязывает свое мнение.
- Демократичный — лидер советуется с коллегами, прислушивается к их аргументам, поощряет их инициативу, ориентируется на мнение группы, часть полномочий делегирует другим членам группы.
- Либеральный — лидер не предъявляет никаких требований к членам группы, ни на что не настаивает, принимает все предложения членов группы, не конфликтует. Группа практически не организована, разобщена, функциональные обязанности в группе распределяются хаотично.

В отличие от руководителя, которого иногда целенаправленно избирают, а чаще назначают, и который, будучи ответствен за положение дел в возглавляемом им коллективе, располагает официальным правом поощрения и наказания участников совместной деятельности, неформальный лидер выдвигается стихийно. Он не обладает никакими признаваемыми вне группы властными полномочиями и на него не возложены никакие официальные обязанности. Таким образом, делая вывод, мы определяем что лидер - лицо в какой-либо [группе \(организации\)](#), пользующееся большим, признанным [авторитетом](#), обладающее влиянием, которое проявляется как [управляющие](#) действия.

Это личность, способная привести группу к успеху, умеющая руководить и принимать ответственные решения и обладающая рядом характерных признаков: талант, гениальность, одаренность, хорошие способности, и задатки.

Структура и содержание лидерской одаренности подростка. Методы и результаты диагностики лидерской одаренности подростков. Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости у него организаторских и коммуникативных качеств.

Наконец, о лидерской одаренности (используются также понятия «социальная одаренность», «социальный интеллект», «организаторские способности»). Попытки определить, выделить компоненты и измерить социальный интеллект имеют почти столетнюю историю.

Одно из определений социальной одаренности гласит, что это исключительная способность устанавливать зрелые, конструктивные взаимоотношения с другими людьми.

В психологии принято различать следующие типы лидеров:

Эмоциональный лидер – умеет выстраивает доброжелательные отношения с разными людьми в коллективе.

Лидер-критик – умеет критически проанализировать проект или ситуацию, выделив их слабые и сильные стороны.

Лидер-интеллектуал – умеет продуцировать разные позитивные идеи.

Лидер-организатор - умеет планировать выполнение работы и распределять обязанности между участниками.

Лидер-исполнитель – умеет четко и в положенный срок выполнить возложенные на него обязанности.

Все это требует наличия определенных качеств, включая смелость, представительность, умение не отклоняться от поставленной цели, понятливость, энергичность, аналитические способности, уверенность в собственных силах, организаторские способности, сильная воля. Нельзя не отметить, что информационно-коммуникационные технологии сегодня влияют на все сферы современной жизни, имеют широкое применение в бизнесе, политике, образовании, здравоохранении и во многих других сферах человеческой деятельности. Без хороших навыков в этой сфере современный лидер не может существовать. Политика Российской Федерации направлена на информатизацию и модернизацию всех сфер жизнедеятельности, где развитие ИКТ играет одну из главенствующих ролей. Это отражено и во ФГОС. Информационно-коммуникационные технологии играют в настоящее время ключевую роль также и в процессах получения и накопления новых знаний. Развить лидерскую одаренность у ребенка, не сформировав ИКТ-компетенцию, практически невозможно.

Теперь о практической стороне вопроса. Авторы статьи провели эксперимент среди подростков 13-15 лет и провели различные варианты тестов на лидерскую одаренность. Наиболее интересными нам показались результаты следующих тестов (все тесты и расшифровка проводились с использованием современных компьютерных технологий):

Тест-опросник “Способен ли ты быть лидером?”

Инструкция: Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ “Да” или “Нет”. Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь.

1. Часто ли Вы бываете в центре внимания окружающих?
2. Считаете ли Вы, что многие из окружающих Вас людей занимают более высокое положение, чем Вы?
3. Находясь на собрании людей, равных Вам по положению, испытываете ли Вы желание высказывать своего мнения, когда это необходимо?
4. Когда Вы были ребенком, нравилось ли Вам быть первым, лучшим?
5. Испытываете ли Вы удовольствие, когда Вам удается убедить кого-то в чем-то?
6. Случается ли, что Вас называют нерешительным человеком?
7. Согласны ли Вы с утверждением: “Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей”?
8. Испытываете ли Вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить на Вашу активность?
9. Теряли ли Вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
10. Доставляет ли Вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются Вас?
11. Стараетесь ли Вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы Вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
12. Считаете ли Вы, что производите на людей внушительное впечатление?
13. Считаете ли Вы себя мечтателем?
14. Теряетесь ли Вы, если люди, окружающие Вас, выражают несогласие с

Вами?

