**Содержание**

Введение 3

1. Что такое лидер и лидерство 5

2. Качества присущие лидеру 7

3. Окружение лидера 9

4. Карьера лидера 10

5. Как выделить лидера в ученическом коллективе 11

5.1 Уверенность и осведомлённость 14

5.2 Речевая характеристика лидера 16

Заключение 23

Список использованной литературы: 24

# Введение

Лидер (от англ. Leader - ведущий) - лицо, способное воздействовать на других в целях интеграции совместной деятельности, направленной на удовлетворение интересов данного сообщества.

В общественной жизни, лидера, как центральную, наиболее авторитетную фигуру в конкретной группе лиц, можно выделить практически в каждом виде деятельности, и в любой исторический период.

Термин «лидер» имеет два значения:

1. индивид, обладающий наиболее 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 отраженной субъективности (т.е. идеальном представлении других членов группы).
2. лицо, за которым данное сообщество признает 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 ее ценности в межгрупповом общении, влияет на формирование внутригрупповых ценностей, и в некоторых случаях символизирует их.

Понятие лидерства широко распространено в социологии, политологии, психологии и ряде других наук о человеке и обществе. Этому феномену посвящены обширные теоретические и эмпирические исследования. Изучение лидерства имеет непосредственную прагматическую направленность. В первую очередь, оно служит разработке методов эффективного руководства, а также отбора лидеров. В странах Запада созданы разнообразные психометрические и социометрические тесты и методики, которые успешно используются на практике.

Очевидно, что лидерство как явление, основывается на определенных объективных потребностях сложно организованных систем. К ним относятся, прежде всего, потребность в самоорганизации, упорядочении поведения отдельных элементов системы в целях обеспечения ее жизненной и функциональной способности. Такая упорядоченность осуществляется через вертикальное (управление-подчинение) и горизонтальное (одноуровневые связи) распределение функций и ролей, и прежде всего, через выделение управленческой функции и осуществляющих ее структур, которые для своей эффективной работы требуют иерархической, пирамидальной организации. Вершиной такой управленческой пирамиды выступает ни кто иной, как лидер.

Четкость выделения лидирующих позиций зависит от типа общности, составляющей систему, ее взаимоотношений с окружающей действительностью. В системах с низкой групповой интеграцией, высокой степенью автономии различных уровней организации и свободы отдельных элементов, функции лидера развиты слабо. По мере усиления потребности системы и самих людей в сложно организованных коллективных действиях и осознания этих потребностей в форме коллективных целей, потребность в лидере и спецификация его функций повышаются.

# 1. Что та­кое ли­дер и ли­дер­ст­во

На этот во­прос мож­но бы­ло бы от­ве­тить во­про­сом: раз­ве глав­ные - не луч­шие? Или на­обо­рот? Ви­ди­мо, по­ли­ти­ка под­ра­зу­ме­ва­ет имен­но та­кой рас­клад. В са­мом де­ле, ме­ж­ду на­ро­дом, об­ще­ст­вом и го­су­дар­ст­вом, вла­стью все­гда су­ще­ст­во­ва­ло сво­его ро­да со­гла­ше­ние ду­мать так. Власть не­из­мен­но объ­яс­ня­лась, оп­рав­ды­ва­лась, воз­вы­ша­лась во мне­нии под­чи­нен­ных и под­дан­ных как да­ро­ван­ная свы­ше, об­ла­даю­щая не толь­ко пра­вом управ­лять, рас­по­ря­жать­ся, ко­ман­до­вать, но и уме­ни­ем пра­вить, зна­ния­ми и все­ми про­чи­ми не­об­хо­ди­мы­ми для ру­ко­во­дства ка­че­ст­ва­ми. Ле­ги­ти­ма­ция по­ли­ти­ки и вла­сти (при­зна­ние всех луч­ших ка­честв) пра­ви­те­лей все­гда бы­ла их глав­ной за­да­чей. В 20 в., ко­гда от­вет­ст­вен­ность вла­сти и тре­бо­ва­ния об­ще­ст­ва к ней рез­ко воз­рос­ли, поя­ви­лась спе­ци­аль­ная тео­рий по­ли­ти­че­ской эли­ты - луч­шей, из­бран­ной груп­пы про­фес­сио­на­лов, вер­хуш­ки пра­вя­щих сил, за­ни­маю­щих­ся по­ли­ти­кой и по­то­му за­ни­маю­щих ру­ко­во­дя­щие по­сты на раз­ных уров­нях управ­ле­ния стра­ной.

По­ли­ти­ку труд­но про­во­дить, ес­ли об­ще­ст­во не до­ве­ря­ет вла­сти, а по­след­няя не уве­ре­на в сво­ем ок­ру­же­нии и во всех тех лю­дях - клас­сах, груп­пах, об­ще­ст­ве, ко­то­ры­ми она долж­на ру­ко­во­дить. Ме­ж­ду об­ще­ст­вом и го­су­дар­ст­вом, на­ро­дом и вла­стью, ру­ко­во­ди­те­ля­ми и под­чи­нен­ны­ми от­нюдь не все­гда ца­рит гар­мо­ния. По­ли­ти­че­ские от­но­ше­ния зыб­ки и не­по­сто­ян­ны. Вза­им­ное или од­но­сто­рон­нее вле­че­ние сме­ня­ет­ся раз­оча­ро­ва­ни­ем, а неред­ко и кон­флик­та­ми. Ко­гда на­род ог­ля­ды­ва­ет­ся в про­шлое, то об­на­ру­жива­ет там весь­ма не­мно­го дей­ст­ви­тель­но ода­рен­ных по­ли­ти­ков, еще мень­ше вы­даю­щих­ся ру­ко­во­ди­те­лей, к ка­ж­до­му из ко­то­рых мо­гут быть предъ­яв­ле­ны те или дру­гие пре­тен­зии. За­то в ис­то­рии ве­ли­кое мно­же­ст­во не­удач­ли­вых го­су­да­рей и ми­ни­ст­ров, ни­чем не при­ме­ча­тель­ных ру­ко­во­ди­те­лей, прав­ление ко­то­рых от­ме­че­но все­воз­мож­ны­ми про­сче­та­ми, ошиб­ка­ми, про­иг­ран­ны­ми вой­на­ми, упу­щен­ны­ми воз­мож­но­стя­ми. Ко­неч­но, по­ли­ти­ка ма­ло от­ли­ча­ет­ся от дру­гих ви­дов дея­тель­но­сти, но ее про­сче­ты бо­лее все­го ска­зы­ва­ют­ся на судь­бах лю­дей и на­ро­дов. К то­му же ис­то­рия бо­га­та и име­на­ми вы­дающих­ся в сво­ем ро­де по­ли­ти­че­ских зло­де­ев, и зло­дея­ния­ми не­ор­ди­нар­ных лиц.

В Рос­сии по­доб­ных яв­ле­ний бы­ло не боль­ше, чем в дру­гих стра­нах, но в це­лом го­су­дар­ст­вен­ное прав­ле­ние не­ред­ко ока­зы­ва­лось весь­ма сла­бым ме­стом оте­че­ст­вен­ной по­ли­ти­ки, а ее дос­ти­же­ния дос­та­ва­лись, об­ще­ст­ву до­ро­гой це­ной, будь то рас­ши­ре­ние пре­де­лов го­су­дар­ст­ва, раз­ви­тие стра­ны, ус­та­нов­ле­ние в ней по­ряд­ка. Об­ще­ст­во мед­лен­но и не до кон­ца из­жи­ва­ло са­мые бо­лез­нен­ные и ар­ха­ич­ные спо­со­бы управ­ле­ния стра­ной и дви­же­ния­ми на­ро­да. Не слу­чай­но та­ки­ми за­мет­ны­ми в ис­то­рии Оте­че­ст­ва фи­гу­ра­ми бы­ли са­мо­зван­цы, вре­мен­щи­ки, ата­ма­ны, бать­ки, ли­хо­им­цы, сто­лич­ные и про­вин­ци­аль­ные все­вла­ст­ные по­ве­ли­те­ли. Стой­ки­ми ока­за­лись фео­даль­ные фор­мы вла­сти.

