**Практика развития подростков на основе принципов адаптивного лидерства**

*Жинақбай Айдын-магистрант 2 года обучения. Казахский национальный педагогический университет имени Абая*

*Резюме*

В статье раскрываются практические пути развития качеств адаптивного лидерства в подростковый период жизни учащихся. Приводятся методики и практические результаты исследования на основе эмпирических даных .

*Түйіндеме*

Мақалада оқушылардың жасөспірім кезіндегі бейімделгіш көшбасшылық қасиеттерін дамытудың практикалық жолдары көрсетілген. Эмпирикалық мәліметтер негізінде зерттеу әдістері мен тәжірибе нәтижелері келтірілген .

*Resume*

The article reveals practical ways of developing the qualities of adaptive leadership in the teenage period of students' lives. The methods and practical results of the study based on empirical data are presented .

Понятия «лидерство», «адаптивное лидерство» в настоящее время являются предметом изучения многочисленных исследований теоретиков и практиков разных областей образования. Методологические подходы различаются с точки зрения их акцента на личностных характеристиках, влиянии на отношения, когнитивных или эмоциональных способностях человека.

Актуальным является проблема компетентности адаптивного лидера. В этом плане также характерны разные виды. Например, *коммуникативная компетентност*ь связана со способностью эффективно общаться вербальными и невербальными способами в разнообразных жизненных ситуациях. *Эмоциональная компетентность* подразумевает способность регуляции эмоциональной сферы, создание позитивного эмоционального фона в коллективе. *Когнитивные компетенции* определяют способность применять знания на практике. *Социальные компетенции* лидера включают в себя способности организовывать групповые процессы. *Личностная компетентность* лидера охватывает три группы компетенций: психофизиологические, волевые/мотивационные, личностно-интегративные (устойчивое поведение в процессе отношений).

В нашем исследовании, который носит в основном практический характер, мы опираемся на определение, представленное Рональдом Хейфецом и Марти Лински, где а**даптивное лидерство-это** модель лидерства как акт мобилизации группы людей для решения сложных задач и достижения положительного конечного результата. Более того, восприятие лидерства в настоящее время значительно изменилось, по сравнению с прошедшими годами. Сегодня лидерство рассматривается с точки зрения командной деятельности, а не одной личности. Именно такой подход взят нами за основу при разработке проблемы развития подростков на основе принципов адаптивного лидерства.

Если отправной точкой исследования являются принципы, то нами учтены достаточно известные принципы адаптивного лидерства [1]:

**-** *Эмоциональный интеллект*

*- Организационная справедливость или культура честности*

*- Развитие или постоянный поиск нового*

*- Характер как проявления проницательности и креативности.*

Вместе с тем, для нас были интересны подходы Стивена Кови [2], описанные в книге «Семь навыков высокоэффективных людей», признанной международным бестселлером по теме личностного роста. В числе семи навыков названы следующие:

* Будьте проактивны.
* Начиная, представляйте конечную цель.
* Сначала делайте то, что нужно делать сначала
* Думайте в духе «выиграл-выиграл» («win-win»).
* Сначала старайтесь услышать, а потом быть услышанным.
* Достигайте синергии (стремитесь к творческому взаимовыгодному взаимодействию).

Приобрести названные Стивеном навыки помогают следующие *принципы*:

1.*Подход «изнутри наружу***»**. Все изменения, по мнению автора, должны происходить «изнутри наружу». Когда мы меняемся сами и начинаем иначе смотреть на вещи, наше поведение меняется само собой с минимальными усилиями с нашей стороны.Техники общения, ведения переговоров и создания имиджа Кови называет «пластырем», потому что они помогают решить острые проблемы, снять боль, но со временем перестают действовать. Причина в том, что каждый поступок человека, в том числе подростка определяется системой взглядов на мир, которая формируется под влиянием родителей, жизненного опыта и ближайшего окружения.

2. *Движение от зависимости к взаимозависимости*. Изучение семи навыков — это путь развития личности от зависимости через независимость к взаимозависимости. Первые три навыка посвящены способности владеть собой и превращают зависимую личность в независимую. Следующие три навыка помогают овладеть принципами взаимозависимости, т.е. осознать, что только с помощью других людей мы можем достичь лучших результатов: «Зависимым людям необходима помощь других, чтобы получить то, что им нужно. Независимые могут получить все, что им нужно, благодаря собственным усилиям. Взаимозависимые люди объединяют усилия с усилиями других людей, чтобы достичь наибольшего результата». Взаимозависимость – это следующий шаг после обретения независимости, так как требует свободы выбора.

3. *Постоянное совершенствование*. Навыки легко понять, но следовать им довольно трудно. Кови признается, что и сам не овладел полностью всеми семью навыками, Да это и невозможно. Мы можем только стремиться к идеалу, постоянно совершенствуясь.

Проявление качеств адаптивного лидерства у подростков имеет ряд характерных черт, обусловленных специфичными моментами и может быть как формальным, так и неформальным; конструктивным и деструктивным. Анализ способов достижения влияния в группе позволил выделить следующие типы лидеров в подростковом возрасте: директивный, силовой, харизматический, интеллектуальный, статусный, опекающий, экстрапунитивный. Каждый из этих типов имеет оттенки различия.

Заслуживают внимания методики развития адаптивного лидерства, основанная на вышеназванных принципах. Остановимся на отдельных методиках, применяемых нами в практической деятельности. Одним из наиболее популярных является методика *Лидерская позиция.* Эта деятельность по развитию адаптивного лидерства дает подросткам основу для самооценки, чтобы сначала определить навыки, качества и отношения, которые они считают важными для эффективного лидерства, а затем оценить свое собственное развитие в этих областях. Эта структура также является отличным инструментом для постановки индивидуальных целей развития лидерства в процессе тренинга для.

