«**Выявление лидера в детском коллективе и воспитательная работа с ним.»**

 **Лидерство.**

Лидерство - отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе. В ходе исследований лидерства выделены различные стили, разработан ряд концепций. Теория лидерских ролей (Р. Бейлс) рассматривает роли «профессионала» - лидера, ориентированного на решение деловых проблем, и «социально-эмоционального специалиста», решающего проблемы человеческих отношений. Сторонники теории черт лидерства считают предпосылкой признания человека лидером обладание специфическими «лидерскими» чертами и способностями. Исследования, проведенные в русле этой теории, концентрировались на выявлении качеств, специфичных для лидеров. Вариантом такого подхода является харизматическая концепция лидерства, согласно которой лидерство ниспослано отдельным выдающимся лицам как некая благодать («харизма»). Сторонники интерактивной теории полагают, что лидером может стать любой человек, занимающий соответствующее место в системе межличностных взаимодействий. Вопрос о том, кто конкретно возьмет на себя лидерство, должен решаться с учетом индивидуальных особенностей кандидата в лидеры, личностных характеристик других членов группы и ее структуры, сложившейся ситуации и выполняемой задачи. Ситуационная теория лидерства (или групподинамический подход) утверждает, что лидерство - это, прежде всего, продукт сложившейся в группе ситуации (Ф. Фидлер) и что в ситуациях, очень благоприятных или же, напротив, крайне неблагоприятных для группы, лидер, ориентированный на задачу, добивается больших результатов, чем лидер, ориентированный на людей. При умеренно благоприятной ситуации более успешным оказывается лидер, ориентированный на людей. Синтетическая (или комплексная) теория делает акцент на взаимосвязи основных составляющих процесса организации межличностных отношений: лидеров, последователей (или ведомых) и ситуаций, в условиях которых осуществляется лидерство.

Всюду, где собираются вместе более двух человек, возникает проблема лидерства. В процессе формирования группы некоторые ее участники начинают играть более активную роль, чем другие, им оказывают предпочтение, к их словам прислушиваются с большим уважением, - они приобретают доминирующее положение. Большинство людей непостоянно в собственных убеждениях, сомневаются в правильности своих поступков. С появлением «вождя» (лидера) всякая неуверенность исчезает. Несокрушимая уверенность в себе вождя порождает безмерное доверие других. Таким путем происходит разделение участников группе на ведущих и ведомых, т. е. на лидеров и последователей. По мере количественного роста группы и, что особенно важно, ее стабилизации, среди членов группы складывается ранговая иерархия, и роль лидера приобретает решающее значение в деятельности группы.

 **Выявление лидера в коллективе.**

Лидер в классе - опора классного руководителя, завуча по воспитательной работе. Лидеры - это ребята, которые самым естественным образом организуют своих сверстников, способствуют утверждению социально значимых ценностей и ориентации. Вот почему и классному руководителю, и учителям-предметникам очень полезно знать неформального лидера в классе, в школе, уметь определять их по различным признакам.

Самым простым способом является прямой вопрос: «Кто у вас лидер?» Ответом является уверенное: «У нас его нет». Скажет это как раз тот, о ком был задан вопрос. В другом случае называют различных ребят, но все посматривают в одну сторону. Туда и надо смотреть, чтобы получить ответ. В третьем случае один из ребят, к общему восторгу, восклицает: «Я». По этому восторгу можно вычислить только шута, а лидер тот, с кем он общается наиболее часто. Можно свободно рассадить ребят в комнате. Место лидера всегда окажется в последнем ряду, как правило, в середине или в углу, противоположном входной двери. Оттуда он видит всех, а его, не повернувшись специально, не видит никто. Он может управлять классом, обращаться ко всем, а ответное обращение затруднено: нужно обернуться, а это некий коммуникативный барьер.

Отличительная особенность положения лидера в группе - закрытость, защищенность от любых непредвиденных воздействий. Место - как можно дальше, напротив учителя или в конце длинного стола (в положении конфронтации). Если же он сел рядом, значит или готовится «прикол» (шутка), или своеобразное приглашение к сотрудничеству.

Можно провести известный тест - изображение человека из 10 геометрических фигур. Квадрат - наиболее устойчивый среди них. Лидерские качества обнаруживает тот, у кого на изображении человека помещено наибольшее количество квадратов.