На ка­ж­дом но­вом эта­пе по­ли­ти­че­ская жизнь об­ще­ст­ва ну­ж­да­лась в ру­ко­во­дстве но­во­го ти­па. Иной тип по­ли­ти­че­ских от­но­ше­ний тре­бо­вал дру­гой фор­мы вла­сти, но­во­го ру­ко­во­ди­те­ля.

Во­прос о ли­дер­ст­ве не слу­чай­но воз­ник толь­ко в на­ше вре­мя. Ли­дер­ст­во - это не но­вый стиль ру­ко­во­дства, а спо­соб ор­га­ни­за­ции вла­сти в, гра­ж­дан­ском об­ще­ст­ве с раз­ви­тым по­ли­ти­че­ским соз­на­ни­ем всех или боль­шин­ст­ва его со­ци­аль­ных сло­ев. Та­кое об­ще­ст­во воз­ник­ло срав­ни­тель­но не­дав­но ли­бо еще толь­ко скла­ды­ва­ет­ся, и то по­ка не вез­де. Но это пер­спек­ти­ва и не­об­хо­ди­мость ис­то­рии и по­ли­ти­ки. Чле­ны гра­ж­дан­ско­го об­ще­ст­ва - мыс­ля­щие уча­ст­ни­ки по­ли­ти­че­ской жиз­ни, по­это­му они име­ют воз­мож­ность соз­на­тель­но вы­би­рать се­бе ли­де­ра. По­ве­де­ние же ли­де­ра долж­но убе­ж­дать их ь том, что его дей­ст­вия пра­виль­ны и вы­год­ны, а не про­дик­то­ва­ны свое­ко­ры­сти­ем или вла­сто­лю­би­ем. Об­ще­ст­во со сво­ей сто­ро­ны не мо­жет ма­ни­пу­ли­ро­вать ли­де­ром. Со­ци­аль­ное и по­ли­ти­че­ское парт­нер­ст­во, взаи­мо­по­ни­ма­ние ли­де­ра и его при­вер­жен­цев - ос­но­ва но­вой со­вре­мен­ной по­ли­ти­ки.

Итак, ли­дер­ст­во - од­но из про­яв­ле­ний вла­сти, от­ли­чи­тель­ное свой­ст­во по­ли­ти­че­ской дея­тель­но­сти, пра­во вы­дви­гать ру­ко­во­ди­те­ля, ко­то­рый ее осу­ще­ст­в­ля­ет. Это яв­ле­ние при­су­ще и дру­гим ви­дам дея­тель­но­сти - про­из­вод­ст­ву ве­щей и идей, нау­ке, спор­ту и т. д.

Обя­за­тель­ное ус­ло­вие ли­дер­ст­ва - об­ла­да­ние вла­стью в кон­крет­ных фор­маль­ных или не­фор­маль­ных ор­га­ни­за­ци­ях са­мых раз­ных уров­ней и мас­шта­ба - от го­су­дар­ст­ва и да­же груп­пы го­су­дарств до пра­ви­тель­ст­вен­ных уч­ре­ж­де­ний, ме­ст­но­го са­мо­управ­ле­ния или­ на­род­ных и об­ще­ст­вен­ных групп и дви­же­ний. Фор­ма­ли­зо­ван­ная власть ли­де­ра за­кре­п­ля­ет­ся за­ко­ном. Но во всех слу­ча­ях ли­дер име­ет со­ци­аль­ную и пси­хо­ло­ги­че­скую, эмо­цио­наль­ную опо­ру в об­ще­ст­ве или в кол­лек­ти­вах лю­дей, ко­то­рые за ним сле­ду­ют.

Ли­дер­ст­во - это от­но­ше­ния учи­те­ля и уче­ни­ка. Ли­дер пе­ре­да­ет сво­ему ок­ру­же­нию зна­ния, мо­раль­ные цен­но­сти. Лич­ные дос­то­ин­ст­ва ли­де­ра - об­ра­зец для под­ра­жа­ния, пред­мет ува­же­ния. По­это­му нрав­ст­вен­ный об­лик ли­де­ра при­вле­ка­ет вни­ма­ние и иг­ра­ет не­ма­лую роль в его ус­пе­хе или не­уда­чах. В ин­фор­ма­ци­он­ном об­ще­ст­ве все труд­нее скрыть де­фек­ты лич­но­сти ли­де­ра и, на­обо­рот, лег­че по­ка­зать его дос­то­ин­ст­ва.

# 2. Ка­че­ст­ва при­су­щие ли­де­ру

Ни­ка­кие нрав­ст­вен­ные, ин­тел­лек­ту­аль­ные, ду­хов­ные доб­ро­де­те­ли са­ми по се­бе не пре­вра­ща­ют по­ли­ти­че­ско­го дея­те­ля в ли­де­ра, их дос­та­точ­но раз­ве что для свя­то­го. Но свя­тость для по­ли­ти­ка не обя­за­тель­на и слиш­ком не­обыч­на, хо­тя та­кое со­че­та­ние из­вест­но в ис­то­рии. Вспом­ним при­мер Сер­гия Ра­до­неж­ско­го, в тя­же­лую го­ди­ну объ­е­ди­нив­ше­го не­за­уряд­ное бла­го­чес­тие с вы­даю­щей­ся по­ли­ти­че­ской ро­лью за­щит­ни­ка стра­ны. Со­вре­мен­ный же по­ли­ти­че­ский ли­дер дол­жен об­ла­дать и не­за­уряд­ны­ми ор­га­ни­за­тор­ски­ми спо­соб­но­стя­ми.

Вы­ра­бот­ка ор­га­ни­за­тор­ских, управ­лен­че­ских ка­честв ли­де­ра - это уже про­бле­ма его соб­ст­вен­но­го обу­че­ния и вос­пи­та­ния. Уме­ние сфор­ми­ро­вать груп­пу, спло­тить ее, оп­ре­де­лить це­ли, по­ста­вить пе­ред об­ще­ст­вом (или уч­ре­ж­де­ни­ем, вла­стью) не­об­хо­ди­мые за­да­чи, сфор­му­ли­ро­вать спла­чи­ваю­щую об­ще­ст­во про­грам­му - та­ко­вы со­вре­мен­ные тре­бо­ва­ния к по­ли­ти­ку.

По­ли­ти­ка, ее за­да­чи, це­ли раз­ли­ча­ют­ся на раз­ных уров­нях по­ли­ти­че­ской дея­тель­но­сти, по­это­му су­ще­ст­ву­ют и раз­ные ли­де­ры.

В ма­лой груп­пе (это мо­жет быть эли­та верх­них уров­ней вла­сти и яд­ро лю­бо­го ино­го ру­ко­во­дства) роль ли­де­ра за­клю­ча­ет­ся в спло­че­нии ее уча­ст­ни­ков и на­прав­ле­нии их дея­тель­но­сти. От не­го тре­бу­ет­ся тес­ное лич­ное об­ще­ние с бли­жай­шим ок­ру­же­ни­ем. При этом вы­яв­ля­ют­ся и иг­ра­ют ор­га­ни­зую­щую роль его лич­ные ка­че­ст­ва, уме­ние вла­деть си­туа­ци­ей, при­ни­мать ре­ше­ния, брать на се­бя от­вет­ст­вен­ность, де­лать вер­ный по­ли­ти­че­ский вы­бор (лю­дей, про­блем, пер­во­оче­ред­ных за­дач). Од­но­вре­мен­но ли­дер дол­жен уметь удов­ле­тво­рять ин­те­ре­сы груп­пы, не вы­хо­дя за пре­де­лы пра­ва и гра­ж­дан­ских норм и не ста­вя свое ок­ру­же­ние в за­ви­си­мость от сво­их бла­го­дея­ний. На от­но­ше­ния с груп­пой и ав­то­ри­тет ли­де­ра ока­зы­ва­ют зна­чи­тель­ное влия­ние лич­ный стиль его по­ве­де­ния (ав­то­ри­тар­ный, же­ст­кий или де­мо­кра­ти­че­ский).