15. Случалось ли Вам по собственной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов?

16. Если то, что Вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то Вы:

- а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-то другого,
- б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

17. Какое из двух мнений Вам ближе:

а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем,

б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем Вы предпочитаете работать?

- а) с покорными людьми,
- б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли Вы избегать острых дискуссий?

20. Когда Вы были ребенком, часто ли Вы сталкивались с властностью Вашего отца?

21. Умеете ли Вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с Вами не согласен?

22. Представьте себе такую сцену, во время прогулки с друзьями по лесу Вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как Вы поступите?

- а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас,
- б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: “Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе”. Справедлива ли она?

24. Считаете ли Вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить Вас больше никогда этого не делать?

26. Кто, с Вашей точки зрения, истинный лидер?

- а) самый компетентный человек,
- б) тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли Вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

28. Уважаете ли Вы дисциплину?

29. Какой из следующих двух руководителей для Вас предпочтительнее:

- а) тот, который все решает сам,
- б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

30. Какой из следующих стилей руководства, по Вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором Вы работаете?

- а) коллегиальный
- б) авторитарный

31. Часто ли у Вас создается впечатление, что другие злоупотребляют Вами?

32. Какой из следующих “портретов” больше напоминает Вас?

а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет,

б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

33. Как Вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с Вами не согласны?

- а) промолчите,
- б) будете отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли Вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

35. Возникает ли у Вас чувство тревоги, если на Вас возложена ответственность за

важное дело?

36. Что бы Вы предпочли?

- а) работать под руководством хорошего человека,
- б) работать самостоятельно без руководителя.

37. Как Вы относитесь к утверждению: “Для того, чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов”?

- а) согласен
- б) не согласен

38. Случалось ли Вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

39. Считаете ли Вы свои организаторские способности хорошими?

40. Как Вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

- а) опускаете руки,
- б) появляется сильное желание их преодолеть.

41. Делаете ли Вы упреки людям, если они этого заслуживают?

42. Считаете ли Вы, что Ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

43. Как Вы поступите, Если Вам предложат реорганизовать Ваше учреждение?

- а) введу нужные изменения немедленно,
- б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумеете ли Вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

45. Согласны ли Вы в утверждении: “Для того, чтобы быть счастливым, надо жить незаметно”?

46. Считаете ли Вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

47. Кем Вы предпочли бы стать?

- а) художником, поэтом, композитором, ученым,
- б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку Вам приятнее слушать?

- а) могучую и торжественную,
- б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли Вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

50. Часто ли Вы встречали людей с более сильной волей, чем Ваша?

Оценка результатов тестирования: Где не указаны варианты, ответы а) да, б) нет.

Сумма баллов за Ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б. За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в другом случае – 0 баллов.

Интерпретация:

Если сумма баллов оказалась менее 25 баллов, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35 баллов, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась от 36 до 40 баллов, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов более 40 баллов, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.

Тест “Психологический тип в общении”

Инструкция: Если вы хотите определить свой психологический тип по отношению к окружающим, то оцените приведенные высказывания в баллах от 0 до 4, затем подсчитайте сумму.

1. Я легко сближаюсь с людьми.
2. У меня много знакомых, с которыми я охотно встречаюсь.
3. Я разговорчивый человек.
4. Я непринужденно чувствую себя с незнакомыми людьми.
5. Мне стало бы неприятно, если бы надолго исчезла возможность общения.
6. Когда мне надо что-то узнать, я предпочитаю спросить, а не копаться в книгах.
7. Мне удается оживить скучную компанию.
8. Я говорю быстро.
9. Когда я надолго оторван от людей, мне очень хочется поговорить с кем-нибудь.

Интерпретация:

1-12 баллов. Интроверт. Обращенный в себя, он с трудом вступает в контакт, в компании способен нагнать на всех тоску. Такой человек ориентирован в основном на собственные чувства, сдержан, застенчив, общению предпочитает книгу. В решениях серьезен, эмоциям не доверяет, любит порядок. Пессимистичен, и поэтому вряд ли из него получится хороший организатор.