Если к классу (группе) обратиться с вопросом или предложением, требующим однозначного ответа («Выключить здесь свет?»; «Может, мне открыть форточку?»; «Давайте перенесём теннисный стол»), - ответит первым лидер. Право говорить от имени группы делегируется именно ему. Безапелляционностью ответа он закрепляет свой статус в глазах аудитории. Лидер, как правило, наиболее активно отказывается от официального руководства, поскольку лидирование неформальное устраивает его в наибольшей степени. лидер детский коллектив подросток

Понаблюдав, можно легко заметить, что лидер - это тот, чьи слова в весёлой компании непременно вызывают одобрительный смех, даже если мысль не отличается глубиной и остроумием; тот, кто, не стремясь привлечь к себе внимания, заполняет паузы в беседе, ловко вставляя слово, способное направить её дальнейший ход. Но самую полную характеристику лидирующей личности даст всё же её речевой портрет. При словах лидера умолкают самые темпераментные полемисты, его слушают, никогда не прерывая. Понимая это, лидер говорит без особой заботы о выразительности речи, не сомневаясь в своей правоте. Сомневающийся в себе быть лидером не может. Есть ещё одна особенность «словесного портрета» лидера: он никогда не пересказывает чужих мнений в качестве опоры для собственного, он вообще избегает делегировать кому-либо свои полномочия арбитра. У него полно анекдотов, забавных историй на все случаи жизни. Но в то же время он никогда не повторяет их в одной группе, создавая себе репутацию человека феноменальной памяти.

Лидер мало говорит о себе, но максимально - о своих собеседниках, не позволяет себе расслабляться, говорить о своих слабостях, о своём дурном настроении. Напротив, стремится всякий раз дать группе оптимизирующую установку, всем своим видом убеждает каждого, что тот действует свободно: «Это надо именно мне».

Лидер - мастер диалога, он умеет слушать, сохраняя вид вдумчивого собеседника, говорить с каждым о проблемах, его волнующих. В ситуации, когда надо разделить аудиторию, коммуникативно изолировав того, кто заведомо негативно влияет на становление коллектива, лидеру приходится создавать вакуум вокруг своего оппонента, не обнаруживая собственных мыслей, делать их итогом диалога, вовремя высмеять человека, вносящего раздор в группу, «подсекая» его на первой же неловкости, а затем, противопоставив остальным, ввести в группу, когда тот уже подчинился сложившейся модели поведения. Обычно этому помогает ответственное поручение. Лидер всегда акцентирует внимание собеседников на той проблеме, которая ему известна лучше других. Если в группе автомобилистов есть лучший, чем он, знаток автомобилей, лидер переключается на другую тему, которая заведомо более знакома ему.

Часто лидер говорит от имени всей группы с тем, чтобы навязать учителю, воспитателю своё решение. В хорошо организованной группе подчинение лидеру носит автоматизированный характер, человек инерционно выполняет требования, не подвергая его аналитическому осмыслению. Само требование не акцентируется, не выделяется интонацией и темпом, лидер избегает таких форм, как: «Я говорю», «Я требую»... Инстинктивная императивная формулировка естественно вплетается в речь, никак и ничем не выделяясь из общего «портрета», хотя имеет какой-то выделительный атрибут, который вписывается в формирующийся «речевой облик».

Лидеру позволяется многое, но он не обладает правом ни на что идущее вразрез со сложившимися ориентациями группы, в том числе внешними, - противопоставив себя остальным, он лишается единственного механизма власти- возможности управлять одними при помощи других.

 **Методы воспитательной работы с лидерами детского коллектива**

Эффективность воспитательной работы с подростками-лидерами (и подростками, вообще) зависит от понимания психологии учащихся данного возрастного этапа, стиля и педагогической позиции педагога, внутрисемейных обстановки и стратегии воспитания, состояния физического и психологического здоровья учащихся, точности определения симптомов и причин поведенческих нарушений. При осуществлении воспитательных воздействий необходимо помнить, что любые педагогические усилия, направленные на решение воспитательных задач в одной сфере (учебно-познавательной, эмоциональной или межличностной) приводят к вмешательству и изменениям в целостной структуре личности. Например, попытки изменить характер отношений подростка со сверстниками или педагогами могут привести к таким проявлениям (временного или длительного характера), как повышение эмоциональной напряженности, импульсивности, невнимательности или даже агрессии или депрессивности. Воспитательная работа педагога должна базироваться на нескольких принципах:

.Принцип единства диагностики и воспитательной деятельности (воспитательные воздействия должны быть наделены конкретным содержанием, ориентированным на реальные особенности воспитуемых);

. Принцип приоритетности устранения не нежелательных поведенческих проявлений, а причин, их вызывающих.