Иным ока­зы­ва­ет­ся ли­дер­ст­во на уров­не "боль­шой по­ли­ти­ки", управ­ле­ния стра­ной, по­ли­ти­че­ских дви­же­ний. От ли­де­ра та­ко­го мас­шта­ба тре­бу­ет­ся спло­че­ние ин­те­ре­сов ши­ро­кой об­ще­ст­вен­ной ба­зы вла­сти. Здесь име­ют зна­че­ние не столь­ко лич­ные ка­че­ст­ва ли­де­ра, сколь­ко его уме­ние фор­му­ли­ро­вать об­щие по­ли­ти­че­ские тре­бо­ва­ния, об­на­ру­жи­вать вы­со­кие кри­ти­че­ские и кон­ст­рук­тив­ные, твор­че­ские ка­че­ст­ва, об­щать­ся с го­раз­до бо­лее ши­ро­ким кру­гом лю­дей и убе­ж­дать их.

Ли­дер в этой си­туа­ции уда­лен от тех, ко­го он ве­дет за со­бой. Его лич­ные ка­че­ст­ва об­на­ру­жи­ва­ют­ся для них сла­бее ли­бо со­всем ут­ра­чи­ва­ют зна­че­ние, но его ли­дер­ст­во по­лу­ча­ет мо­раль­ную оцен­ку. Он дол­жен счи­тать­ся с ней. Его ус­пех или не­уда­чи вос­при­ни­ма­ют­ся весь­ма эмо­цио­наль­но. По­это­му боль­шое зна­че­ние име­ет спо­соб­ность ли­де­ра улав­ли­вать на­строе­ния, знать под­лин­ные ну­ж­ды лю­дей и вы­ра­жать их ин­те­ре­сы. То­гда он ста­но­вит­ся сим­во­лом дви­же­ния, пар­тии, об­ще­ст­ва.

Та­ким об­ра­зом, на всех уров­нях по­ли­ти­ки ли­дер­ст­во ре­аль­но при оп­ре­де­лен­ных ус­ло­ви­ях. Ли­дер не толь­ко дол­жен хо­теть вес­ти лю­дей за со­бой, но и об­ла­дать для это­го не­об­хо­ди­мы­ми ка­че­ст­ва­ми. Ве­до­мые долж­ны быть го­то­вы ид­ти за ним и вы­пол­нять на­ме­чен­ную им про­грам­му. Од­но из ус­ло­вий ли­дер­ст­ва - по­лу­че­ние мак­си­маль­ной ин­фор­ма­ции в ми­ни­маль­ное вре­мя. Со­вре­мен­ные тех­ни­че­ские сред­ст­ва свя­зи и ин­фор­ма­ции от­ве­ча­ют это­му тре­бо­ва­нию.

# 3. Ок­ру­же­ние ли­де­ра

Ли­дер­ст­во пред­по­ла­га­ет оп­ре­де­лен­ный ха­рак­тер бли­жай­ше­го ок­ру­же­ния. Оно долж­но быть ото­бра­но по де­ло­вым, про­фес­сио­наль­ным при­зна­кам. Лич­ная пре­дан­ность - важ­ное ка­че­ст­во ок­ру­же­ния, но не­дос­та­точ­ное для со­вре­мен­ной по­ли­ти­ки. Еди­но­мыс­лие, взаи­мо­по­ни­ма­ние, ин­те­рес к де­лу, вза­им­ное до­ве­рие, уве­рен­ность в пра­виль­но­сти вы­бо­ра, нрав­ст­вен­ная ус­той­чи­вость, убе­ж­ден­ность так­же да­ют пра­во за­ни­мать ме­сто в кол­лек­ти­ве, ок­ру­жаю­щем лидера. При­вле­ка­тель­ны­ми для ок­ру­же­ния вы­сту­па­ют пре­стиж­ность мес­та, воз­мож­ность карь­е­ры, при­зна­ние в кол­лек­ти­ве и вне его, в сфе­рах власти и управ­ле­ния, в об­ще­стве и в стра­не. Но важ­но, что­бы все это бы­ло при вы­со­кой про­фес­сио­наль­ной ком­пе­тент­но­сти. Со­рат­ник дол­жен иметь яс­ное пред­став­ле­ние об об­щем со­стоя­нии дел, ко­то­ры­ми он за­ни­ма­ет­ся под ру­ко­во­дством ли­де­ра, о сво­ей ро­ли, обя­зан­но­стях в груп­пе, об­ла­дать ана­ли­ти­че­ски­ми, твор­че­ски­ми спо­соб­но­стя­ми для по­ли­ти­че­ской ра­бо­ты. В ли­де­ре как бы кон­цен­три­ру­ют­ся ка­че­ст­ва его спод­виж­ни­ков. По­это­му он дол­жен быть за­ин­те­ре­со­ван в под­бо­ре лю­дей, пре­вос­хо­дя­щих его по ка­ким-ли­бо ка­че­ст­вам.

От­но­ше­ния ли­де­ра и его кол­лек­ти­ва - важ­ный ас­пект но­вой, ли­дер­ской ор­га­ни­за­ции вла­сти. Це­ле­уст­рем­лен­ность, прин­ци­пи­аль­ность, соз­на­ние от­вет­ст­вен­но­сти пе­ред об­ще­ст­вом (или управ­ляе­мым уч­ре­ж­де­ни­ем), по­ни­ма­ние его за­дач и за­про­сов яв­ля­ют­ся не­отъ­ем­ле­мы­ми ка­че­ст­ва­ми ли­де­ра. Они долж­ны быть и у его ок­ру­же­ния. Эти ка­че­ст­ва спла­чи­ва­ют их так же, как об­щее уме­ние вес­ти дис­кус­сию, со­че­тать стрем­ле­ние к са­мо­ут­вер­жде­нию с ин­те­ре­са­ми кол­лек­ти­ва и кол­лег, по­ло­жи­тель­но от­но­сить­ся к их за­слу­гам. Ли­дер дол­жен уметь ра­зум­но, обос­но­ван­но и свое­вре­мен­но пе­ре­ме­щать сво­их со­труд­ни­ков и соз­да­вать ус­ло­вия для их про­фес­сио­наль­но­го рос­та, ис­поль­зо­вать их спо­соб­но­сти и воз­мож­но­сти.

Управ­ле­ние по­ли­ти­че­ски­ми про­цес­са­ми на­столь­ко свя­за­но с управ­ле­ни­ем кад­ра­ми, что глу­бо­кое зна­ние спо­соб­но­стей и пси­хо­ло­гии под­чи­нен­ных и ок­ру­же­ния ока­зы­ва­ет­ся по­рой для ли­де­ра бо­лее важ­ным, чем соб­ст­вен­ный опыт. Он дол­жен иметь яс­ное пред­став­ле­ние о про­бле­мах, ко­то­рые вол­ну­ют его ра­бот­ни­ков, и счи­тать­ся с их на­строе­ния­ми.