С содержательной точки зрения привлекательна практика в направлении «*Лидеры вдохновляют других». Цель*: изучить различные советы по стилям лидерства, характеристикам, отношениям, поведению и навыкам. Выявить и проанализировать сходства и различия между этими советами для руководителей. *Материалы:* индекс карты, свисток, инструкции, поток деятельности.

В целом, нужно отметить и настроить учащихся, что *великие лидеры вдохновляют других*. Это одна из самых важных черт лидерства и обсуждение в этом русле могут помочь сделать занятия успешным. Однако есть много разных причин, по которым кто-то найдет лидера вдохновляющим. Чтобы понять, что способствует вдохновляющему лидерству, учащимся предлагается выполнить следующее упражнение: каждого просят подумать об образце для подражания, на который он равняется, и спросить себя: если бы молодой человек обратился к этим образцам для подражания за советом по лидерству, и что бы это был за совет.

Рекомендуется организовать групповой разговор, в ходе которого будут делиться этими советами, а противоречащие друг другу моменты обсуждаются и примирятся. Учитывая достаточно разнообразные ответы, это структурированное упражнение по обмену информацией может стать хорошим введением в концепцию ситуационного лидерства [3].

Методика *Выберите образец для подражания* основана на предположении, что у каждого есть один или несколько идеальных лидеров, которых он лично встречал или о которых читал. Попросите школьников индивидуально выбрать образец для подражания, который их вдохновил. Этот образец для подражания может быть членом семьи, школьным учителем, начальником на работе, капитаном отрасли, политическим лидером, спортивным тренером, военным гением, духовным наставником, вдохновляющим писателем, вымышленным героем. Попросите каждого ученика иметь ясный мысленный образ этого лидера и назвать образец для подражания. Затем раздайте каталожные карточки каждому участнику. Пусть они напишут имя образца для подражания (пример: Мать Тереза), если другие участники узнают этого лидера. В противном случае попросите учеников дать краткое описание этого образца для подражания (пример: моя учительница в третьем классе). Сделайте паузу, пока самостоятельно выполняется это задание.

Немаловажен этап занятия, когда попросите разыграть образец для подражания. Подростки берут на себя роль образца для подражания, который они выбрали. Попросите их представить, что молодой человек просит у этого примера для подражания совета по лидерству и участники вашего тренинга напишут на своих карточках один важный совет, который они дали бы (в своей предполагаемой роли) этому молодому человеку. Совет может касаться стилей лидерства, характеристик, отношения, поведения или навыков. При этом, ограничиться одним или двумя короткими предложениями.

Следующий этап –обмен карточками с советами. Попросите каждого участника перевернуть карточку написанной стороной вниз и обменять ее на кого-нибудь другого. Повторяйте эту процедуру до тех пор, пока все карты не будут быстро и многократно заменены. Протрубите в свисток, чтобы привлечь внимание участников и попросите их остановить процесс.

Кульминационным является этап, учащиеся читают совет на полученной карточке. Предложите им подумать над этим советом и над тем, как он лично поможет им стать лучшими руководителями. Предложите им подумать о применении этого совета в личной жизни. Сделайте паузу во время обдумывания, а затем читай вслух совет с карточки, не раскрывая образец для подражания. Теперь нужно угадать образец для подражания. Предложите участникам высказать свои предположения. В заключении познакомьте учащихся с противоположными советами. Укажите, несмотря, что советы противоречат друг другу, нельзя сказать, что один из них правильный, а другой неправильный. Это связано с тем, что адаптивное и эффективное лидерство требует различных гибких стилей в зависимости от характера ситуации, типа последователей и личности лидера. Обсудите контекст, в котором каждый из противоположных советов был бы эффективен.

Очень важно, что Вам не обязательно читать и обсуждать все карты. Завершите действие, когда захотите, переходя к последнему шагу (личному выбору и выполнению). После сеанса соберите все карточки, напечатайте советы и отправьте их участникам.

*Если следовать принципам современного адаптивного лидерства, то ценной является методика «Лидеры способствуют созданию команды».*Каждый лидер играет неотъемлемую роль в формировании команд, с которыми он работает. Независимо от того, сознательно вы работаете над этим или нет, ваше отношение и действия в качестве лидера будут существенно влиять на сплоченность команды и командный дух людей, с которыми вы работаете. Важно ученикам обьяснить, что это проявляется в небольших повседневных действиях, в том, как вы распределяете обязанности, в том, как вы расширяете возможности коллег и в том, как вы создаете совместную рабочую среду, а не конкурентную.

Таким образом, воспитание лидерских качеств –достаточно ответственна и сложно. Мы привели лишь отдельные методики, которые направлены на такую деятельность. В настоящий момент актуальны и другие практичекие исследования[4-5]. Ролевые игры носят дидактический характер, способствуют достижению задачи развития качеств адаптивного лидера у подростков.

*Использованная литература:*

1. Карделл Ф. Психотерапия и лидерство. / Пер. с англ. - СПб.: Речь, 2010. - 390с.
2. Кови Стивен. Лидерство, основанная на принципах –М., 2019
3. Кошербаева А.Н. Менеджмент в образовании. Теория и практика управления педагогическими системами-Алматы, 2021
4. Райгородский Д.Я. Психология и психоанализ власти. Т.2. Хрестоматия.- Самара: Издательский Дом "Бахрах", 204.- 576с.
5. Искусство вести за собой. Тренинги и занятия по формированию у юношества социальной инициативности и лидерских качеств. / Под ред. С.В. Тетерского. - М.: АРКТИ, 2014.- 96с.