.Принцип деятельностного подхода (воспитание личности обязательно должно соотноситься с деятельностью и возможно только в ней).

.Принцип учета индивидуально-психологических особенностей воспитуемых (учет особенностей ближайшего окружения, сформированность психологических новообразований, типологических, характерологических особенностей и т. д.).

. Принцип комплексности воспитательных воздействий (воспитательные влияния оказываются наиболее эффективными при их совместном осуществлении всеми участниками воспитательного процесса).

. Принцип гуманистического воспитания (позитивное восприятие и уважение личности воспитуемых).

Традиционно воспитательная работа может осуществляться по 3 стратегиям:

1. «Делай, как я. (Будь таким, как я)». Педагог показывает эффективные формы деятельности и взаимодействия, обучает их реализации, добиваясь соответствия образцу. В этом случае ответственность за формирование соответствующих качеств и навыков несет педагог. Уровень осознания происходящих изменений учащимися достаточно низок. Использование данной стратегии в работе малоэффективно, т. к. подростки стремятся к познанию причинно-следственных связей.

2. «Давай сделаем (добьемся, научимся) вместе». Педагог совместно с подростком находит и реализует наиболее эффективный способ достижения воспитательной цели (например, формирования нового полезного (социально одобряемого) качества). Данная стратегия предполагает более высокий уровень осознания деятельности учащимися, педагог в этой ситуации делит ответственность за осуществление изменений с воспитуемым.

3. «Давай подумаем, как сделать лучше». Педагог передает ответственность за осуществление найденного способа решения учащемуся. Данная стратегия предполагает самый высокий уровень осознания деятельности учащимися с широкими возможностями сознательного выбора способа и его освоения.

Выбор стратегии взаимодействия зависит от специфики отношений между педагогом и учащимися. Использование стратегии «Делай, как я» возможно лишь в том случае, если отношения характеризуются высокой степенью доверия и готовностью принять на себя роль «подчиняемого» (чаще используется в работе с младшими школьниками). Подростки предпочитают использование стратегий с более высоким уровнем осознанности и самостоятельности действий (стратегии 2 и 3). Следует отметить, что наиболее желательным для учащихся является взаимодействие в рамках стратегии «Давай подумаем, как сделать лучше», что соответствует тенденции освободиться от влияния взрослых и действовать самостоятельно, однако не все подростки функционально готовы к такому взаимодействию. В возрасте 12-15 лет лидеры не захотят по собственной воле устанавливать контакт с педагогом, поэтому прежде чем, перейти к реализации какой-либо стратегии, необходимо создать контакт с неформальным лидером класса. Этому может способствовать:

·использование обращений, позволяющих показать интерес к личности ребенка;

·использование любых спонтанных возможностей, чтобы поговорить с подростками неформально;

·избегание осуждающих, негативно оценивающих лидера в присутствии членов его группы.

Если педагог замечает, что лидер начинает проявлять свою диктатуру и навязывать свое мнение и группе, и учителю, то необходимо помочь ребятам «обезглавить» диктатора. Например, лидер заявляет от имени всей группы: «Мы не хотим на экскурсию, нам всем это неинтересно», - имея в виду, прежде всего, себя. Педагог поступит неправильно, если начнёт читать наставления всем, здесь нужно другое - противопоставить группе слова лидера: «А мы все хотим, чтобы никто не говорил от нашего имени, мы и сами можем. Правда, ребята?» Местоимения «мы», «нас», прямой вопрос к аудитории создают новую ситуацию общения. Ребята не ответят «нет», а ответив утвердительно, развенчают тем самым лидера, помогая в этом взрослому.

Чтобы лидер оказывал только положительное влияние на группу, необходимо привлечь его к разработке различных акций, мероприятий, самодеятельности, творческих заданий, где в большей степени могут проявиться лидерские качества подростка. Тем самым, ученик будет не только под «контролем» преподавателя, но сможет укрепить свое положение вынужденной организаторской деятельностью.