Хо­ро­шо, ес­ли ли­де­ру уда­ет­ся соз­дать в сво­ем ок­ру­же­нии «моз­го­вой центр» - со­вет наи­бо­лее ква­ли­фи­ци­ро­ван­ных экс­пер­тов по важ­ней­шим про­бле­мам по­ли­ти­ки. То­гда власть рас­по­ла­га­ет ком­пе­тент­ны­ми ре­ко­мен­да­ция­ми и кон­суль­та­ция­ми, ре­зуль­та­та­ми так на­зы­вае­мой "моз­го­вой ата­ки" - сроч­ной и на­пря­жен­ной кол­лек­тив­ной ра­бо­ты уз­ко­го или бо­лее ши­ро­ко­го кру­га спе­циа­ли­стов для ре­ше­ния ка­кой-ли­бо не­от­лож­ной про­бле­мы. Со­вре­мен­ные го­су­дар­ст­вен­ные дея­те­ли и по­ли­ти­ки обыч­но соз­да­ют в цен­трах вла­сти шта­ты со­вет­ни­ков и экс­пер­тов-про­фес­сио­на­лов. Они все­гда су­ще­ст­во­ва­ли при го­су­да­рях в ви­де все­воз­мож­ных го­су­дар­ст­вен­ных или тай­ных со­ве­тов. Но­виз­на со­сто­ит в том, что­бы за­пол­нять та­кие уч­ре­ж­де­ния раз­но­го ро­да Со­ве­ты безо­пас­но­сти, ко­ми­те­ты и ко­мис­сии) не са­нов­ни­ка­ми, а зна­то­ка­ми. Так ре­ша­ют­ся не толь­ко от­дель­ные по­ли­ти­че­ские за­да­чи, но и про­бле­ма на­уч­ной по­ли­ти­ки, ко­то­рую в на­шем сто­ле­тии все так или ина­че пы­та­ют­ся ре­шить.

# 4. Карь­е­ра ли­де­ра

Карь­е­ра за­ви­сит не толь­ко от об­щих ус­ло­вий, но и от лич­ных ка­честв ли­де­ра. Его ус­пех воз­мо­жен при осу­ще­ст­в­ле­нии ря­да функ­ций. На­зо­вем не­ко­то­рые из них.

Кон­ст­рук­тив­ная функ­ция - вы­ра­же­ние ин­те­ре­сов об­ще­ст­ва в кон­крет­ной про­грам­ме. Она долж­на быть ори­ен­ти­ро­ва­на на удов­ле­тво­ре­ние ин­те­ре­сов всех или дея­тель­но­го боль­шин­ст­ва об­ще­ст­ва, при­тя­за­ний воз­мож­но боль­ше­го чис­ла лю­дей и групп, но при ус­ло­вии, что они не бу­дут ущем­лять ин­те­ре­сы дру­гих сло­ев об­ще­ст­ва. Эта иде­аль­ная ус­та­нов­ка на прак­ти­ке ред­ко мо­жет быть осу­ще­ст­в­ле­на, осо­бен­но пол­но­стью, без ис­клю­че­ний. Но са­ма по се­бе она - ус­ло­вие ли­дер­ст­ва и его ус­пе­ха. Не­ма­ло ре­форм и ре­во­лю­ций окон­чи­лось не­уда­чей из-за от­сут­ст­вия свое­вре­мен­ных, яс­ных и про­ду­ман­ных, по­нят­ных об­ще­ст­ву и дос­туп­ных для вы­пол­не­ния по­ли­ти­че­ских про­грамм.

Ко­гда в да­ле­ком 1517 г. Мар­тин Лю­тер при­бил на пор­та­ле церк­ви в Вит­тен­бер­ге свои зна­ме­ни­тые 95 те­зи­сов о зло­упот­реб­ле­ни­ях ка­то­ли­че­ской ие­рар­хии и цер­ков­ных вла­стей, он точ­но от­ра­зил в них на­строе­ние от­ча­яв­ше­го­ся от ну­ж­ды и пре­сле­до­ва­ний на­ро­да. Лю­тер ока­зал­ся под­лин­ным ли­де­ром. Идея ре­ли­ги­оз­ной и по­ли­ти­че­ской ре­фор­мы ов­ла­де­ла ума­ми и вско­лых­ну­ла Гер­ма­нию, а за ней и дру­гие стра­ны. Ли­дер пред­ла­га­ет об­ще­ст­ву свою про­грам­му и по су­ще­ст­ву вы­ра­ба­ты­ва­ет ее со­вме­ст­но с об­ще­ст­вом и луч­ши­ми вы­ра­зи­те­ля­ми его ин­те­ре­сов. Ко­гда в 1917 г., че­рез 400 лет, в дру­гую эпо­ху ве­ли­ких ис­то­ри­че­ских пе­ре­мен, в Рос­сии у вла­сти ока­за­лось Вре­мен­ное пра­ви­тель­ст­во, его гла­ва А. Ф. Ке­рен­ский не су­мел най­ти про­грам­мы, ко­то­рая от­ве­ча­ла бы чая­ни­ям об­ще­ст­ва. И оно не по­шло за Ке­рен­ским, не став­шим ли­де­ром.

Ор­га­ни­за­ци­он­ная функ­ция вклю­ча­ет соз­да­ние кад­ров и сис­те­мы управ­ле­ния, спло­че­ние сто­рон­ни­ков, пла­ни­ро­ва­ние по­ли­ти­че­ских про­цес­сов и дей­ст­вий, прак­ти­че­ских ас­пек­тов по­ли­ти­че­ской ра­бо­ты. Ли­дер фор­ми­ру­ет ап­па­рат, рас­пре­де­ля­ет в нем обя­зан­но­сти, соз­да­ет ус­ло­вия для вос­пи­та­ния, вы­дви­же­ния и на­зна­че­ния ру­ко­во­ди­те­лей, кон­тро­ли­ру­ет и ре­гу­ли­ру­ет от­но­ше­ния ме­ж­ду ни­ми, ори­ен­ти­ру­ет их на ком­про­мисс или на ре­ши­тель­ное из­ме­не­ние по­ли­ти­ки и за­ме­ну ру­ко­во­дства и др.

Ко­ор­ди­на­ци­он­ная функ­ция - со­гла­со­ва­ние дей­ст­вий ин­сти­ту­тов вла­сти, уч­ре­ж­де­ний, на­прав­ле­ний их дея­тель­но­сти. Ли­дер дол­жен при­во­дить их ре­ше­ния и по­ли­ти­че­ский вы­бор в со­от­вет­ст­вие с об­ще­ст­вен­ным мне­ни­ем, с при­ня­той в об­ще­ст­ве сис­те­мой цен­но­стей.

Ин­те­гра­тив­ная функ­ция - спло­че­ние еди­но­мыш­лен­ни­ков, ок­ру­же­ния, об­ще­ст­ва во­круг про­грам­мы ли­де­ра.

# 5. Как выделить лидера в ученическом коллективе

Проблема лидера и лидерства в ученическом коллективе — одна из самых острых, актуальных в воспитательной системе школы. 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.

Педагог, будь он воспитателем или учителем, классным ру­ководителем или директором школы, — это прежде всего лидер, человек, который умеет всё или почти всё. Он может вести урок, проверять посты на дежурстве, увлечённо расска­зывать о пришельцах из космоса на классном часе, придумать реквизит к спектаклю, организовать поход, начинающийся на рассвете. Он лучше всех проведёт КВН, интригующе поста­вит животрепещущие проблемы на «Часе откровений». Меж­ду тем он не маг, он — педагог. И этим всё сказано.

Нередко приходится слышать, что молодёжь стоскова­лась по ярким лидерам, но среди учителей их нет. Не верьте этому! Лучшие учителя соединяют в себе авторитет настав­ника и искромётный задор лидера, венчанного в этом звании самими ребятами, с благоговением считающими, что их ди­ректор, учитель, классный — самый «классный». Что его ум, находчивость, смекалка, эрудиция, умение преодолевать трудности — для них пример, подтверждающий подлинный смысл авторитета — не навязываемого извне, а внутренне принятого, неоспоримого.

Все лидеры — неформальные, формальных не бывает. Формально бывает только «кресло» — должность директора, начальника, руководителя, которых назначали, но которые далеко не всегда становятся вдох­новителями, организаторами, т.е. лидерами.

Изучая современное состояние воспитания, я пришёл к выводу, что проблема лидера, влас­ти, харизмы — одна из важнейших в человеческих взаимоотношениях, в педагогике, но о ней, о её важности, значимости мы как-то не говорим. Между тем подрастают новые эскадроны тинэйджеров, никак и никем не организуемые. Но табун, не имеющий вожака, обречён на гибель. Каж­дому учителю полезно развивать в себе качества подлинного лидера, приглядеться к тому, кто пользуется подростковым уважением. Это предостережёт учителя от опасности оказаться скуч­ным и навязчивым, «чужаком» в детском сообществе.