13-24 балла. Амбаверт. Для него характерны спокойные, ровные отношения с людьми, ответственность за свои поступки. Именно такими качествами обладают, как правило, лучшие руководители, словом все, чья работа требует умения общаться с людьми.

25-36 баллов. Экстраверт. Словоохотливый, общительный оптимист, любит каверзные вопросы, острые шутки. Общение с кем бы то ни было для него не проблема, и тут он прекрасный импровизатор. Все у него получается легко и непринужденно. Но не менее легко относится и к собственным обязательствам, и поэтому хозяином своего слова его можно назвать лишь с иронией. Несдержан, потому что не считает нужным контролировать эмоции.

Тест “Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур”.

Инструкция: “Вам нужно нарисовать фигуру человека, составленную из 10 элементов, среди которых могут быть треугольники, круги, квадраты. Вы можете увеличивать или уменьшать эти элементы (геометрические фигуры) в размерах, накладывать друг на друга по мере надобности. Важно, чтобы все эти три элемента в изображении человека присутствовали, а сумма общего количества использованных фигур была равна десяти. Если при рисовании вы использовали большее количество фигур, то нужно зачеркнуть лишние, если же вами использовано фигур меньше, чем десять, необходимо дорисовать недостающее”.

Материал: испытуемому предлагается три листа бумаги размером 10х10 см, каждый лист нумеруется и подписывается. На листе №1 выполняется первый пробный рисунок, далее, соответственно, на листе №2 – второй, на листе №3 – третий. После выполнения трех рисунков данные обрабатываются. При нарушении инструкции материал не обрабатывается.

Обработка данных: подсчитывается количество затраченных в изображении человечка треугольников, кругов и квадратов (по каждому рисунку отдельно), и результат записывается в виде трехзначных чисел, где сотни обозначают количество треугольников, десятки – количество кругов, единицы – количество квадратов. Эти трехзначные цифры составляют так называемую “формулу рисунка”, по которой происходит отнесение рисующих к соответствующим типам.

1 тип – “руководитель”. Обычно это люди, имеющие склонность к руководящей и организаторской деятельности. Ориентированы на социально-значимые нормы поведения, могут обладать даром хороших рассказчиков, основывающемся на высоком уровне речевого развития. Обладают хорошей адаптацией в социальной сфере, доминирование над другими удерживают в определенных границах.

Формулы рисунков: 901, 910, 802, 811, 820, 703, 712, 721, 730, 604, 613, 622, 631, 640.

Наиболее жестко доминирование над другими выражено у подтипов 901, 910, 802, 811, 820, ситуативно – у 703, 712, 721, 730, при воздействии речью на людей – вербальный руководитель или “преподавательский подтип” 604, 613, 622, 631, 640.

2 тип – “ответственный исполнитель” – обладает многими чертами типа “руководитель”, однако в принятии ответственных решений часто присутствуют колебания. Данный тип ориентирован на “умение делать дело”, высокий профессионализм, обладает высоким чувством ответственности и требовательности к себе и другим, высоко ценит правоту. Часто они страдают соматическими заболеваниями нервного происхождения как следствие перенапряжения.

Формулы рисунков: 505, 514, 523, 532, 541, 550.

3 тип – “тревожно-мнительный”. Лидерских качеств не имеет.

4 тип – “ученый”. Эти люди легко абстрагируются от реальности, обладают “концептуальным умом”, отличаются способностью разрабатывать “на все” свои теории. Обычно обладают душевным равновесием и рационально продумывают свое поведение.

Формулы рисунков: 307, 316, 325, 334, 343, 352, 361, 370.

5 тип – “интуитивный”. Лидерских качеств не имеет.

6 тип – “изобретатель, конструктор, художник”. Лидерских качеств не имеет.