Что говорят лидеры о себе? Обратимся к их самонаблюдениям, чтобы понять, с кем имеем дело и кем может стать учитель, воспитатель, ведущий за собой ребят.

Сергей (12 лет) в беседе с психологом признаётся:

*«В детстве, когда играли в войну, меня всегда избирали командиром, Чапаевым. Я как-то умудрялся прекращать драки, а как — и сам не знаю. Если надо, то сам дрался, часто проигрывал. Когда Вера Сергеевна забрала у Алёшки дневник и вызвала родителей, я встал и сказал, что она неправа. Все затаились, её ребята боятся. А она накричала на ме­ня, но дневник ему отдала. Меня стали уважать даже те, с кем я часто дрался...»*

Здесь много признаний, актуальных для нас, педагогов. Главная черта лидера — справед­ливость, умение постоять за другого, сплотить коллектив. Он не просто принимает решения, но принимает их, исходя из того, что нужно прежде всего коллективу, делу.

А вот что говорит о себе учитель, вспоминая о том времени, когда он был вожатым пионер­ского лагеря: *«Я начинал день, как всегда, затянутым в «фирму»: это для ребят важнее, чем моё настроение. Они видят меня таким, какими хотят видеть себя. Однажды на берегу ре­ки ветром у меня с головы снесло бейсболку. Я не успел оглянуться (мы о чём-то оживлённо говорили), как мальчишки наперегонки бросились за ней, хотя купаться было категоричес­ки запрещено. Я не знал, как реагировать: наказывать или хвалить.*

*На второй же неделе я стал в них видеть себя со стороны: они старались так же, как я, одеваться, говорить, даже пословицы у них были те же, которые употреблял я. Ког­да мы однажды возвращались с совхозного поля по грядкам, я увидел кучу картофеля, в беспорядке лежавшего возле пустых мешков. «Уничтожить!» — внезапно вырвалось у ме­ня, и я показал на кучу. Через две минуты картошка словно сама собой упаковалась в меш­ки, а мы продолжали о чём-то говорить».*

Педагог, вспоминающий это, — несомненный лидер подростков. Он приходит к выводу о том, что должен быть примером, эталоном для ребят во всём — от внешнего вида до умения ув­лечь делом, словом. Одним своим присутствием он укрепляет силы отряда, приводит его к победе. Здесь выявляется и такая значительная проблема: принимать или нет «знаки внимания»? Думаю, что мы не имеем права реагировать на них, их нужно спокойно и без аффектации игнорировать.

«Боевой» приказ — «уничтожить!» — случайно вырывается у вожатого. Этот императив органичен всему речевому потоку, и это сделало приказ обычным элементом диалогического взаимодействия педагога с ребятами. Их реакция была тоже самой естественной.

Общество, начиная со своих микроструктур, иерархично по самой своей природе, и прояв­ление лидера вполне естественно. Талантливый директор, учитель, воспитатель соединяет в себе лидера, принятого группой, и человека, «назначенного свыше». Выступать в столь различных функциях сложно, но именно это побуждает учителя и воспитателя изучать психологию подро­сткового коллектива, иерархию в нём, чтобы стать тем, кого ждут подростки: не начальником, а другом, командиром, храбрейшим из бойцов, самым неутомимым среди рассказчиков. Наших учеников надо учить жить в коллективе — учить разумному лидированию и разумному подчине­нию. В современной педагогике стали актуальными лозунги свободы, многие учителя и ученики отвергают приказ как жёсткое требование, как пережиток авторитаризма. Между тем А.С. Ма­каренко считал, что умение приказывать и подчиняться делает человека гражданином подлинно демократического общества. Любой человек должен уметь и отдавать распоряжения, и следо­вать им, подчиняя себя естественным законам жизни общества. Сегодня мы исполняем чей-то приказ, завтра сами даём распоряжение, умеем брать на себя ответственность, чётко формулиро­вать задачи группы, коллектива.

Молодёжных группировок сейчас много. И педагог их должен знать. Так, есть среди них ко­жаные *рокеры-байкеры,* рафинированные *мажоры,* или, как их называют, *«псевдюшники»,* есть *наци* в чёрных рубашках и узких чёрных галстуках, двух- и трёхцветные *фанаты,* а то и просто *«пофигисты»,* способные в лучшем случае *«забить стрелу на клубарь»,* в худшем — *«сесть на иглу»* или *«токсить».* Но их ориентиры, их кумиров необходимо знать, если мы хотим быть авто­ритетны для всех подростков, а не для избранных.

Лидер должен лучше других *«козлить»* на мотоцикле; лучше всех знать историю любимой ко­манды, а разного рода «суперменам» с фашистскими эмблемами в виде двух молний — раскрыть те ценности, которые изменят их систему взглядов, рождённую неприкаянностью переходного време­ни и национальной униженностью.

В «Педагогической энциклопедии» сказано о лидере деловом и эмоциональном, авторитар­ном, демократическом и либеральном. «В отличие от руководителя, — подчёркивается там, — лидер не назначается официально, не наделяется какими-либо формальными полномочиями и не несёт законной ответственности за состояние дел в группе». Это распространяется на любое объединение. Лидер от руководителя отличается тем, что не говорит: «Я требую!», не указывает на свои звания, заслуги, меж тем как его команды выполняются единодушно и немедленно. Один из индикаторов лидера — одежда (внешний вид). В ней наиболее полно воплощено стремление групп: увлечения мотоциклами, спортом, музыкой и так далее. «Униформа» лидера должна быть не всегда яркой, но обязательно качественной, ибо одежда лидера — предмет подражания груп­пы, наиболее полно воплощающий её атрибутику и направленность. Поэтому предмет этот дол­жен быть достоин подражания, иначе «пальма первенства» отойдёт к другим. Есть случаи, когда отсутствие «фирмовой упаковки» служило причиной смены лидера. Более того, подростки отка­зывались носить дефицитные некогда американские джинсы, если их не было у лидера группы. Лидеру стоит это учесть. 4

Зная идеалы и установки ребят, можно составить некий обобщённый портрет их кумира и ста­раться выглядеть так же. Внешний облик молодёжных кумиров и лидеров, изменения в их имидже приводят к скачкообразным изменениям моды и появлению, на первый взгляд, самых нелепых нова­ций в манере одеваться. А. Струков, руководитель группы «Культурная революция», замечает:

*«Странное дело. Не успели мы забыть про «литовки» (цензуру), как тут же появились поня­тия «формат» и «максидром», улицы заполнились стройными рядами рафинированных моло­дых людей, удивительным образом похожих друг на друга, независимо от пола (кепки задом наперёд, причёски «мальчик-девочка» с выжженными волосами...)»* (Сов. Россия. 2000, 14 дек.).

Очевидно стремление молодёжи к «униформе», к стилистическому единообразию, что неког­да называлось слепым следованием моде. Так ли уж оно слепо? Едва ли: у истоков моды — лидер, и копирование его стиля вписывается в контекст отношений в группе, что стало определяющим на­чалом. Если в молодёжную группу пришёл «рядовой» участник в экстравагантном наряде, — это может оказаться поводом для насмешек; лидер же, появившись в таком виде, «узаконивает» моду для группы подростков и молодёжи. Один из претендентов на русский престол подписывался так:

«Малый с малыми, добрый с добрыми, злой со злыми». Это одно из основных качеств лидера — умение к каждому найти тропу, «отзеркалить» человека, с тем чтобы понять его и найти именно те слова, аргументы, что подействуют на него безотказно. Если мы хотим быть лидерами, надо уметь стать «своими», иначе останемся лишь раздражающим внешним фактором. Запомним: на группу всегда сильнее действует эмоциональное начало, чем логическое. Лидером скорее становится тот, кто поддержит настроение и с помощью положительных эмоций сформирует установку, а не тот, кто способен много и умно доказывать что-то, не воздействуя на настроение.

...Вокруг нас многие ребята слоняются без дела. А ведь мы и они взаимно могли бы друг другу помочь. Именно об этом думал А.П. Гайдар, когда писал «Тимура и его команду». К.Г. Паус­товский вспоминает об этом так: *«Года за два до того, как вышел «Тимур и его команда», Гай­дар зашёл как-то ко мне. У меня был трудно болен сын, и мы сбились с ног в поисках одного редкого лекарства. Его нигде не было. Гайдар подошёл к телефону и позвонил к себе домой.*

*— Пришлите сейчас же ко мне, — сказал он, — всех мальчиков из нашего двора, я жду.*

*Он повесил трубку. Через 10 минут раздался отчаянный звонок у двери. Гайдар вы­шел в переднюю. На площадке за дверью стояло человек десять мальчиков, очень взволно­ванных и запыхавшихся.*

— *Вот что, — сказал им Гайдар. — Тяжело болен один мальчик, нужно вот такое ле­карство. Я вам запишу каждому его название на бумажке. Сейчас же на юг, восток, север и запад. Из аптек звонить мне сюда. Всё поняли?*

*— Понятно, Аркадий Петрович, — закричали мальчики и понеслись вниз по лестнице. Вскоре начались звонки... Через 40 минут восторженный детский голос прокричал в трубку: «Аркадий Петрович, есть, я достал!» — «Где?» — «В Марьиной роще!» — «Вези сю­да, немедленно!..»*

*Лекарство было привезено, и сыну вскоре стало легче.*

*— Ну, что, — спросил меня Гайдар, собираясь уходить, — хорошо работает моя команда?»*

## 5.1 Уверенность и осведомлённость

Учителю, если он хочет стать лидером, просто необходимо знать приоритеты и цели группы, бе­зошибочно определять, кто из ребят пользуется наибольшим авторитетом и почему. Если мы пришли в класс или в отряд к подросткам, как это сделать быстрее и безошибочнее? Рассмотрим на примерах.

Учитель входит в класс и неожиданно обращается с вопросом: «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, знайте: готовится «прикол» или своеоб­разное приглашение к сотрудничеству (принимать его стоит лишь тогда, когда лидерство однознач­но уже переходит к вам).

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. Мы спрашиваем на вечере: «Поздновато, может, разойдёмся?» Внимательно посмотрим, кто ответит первым «да» или «нет». Это и будет тот, чья поддержка нам особенно важна в работе с ребятами, кто играет ту роль, которая должна принадлежать нам самим. 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. Не навязывайте ему руководство, ведь подлинным вожаком группы сможет стать тот, кого класс или отряд изберёт для этого при нашей поддержке.

Как ещё узнать лидера? Какие качества выделить? Наконец, как стать им? Какие условия соблюдать? Понаблюдайте за ребятами внимательно, и вы увидите, 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.

Уверенность и зачастую бескомпромиссность лидера закрепляется характерным **взгля­дом.** Люди, оказывающие наибольшее влияние на ход истории, непременно обладали особенно­стью взгляда как наиболее сильного средства воздействия на собеседника. Исторические персо­нажи подтверждают это: сила их взгляда оказывает огромное императивное воздействие. А.А. Громыко вспоминает: *«Сталин имел обыкновение, выступая, скажем, с упрёком по ад- ресу того или иного зарубежного деятеля или в полемике с ним, смотреть на него при­стально, не отводя глаз в течение какого-то времени. И надо сказать, объект его внима­ния чувствовал себя в эти минуты неуютно. Шипы этого взгляда пронизывали»*. Обратим внимание: это воздействие оказывалось на иностранцев, то есть на тех, кто не трепетал перед советским лидером, не боялся его.

Важные сведения о силе взгляда содержатся в художественных текстах. А. Дюма пишет о графе Калиостро, присутствующем на капище на Гром-горе: *«Под его повелительным взглядом шпаги начали опускаться. Одни тотчас, другие медленно, пропорционально силе сопротивления натур этому мощному взгляду»*

## 5.2 Речевая характеристика лидера

Но самую полную характеристику лидирующей личности даст всё же её **речевой портрет.** Приходилось слышать, что стремление разделить интересы молодёжи разлагает её. И это в какой-то мере справедливо. Однако сколь бы высоки и гуманны ни были наши мысли и требования, они останутся внешним и довольно скучным явлением, если мы не сможем посмотреть на мир гла­зами воспитанников, с позиций их мотивов и ценностей. Вести за собой имеет право лишь тот, кто уже осознаётся как «свой», кто интуитивно чувствует каждого в группе, быстрее и точнее других откликнется на ещё не прозвучавшие вопрос и просьбу.

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, скетчей, 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.

У подростков есть некая способность осознавать лидерские качества одного из членов группы, и это удивительно точно показывает Юхан Борген, повествуя о Вилфреде (Маленьком Лорде), превращающем группу враждебных подростков в своих единомышленников. Это рожде­ние асоциального, даже антисоциального лидера, способного вести за собой на убийство. И всё же его речевые качества, наиболее притягательные для ребят, педагог должен знать, чтобы в од­ном случае противопоставить им заранее подготовленные приёмы психолого-педагогического воздействия, а в другом — воспользоваться некоторыми, чтобы разрушить сложившиеся нега­тивные стереотипы и изнутри группы воспитать новые.

— *Ладно, ребята, — бросил он в темноту. — Что будем делать? Он услышал незнакомые нотки в собственном голосе, услышал голос незнакомого парня, того самого Вилфреда, с которым изредка ему удавалось свести знакомство, чув­ствовал в себе силу этого парня, его стремление верховодить.*

*— А ну-ка, давай сюда фонарь, — сказал он, наугад протянув руку в темноту.*

*Чья-то рука нашарила его руку. Фонарь снова оказался у него...*

*На какое-то короткое, пьянящее мгновение Вилфред почувствовал, что здесь, сейчас он может заставить девятерых мальчишек сделать всё, что ему заблагорассудится, даже против их собственной воли.*

*— За мной, — коротко бросил он, прокладывая себе путь среди них. Они робко расступи­лись, а потом, что-то бормоча, последовали за ним...*

*Он обернулся к мальчишкам, сгрудившимся вокруг него.*

*— Со мной пойдут трое. Остальные пока рассыпьтесь по парку. Обращённые к нему лица тускло маячили перед ним, он их не видел, не воспринимал как лица. В резком свете они казались плоскими овалами, разинутые рты жадно ловили его приказания. Все хотели оказаться в числе троих. И все боялись. Он трепетал от нерв­ного напряжения, понимая это и понимая, что тот, на кого падёт выбор, будет дрожать от восторга и в то же время желать очутиться на другом краю света.*

— *Ты, — изрёк он, тяжело опустив руку на плечо сиплого. Тот, кого звали Крыса, пытался улизнуть, но опоздал.*

*— И ты, — произнёс Вилфред, подтащив Крысу рукой, отяжелевшей от ощущения власти.*

*Оставалось выбрать ещё одного. Все потупили глаза, кроме бледного малыша, смот­ревшего с мольбой, точно под гипнозом...*

* *Ладно-ладно, и ты., — заявил Маленький Лорд, словно нехотя соглашаясь на бла­годеяние»*

Перед нами — своего рода энциклопедия речевого поведения лидера-подростка. Можно долго анализировать каждую реплику Вилфреда, каждый жест и интонацию, отмечать точное предвидение реакции, но нельзя забывать: ребята, несколько минут назад бывшие его врагами, готовы идти за ним, причём идти на тяжкое преступление. Почему ситуация резко изменилась? Может, причиной — электрический фонарик, которым Маленький Лорд ослепил ребят, никог­да не видевших электричества? И в этом тоже: индейцы тоже когда-то считали испанцев, обла­давших огнестрельным оружием, богами и готовы были им подчиняться. Но всё же главное — в манере Вилфреда держать себя и других, в постановке целей, в точном ориентировании в ситуа­ции. И это неплохо умеют многие наши ребята, чему часто не придаём значения мы сами.