Итак, мы выделили группу подростков, обладающих качествами лидера. Но этого недостаточно. Лидерские качества необходимо развивать. В школе воспитание лидерской одаренности возможно средствами активного участия в учебной, общественной и досуговой деятельности. Чтобы воспитать лидера, надо развить в ребенке активность и ответственность. Так как качества лидера могут применяться человеком в различных сторонах жизни, то их развитие, как гарантия успешности, будет мощным стимулом для участия каждого в КТД. Вероятно, развитие лидерских качеств – это основная воспитательная задача в коллективно-творческих делах. Историю КТД можно отсчитывать с момента педагогической деятельности А. С. Макаренко, который разработал технологию создания детского коллектива и создал методику воспитания личности через коллективную деятельность, которая, в свою очередь, давала широкие полномочия детского самоуправления. Целью такой деятельности является развитие лидерской одаренности в различных направлениях жизни и деятельности. Отсюда следуют задачи: формирование деятельного творческого коллектива учеников, создание психологического климата в классном коллективе для развития и саморазвития личности каждого ребенка, развитие взаимодействия коллектива учеников и родителей, воспитание умения работать в группе. В такой ситуации ребенок с лидерской одаренностью раскроется и проявит себя.

Другое направление, говорит о необходимости помощи детям в социализации, как в среде собственных сверстников, так и взрослых. На сегодняшний день хорошо себя зарекомендовали разнообразные тренинговые курсы, дающие возможность формированию адекватных форм поведения в группе, и сверстников, и взрослых, которые, так же, способствуют наиболее полноценному развитию личности каждого из участников, соответствующих нормам, критериям и социальным традициям.

Воспитание одаренных детей не должно проводиться в специализированных группах, так как обучение в коллективе с другими детьми создает условия для социальной адаптации одаренных детей и, в тоже время, для выявления, до определенного времени, скрытой одаренности.

Не менее важная часть воспитания одаренных детей лежит на семье. Воспитание ребенка требует, а одаренного особенно, от родителей: а) оценки и анализа собственной системы ценностей по отношению к воспитанию детей; б) честности по отношению к ребенку; в) уважительного отношения к индивидуальности ребенка; г) помощи и поддержки в развитии таких качеств как уверенность в себе, готовность к риску в исследовательской деятельности, уважение к доброте, терпению, честности, сопереживанию, дружелюбию, умение находить общий язык и радость в общении с людьми разных возрастов. Вышесказанное позволяет прийти к выводу, что важнейшая

задача в воспитании одаренных детей состоит в развитии социально адаптированной личности с адекватным уровнем самооценки, на фоне всестороннего развития способностей и талантов.

Общественная работа в социально ориентированном молодёжном объединении создает оптимальные условия для формирования лидерских качеств молодого человека. Поэтому лидерство предполагает социальную активность молодежи, и проявление её активной жизненной позиции.

В настоящее время социально ориентированные молодёжные объединения в теории и практике молодёжного движения рассматриваются как общественные формирования, в которых самостоятельно или вместе со взрослыми объединяется молодёжь для удовлетворения своих интересов и потребностей.

В социально ориентированном молодёжном объединении деятельность лидера особо значима, так как именно он непосредственно организует субъективную самореализацию других членов объединения и обеспечивает успех деятельности объединения в целом. Это объясняет роль лидера в социально ориентированном молодёжном объединении.

Социально ориентированные объединения учащейся молодёжи несут позитивный опыт социализации учащихся через общественно полезную деятельность: проведение молодёжных акций, соревнований, организацию досуга, профилактику девиантного поведения подростков, волонтерскую работу.

Характерными особенностями современной молодежи являются ускоренная акселерация, раннее физическое и половое созревание и замедленное социальное развитие, что формирует неполноту её социального статуса, поэтому исследование проблем развития социальной и политической активности молодежи, формирования лидерства в молодёжных объединениях, разработка инновационных форм социальной работы с молодёжью являются актуальными и практически значимыми.

Лидерством необходимо управлять, т. е. выделять лидеров, развивать конструктивных и устранять деструктивных лидеров. Эффективность лидерства непосредственно связана со способностью лидеров руководить организационной и межличностной коммуникацией, стилем управления лидера группой.] Роль лидера в управлении социально ориентированной группой определяется его усилиями по отбору достойных претендентов на членство в рабочей группе, он должен направлять групповую энергию на решение организационных целей. Лидерство также находит выражение в воздействии на членов группы, побуждает их проявлять свои сильные личностные качества и сдерживать проявление слабых черт характера. Лидер в социально ориентированном молодёжном объединении - член организации, обладающий высоким личным статусом, оказывающий сильное влияние на мнение и поведение учащихся, членов какого-либо объединения, организации и выполняющий комплекс функций.