Казалось бы, культура речи подростковых лидеров столь низка, что владение ею можно игнорировать. Но на самом деле лидер — человек, говорящий наиболее уместно, точно, логич­но, кратко, действенно, образно, ясно. Что же касается правильности, — нормы, принятые компанией, соблюдаются им безупречно. Другое дело в том, что они не могут быть нормами всего общества и зачастую противостоят им. У каждой группы — своя культура как межлич­ностных отношений, так и речи. Но задача педагога в том, чтобы сделать её органичной нор­мам и ценностям, принятым в обществе.

Вести за собой имеет право лишь тот, чей авторитет обусловлен не циркулярами и не дип­ломом (это софистический аргумент «к авторитету», разоблачавшийся ещё в древности), а внут­ренней потребностью членов коллектива видеть во главе именно такого человека, обладающего качествами, которыми каждый мечтает овладеть. «Magister dixit» («Так сказал учитель»), — это будет решающим аргументом не ранее чем ребята почувствуют, что всё сказанное учителем пре­следует одну цель — сделать каждого из них выше, лучше, умнее. Но постигается это не из дек­лараций, даже самых громких, а благодаря умению учителя наладить эмпатическую взаимосвязь с воспитанниками, заниматься не решением отвлечённых проблем, а ставить и решать именно те, которые наиболее остро волнуют ребят. Они должны быть уверены, что педагог — гарантия их духовного роста, человек, консолидирующий группу, способный задаться теми же задачами, что и они сами, но решить их на качественно более высоком уровне.

Итак, нужен лидер — такой, который противостоял бы влиянию сомнительных уличных компаний, но не декларировал бы своей отвергающей позиции по отношению ко всему, что уже принято подростками. Надо рассмотреть все аспекты личности коммуникативного лидера — и подростка, и взрослого. Конечно, портрет будет неполным, если обратиться лишь к гипотетичес­кому лидеру-педагогу: надо видеть и знать, каковы качества вожака-тинейджера, чтобы распоз­навать его среди других, видеть устремления наших воспитанников, и вместе — надлежащим об­разом реагировать на возможные коммуникативные импульсы, обращённые к нам. Рассмотрим эти качества — и сами решим, что можно и нужно заимствовать, а что предстоит исключить из ценностной иерархии ребят.

Посмотрим на лидеров-подростков. Как они говорят? Может быть, именно это приведёт к пониманию лидерства как психосоциального явления.

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.

Когда вполне сложившийся лидер — пятиклассник Джонни Воробьёв, герой В. Крапиви­на, — приходит к малышам, чтобы в отсутствие учителя прочитать с ними пьесу, его речевое пове­дение характеризуется краткостью, наступательностью, речь его ярка и разнообразна, привлекает к себе внимание ребят. Ситуация разворачивается так: «Он *проводил бывшую любимую учи­тельницу (и Кагпькину маму) до двери, дверь прикрыл, повернулся на каблуках и отчётливо сказал третьему* «б»:

— *Встать!*

*В третьем «б» сидел всякий народ, но среди всякого народа было человек семь, кото­рые знали Джонни с детского сада. Люди из славной Джоншной армии, той, что не раз прославила себя хитрыми операциями с красивыми названиями, а Крепостную улицу и бли­жайшие переулки потрясала громовыми схватками в войне за справедливость. Боевая дис­циплина у этих ветеранов была в крови. Они пружинисто рванулись из-за парт и вытяну­лись, преданно глядя на командира. И весь класс поднялся за ними. Кто-то по привычке, кто-то с испуга, кто-то решив, что идёт завуч Василиса Рудольфовна...*

*— Вольно, только без писка. Чёрт знает что. Вроде бы третий класс, а будто ясли на прогулке! Димка, я тебе похихикаю! Слушайте все: вопросы решаем коротко... Я же сказал — сели, а не грохнулись, как скелеты с балкона. Се-ли! Вот так. Приступаем к пер­вому вопросу: пьесу все читали?»*

Легко заметить, что Джонни реагирует на всё происходящее в классе. Каждая его репли­ка — не спонтанный посыл, а ответ на информацию, приходящую к нему от третьеклассников. Он обладает незаурядным чувством юмора, и это повышает уровень его организаторских способнос­тей. Будем помнить, что это не опытный педагог, а пятиклассник, впервые появившийся перед третьим классом и уже установивший максимально интенсивное, деловое и обоюдно необходимое общение с этим классом. Он использует для взаимодействия тех ребят, которые ему знакомы и привыкли к нему, как к своему лидеру (принцип *разделения аудитории —* берём на заметку!). При их поддержке он воздействует на остальных. Главное, что ему не изменяет, — это чувство уверенности во всём, что он говорит и к чему призывает.

Учитель, воспитатель, вожатый — постоянный руководитель общения, **коммуникативный** лидер. Любая наша задача решается в процессе взаимодействия, психологическая роль в груп­пе определяется именно умением общаться. Подлинный учитель-лидер знает: ребятам нравится уверенность и немногословность, а если обнаружишь сомнение — ничего не добьёшься. Рече­вая манера, жёсткость режиссуры, точность формулировок, негромкая и неторопливая значи­тельность речи, исключающая суетливость и непоследовательность, — всё это черты подлинно­го лидера, совершенно необходимые для педагога. Мы даём ребятам возможность высказаться, творить, проявлять себя, но направляющая воля должна угадываться во всём, иначе возникнет анархия. Здесь, как и во всём, нужна мера: избыток авторитаризма подавляет, отчуждает, ак­центированная демократичность может вызвать панибратство, о чём хорошо сказал А.А. Вол­ков: «Скромность есть умение занять правильную позицию равенства и превосходства в отно­шении к аудитории: явное превосходство влечёт за собой отчуждение, а явное уравнение — пренебрежение».

Лидер всегда на виду. Он должен быть готов говорить с каждым его же собственными слова­ми, если, конечно, это не «пахан» и не «босс». Если же складывается «тайный кабинет», то... переда­дим слово одному из пионеров у А. Рыбакова в повести «Бронзовая птица»: «... *Мы увидели Мишу в новой роли — вожатым. В общем, можно сказать, что он справляется со своими обязаннос­тями удовлетворительно, не задаётся и не фасонит, но у него есть один крупный недоста­ток: он очень любит секретничать вместе с Генкой и Славкой. Это секретничание отдаляет Мишу от коллектива, ставит его над коллективом».* Недостаток, конечно, не самый большой, но организовывать что-то вроде тайн «мадридского двора» не следует. На исключительные отноше­ния с кем-то старший в группе, вожатый или педагог не имеет права.

Итак, **за собой ведёт тот, чья идея наиболее привлекательна, чей образ наиболее пол­но воплощает общие представления об идеале.** Но эта идея и этот образ имеют и соответст­вующую речевую маску, позволяющую быть всегда впереди. Если нет вдохновляющей идеи — лидер не состоялся.

Лидер — это тот, к кому обращаются в надежде быть выслушанными, если кто-то не уве­рен в своём праве делать окончательные суждения. Способность руководить — это способ­ность знать мнение всех и каждого, синтезировать их, чтобы потом принять необходимые ре­шения. Если лидер оказался втянутым в спор, что бывает крайне редко, он ничего не будет страстно доказывать, не станет угрожать, оправдываться, убеждать. Наоборот, он предоставит оппоненту право высказываться, будет ждать его суждений, аргументов, будет больше спра­шивать, чем отвечать, ибо вопрос — самая выгодная позиция в споре. Лидер помнит: в споре нельзя торопиться, оправдываться, угрожать, что-либо внушать.

Когда же полемисты горячатся, лидер быстро произносит решение, своего рода резюме после полемики — отточенными, краткими, ясными фразами, совершенно исключающими про­явление тревоги, волнения. После случайного переполоха, вызванного появлением Жени в ко­манде Тимура, тот властно подводит черту всеобщему удивлению, говоря предельно точно и кратко: *«Тише, Женя, — громко сказал он. — Кричать не надо, никто тебя не тронет. Мы с тобой знакомы. Я — Тимур».*

**Лидер всегда устраняется от конфликта и не поддерживает ни одну из сторон, если конфликт непримирим.** Он умеет угодить обоим, чтобы незаметно подчинить их своим це­лям, т.е. целям коллектива. Наиболее непримиримого из полемистов он умеет ставить в ту­пик сенсационным фактом, интересным и практически не имеющим ответа вопросом, новой информацией или демонстративным молчанием. Он никогда и никого не обрывает, не исполь­зует запретов, угроз, тем более оправданий.

Лидер демонстративно позволяет другим членам группы проявлять слабости, говорить об ошибках и делать ошибки в речи, но сам он при этом говорит безупречно на том языке, ко­торый принят группой. Если это литературный язык так называемых *мажоров,* он владеет им в совершенстве. Если это жаргонный язык *рокеров* или *ностальгистов,* жаргон должен быть известен ему лучше всех остальных. Лидер умеет выгодно трансформировать свою речевую манеру. Если асоциальные ориентиры группы очевидны, он превосходно владеет её языком и всей её коммуникационной манерой. Оказавшись же в другом обществе хотя бы с одним чле­ном своей группы, принимает язык этого сообщества, предъявляя таким образом окружаю­щим и свою компетентность, и умение владеть ситуацией.

Лидер тонко чувствует настроение группы, всегда ориентируется на сложившуюся си­туацию и возникшие запросы. Он говорит с группой о её проблемах; предстаёт как человек, способный их решить и увлечь на решение остальных. Он немногословен — соглашается, ес­ли нужно; игнорирует, если сказанное не заслуживает внимания, не нуждается в чьей-то за­щите или поддержке, отвергает её. Любопытная деталь: лидер избегает цитирования, по­скольку это обращение к чьему-то авторитету, а авторитет — он сам.

Ребята часто обращаются к лидеру как к оценивающей инстанции, ведя косвенный диалог друг с другом. Если возникла необходимость сделать кому-то взыскание, лидер де­лает это, лишь будучи уверенным, что его поддержат, спорит и отрицает что-то лишь от имени группы. В этом случае он говорит не «я», а «мы». Если «мы» прозвучало в устах ко­го-то другого, — это прямая угроза «дворцового переворота». «Мы», «с нами», «от нас» — слова подлинного лидера. Он не скажет группе «вы», отделяя тем самым себя от неё, на­против: он всегда подчёркивает так называемыми инклюзивными формами своё единение с остальными.

Часто лидер говорит от имени всей группы, с тем чтобы навязать учителю, воспитате­лю своё решение. «Мы не хотим тихого часа, мы вполне взрослые люди». Педагог поступит неправильно, если начнёт читать наставления всем, здесь нужно другое — немедленно «обезглавить» группу, противопоставить ей 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.

Лидер говорит в одном темпе и стиле, иногда монотонно. Известно, кстати, что Робеспьер говорил медлительно и негромко, голос у него был слабым. Однако каждый член Конвента знал, что его судьба может измениться под влиянием речи «неподкупного», поэтому напряжённое вни­мание порождало звенящую тишину.

Одна из важных черт речи лидера — эллиптичность, неоконченность речевых структур, умение обрывать свои мысли на самом интересном или на очевидном, тем самым как бы пере­давая эстафету речи ребятам, которые с восторгом подхватят её. «Вчера на корте ко мне подо­шла...» — начинает подросток, затягивая речь на очевидном и известном кому-то в группе. «Анна Курникова!» — радостно подхватывает тот, сияя от гордости за собственную просве­щённость. Создать ситуацию, когда мысль, речь будут незамедлительно продолжены други­ми, — искусство подлинного организатора, дирижёра детского коллектива.

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.

Ещё одно качество лидера вы можете наблюдать: форму обращения. В «Бронзовой пти­це» есть самые разные персонажи: Кит, Бяшка, Генка, Славка, а есть просто — *Миша.* Он вожатый — лидер, а лидеров всегда называют по именам, они не имеют кличек и искажаю­щих имя суффиксов. Если вожатого назвали «Михой» — имейте в виду, что функции нефор­мального руководителя перешли к тому, кто назвал его так первым. «Серёга», — рекоменду­ется новый вожатый. При всей демократичности такого представления педагогический про­счёт очевиден: если его так и будут звать *Серёгой,* всегда отыщется «Маша» или «Андрей», имени которых никто и никогда не исказит.

Важное речевое (и интеллектуальное) качество лидера — умение превращать в шутку любой готовый вспыхнуть конфликт. Подросток обижается на другого: *«Из-за тебя всех ос­тавят после уроков, хотя бы на тройку ответил».* Тот спрашивает с некоторой обидой:

*«А я знал, что она меня спросит про эту инфузорию туфельку?»* Подходит лидер: *«И я тоже не знал. Я лентяй, прогульщик, рокер, брокер, дилер, киллер... ну кто там ещё? Я тоже вчера злостно отлынивал от биологии. Между прочим, мы вместе вчера до вече­ра в футбол гоняли, а ты, наверно, без дураков уроки до утра делал?»* (Один краснеет, другой улыбается, найдя покровителя, лидер пожинает лавры.)

Умение оставаться весёлым, оптимистичным и даже беззаботным — качество, опреде­ляющее лидера. Он ведёт. А тот, кто не знает дороги или боится трудностей, — вести никого не может.

Конечно, не всё сказанное о лидере вы возьмёте на вооружение. Каждый человек — личность со своими идеалами, целями, мотивировками. Но педагог, и, в частности, вожатый, руководитель кружка или секции, должен готовить себя к этой непростой функции. Из мно­жества информации им предстоит выбрать ту, что поможет быть рядом со школьниками и — немного впереди.

Педагог, не являющийся лидером, внутренним ориентиром для каждого воспитанника, порождает в подростковой среде своего рода «боссов» и «паханов», которые поведут ребят непонятно в каком направлении. Тем более это важно сейчас, когда ребята всей страны ждут того, кто поведёт их вперёд, к вечным идеалам, на которые мы, педагоги, сегодня дале­ко не щедры...

# Заключение

Ситуация в России такова, что нам нужны новые сильные, здоровые лидеры, которые будут отвечать за всех нас, которые знают, как нам попасть туда, куда очень хочется попасть, и знают, что для этого нужно делать. Только где их взять? Кажется, ответ очевиден - взять их негде, кроме как среди нас самих. Все просто, но не очень легко выполнимо.

Был проведен такой эксперимент. Студентов (российских) попросили графически изобразить первое, что приходит на ум при слове «лидер». Одни нарисовали деньги, другие - символы престижа: машины, корабли, самолеты, дачи; третьи - символы превосходства: памятники, большие надгробные надписи. Конечно, студенты правы - всем этим лидеры обладают. Однако психологам эти картинки говорят о том, что в сознании молодых людей утвердилась мысль - есть главные и есть не главные. Причем, по большей части, главные - это не они. Это очень грустно.

В Америке, кроме системы по выявлению лидеров в народе и выдвижению их на высокий уровень - «социального инжиниринга», есть книга с весьма экстравагантным названием: «Почему у русских ничего не получается?». Ответом на этот вопрос, отчасти, является психология большинства студентов. Мы несерьезно относимся к вопросу воспитания национальных лидеров, поэтому у нас их мало, мы ждем их прихода.

# Спи­сок использованной ли­те­ра­ту­ры:

1. Жизнь на­вер­ху. Ис­кус­ст­во быть ли­де­ром.М.,1999 .
2. Ко­му ин­те­рес­ны ин­те­ре­сы ли­де­ра? Д. Оль­шан­ский. Биз­нес N 8, 1995 год
3. Яхонтова Е.С. «Психология деловых отношений», М. 1997
4. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. «Психология», М. 2000
5. Андреева Г.М. «Социальная психология», М.1998
6. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. «Психология малой группы», МГУ 1991