Роль лидера может полноценно осваиваться только во взаимодействии с другими людьми. В том случае, когда растущий человек учится быть активным членом общества, он включается в процесс социального взаимодействия.

Лидерская роль может быть освоена наиболее успешно при следующих условиях: личностной установке школьника на роль лидера; востребованности ситуации, определяемой сущностью функционирования воспитывающей среды школы, ориентированной на самостоятельность, активность, инициативу школьников; систематической социальной и педагогической поддержке в процессе освоения учащимися роли лидера.

Современный лидер характеризуется наличием определённых лидерских способностей и качеств. Выделяют общие и специфические качества лидера.

Рассматривая феномен лидерской одарённости, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, в общественной жизни лидера, как центральную, наиболее одарённую и авторитетную личность в конкретной группе лиц, можно выделить практически в

каждом виде общественной деятельности в любой исторический период.

Во-вторых, в истории философии попытки осмыслить место и особенности феномена лидерской одарённости предпринимались с древнейших времён. С античных времён и до сегодняшнего времени лидерская одарённость является неотъемлемой частью исторического развития человечества и помогает проявить наиболее яркие стороны человеческой индивидуальности.

В-третьих, лидерская одарённость является сложным философским, психологическим и социально-политическим явлением.

Лидер – это индивид, обладающий ярко выраженными, полезными (с точки зрения внутригруппового интереса) качествами, благодаря которым его деятельность оказывается наиболее продуктивной. Такой лидер служит образцом для подражания, своеобразным «эталоном», к которому должны, с точки зрения групповых ценностей, примыкать другие члены группы. Влияние такого лидера основано на психологическом феномене отражённой субъективности (т.е. идеальном представлении других членов группы). В-четвёртых, лидер – это лицо, за которым данное сообщество признаёт право на принятие решений наиболее значимых с точки зрения группового интереса.

Авторитет этого лидера основан на способности сплачивать, объединять других для достижения групповой цели. Такое лицо, независимо от стиля лидерства (авторитарного или демократического), регулирует взаимоотношения в группе, отстаивает её ценности в межгрупповом общении, влияет на формирование внутригрупповых ценностей и в некоторых случаях символизирует их. В-пятых, лидерство – это один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы исполняет роль лидера, т.е. объединяет, направляет действия всей группы, которая, в свою очередь, ожидает, принимает и поддерживает его действия. В-шестых, лидерская одарённость личности как явление обладает особенностями творческих способностей личности социальной, природной и духовной средой обитания, которая не определяет тип поведения, но стимулирует его активность и эффективность в конкретных условиях места и времени.

Использованная литература:

1. Кудряшова Е.В., Суханов В.Р. Особенности лидерства как элемента социального управления. /Философия и образование – пространство диалога. Архангельск, 2000.
2. Артюшина Н.К., Чирковская Е.Г. Личностные и профессиональные качества учителя, работающего с одаренными учащимися // Проблемы психолого-педагогического сопровождения субъектов образовательного процесса. Сборник материалов научно-практической конференции / Научн. ред. Н.Ю. Синягина. – М., 2003. – С. 61-63.
3. Бабаева Ю.Д. Динамическая теория одаренности // Основные современные концепции творчества и одаренности / Под ред. Д.Б. Богоявленской. - М., 1997. – 402 с.
4. Учителю об одаренных детях / Под ред. В.П. Лебедевой, В.И. Панова. - М., 1997. – 354 с.
5. Юркевич В.С. Одаренный ребенок: иллюзии и реальность. - М., 1996. 96 с.
6. Карпухин О.И. Молодежь России: особенности социализации и самоопределения // СОЦИС. 2000. № 3.
7. Волков Ю.Г., Нечипуренко В.Н., Попов А.В., Самыгин С.И. Социология: Учеб. пособие. – Ростов-н/Д: Феникс, 2007. – 512 с.
8. Лоусон Т., Гэррод Д. Социология. А-Я: Словарь-справочник/Пер. с англ. К.С. Ткаченко. - М.: Фаир-Пресс, 2005.
9. Педагогический энциклопедический словарь / гл.ред. Б.М. Бим-Бад. - М.: Дрофа: Большая Российская энциклопедия., 2008. - 528 с.