

**С.Г. ЛИТКЕ**

**РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ:**

**МЕТОДИЧЕСКИЙ КЕЙС**

**(текст лекций; задания для самостоятельной работы;  
методические рекомендации по выполнению заданий)**

**УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ**

**Челябинск, 2018**

УДК 159.9  
ББК 88.8  
Л64

Печатается по решению кафедры подготовки педагогов профессионального образования и предметных методик ФГБОУ ВПО «Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета»  
Протокол № 3 от 21.11.2017

**Рецензенты:**

Е.А. Гнатышина, доктор педагогических наук, профессор  
О. Ю. Рудакова, кандидат педагогических наук, доцент (Москва)  
А. А. Драгомирецкий, доктор психологии (Чехия, Прага)

**Литке, С. Г.** Развитие лидерского потенциала руководителей профессиональных образовательных организаций: методический кейс (текст лекций; задания для самостоятельной работы; методические рекомендации по выполнению заданий) : учебное пособие / С. Г. Литке. – Челябинск, 2018. – 37 с.

Учебное пособие «Развитие лидерского потенциала руководителей профессиональных образовательных организаций: методический кейс (текст лекций, задания для самостоятельной работы, методические рекомендации по выполнению заданий)» издано в рамках Федерального образовательного стандарта высшего профессионального образования подготовки магистров по направлению: «Профессиональное обучение (по отраслям): Менеджмент профессионального образования: управление персоналом» в помощь магистрантам, изучающим вопросы феномена лидерства, а также развития личностных качеств Лидера в рамках освоения дисциплины «Развитие лидерского потенциала руководителей профессиональных образовательных организаций».

УДК 159.9

ББК 88.8

© С.Г. Литке, текст, 2018

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА</b>	<b>4</b>
<b>II. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ МАГИСТРАНТАМ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ</b>	<b>5</b>
<b>III. ТЕКСТ ЛЕКЦИЙ</b>	<b>9</b>
<b>Лекция 1.</b> Лидер и лидерство: основные социально-психологические аспекты. Лидерство как жизненная стратегия	<b>9</b>
<b>Лекция 2.</b> Лидерство как жизненная стратегия	<b>19</b>
<b>IV. ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ</b>	<b>28</b>
<b>Раздел 1. Лидер как высшая ступень Личности в процессе самоактуализации</b>	<b>28</b>
<b><u>Подготовка к практическому занятию 1:</u></b> Развитие лидерских качеств в процессе образовательной деятельности. Самодиагностика лидерских качеств Личности	<b>28</b>
<b><u>Задание 1.</u></b> Составить матрицу основных качеств личности Лидера.	<b>28</b>
<b><u>Задание 2.</u></b> Провести социологическое исследование по проблеме лидерского потенциала среди выпускников-магистрантов.	<b>28</b>
<b><u>Подготовка к лабораторному занятию 1:</u></b> Самодиагностика лидерских качеств Личности	<b>34</b>
<b><u>Задание 3.</u></b> Самодиагностика уровня развития лидерских качеств.	<b>28</b>
<b><u>Подготовка к практическому занятию 2:</u></b> Лидерство и харизма. Стиль руководства лидера	<b>29</b>
<b><u>Задание 4.</u></b> Опубликовать научно-исследовательскую статью по проблеме лидерства в системе профессионального образования.	<b>29</b>
<b>Раздел 2. Лидерство: стили и стратегии</b>	<b>30</b>
<b><u>Подготовка к практическому занятию 3:</u></b> Матрица лидерских качеств, моделей поведения, жизненных стратегий	<b>30</b>
<b><u>Задание 5.</u></b> Составить тренинг формирования и развития качеств личности Лидера на основе Тренинга саморазвития лидерского потенциала	<b>30</b>
<b><u>Задание 6.</u></b> Апробировать фрагменты тренинговых занятий с однокурсниками-магистрантами.	<b>30</b>
<b><u>Задание 7.</u></b> Составить инфографику по материалам лекции 2	<b>30</b>
<b><u>Задание 8.</u></b> Оформить и опубликовать научно-исследовательскую статью по проблеме развития лидерской стратегии личности	<b>30</b>
<b>V. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ИСТОЧНИКИ</b>	<b>31</b>
<b>Приложение 1. ТРЕНИНГ САМОРАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА</b>	<b>32</b>
<b>Приложение 2. Определение уровня достижений студента (оценочный лист)</b>	<b>32</b>

## I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### Уважаемый читатель!

Вашему вниманию представлено учебное пособие «Развитие лидерского потенциала руководителей профессиональных образовательных организаций: методический кейс (текст лекций, задания для самостоятельной работы, методические рекомендации по выполнению заданий)», которое поможет вам изучить вопросы в рамках учебной дисциплины базовой части учебного плана в рамках Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования - «Развитие лидерского потенциала руководителей образовательных учреждений» (код 44.04.04).

**Целью** издания данного учебного пособия вне сомнения является освоение необходимой будущему руководителю профессионального образовательного учреждения компетенции:

**способность осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру:**

**знать** основные социально-психологические аспекты лидерских качеств; методы, формы, техники, технологии саморазвития лидерского потенциала;

**уметь** анализировать, оценивать и развивать собственный личностный лидерский потенциал; уметь управлять лидерскими качествами личности в соответствии с решением профессиональных задач;

**владеть** системой методов развития и управления лидерским потенциалом; стратегией лидерского управления в социально-педагогической среде.

Однако, авторами предусмотрена более глубокая цель – *сформировать основную лидерскую позицию Личности, направленную на развитие и совершенствования жизненной лидерской стратегии с целью создания собственной счастливой Жизни, которая измеряется тремя важными личностными образованиями Лидера, - маркер «ТРИ «О»: Осознанность, Ответственность, Оптимальность выбора.*

Учебное пособие состоит из трех основных частей:

1. **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ МАГИСТРАНТАМ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.** Раздел содержит алгоритмизированную систему рекомендаций к каждому виду самостоятельной работы. Также параметры и критерии оценивания конкретного вида работы в соответствии с показателями, представленными в Оценочном листе уровня достижений магистранта (Приложение 1).

2. **КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ЛЕКЦИЙ.** В данном разделе представлено изложение лекционного материала в соответствии с целями и задачами дисциплины. В конце лекций представлены вопросы для самопроверки усвоения лекционного материала. Лекции составлены по материалам видео лекций Р. Гандапаса и научных публикаций С.Г. Литке

3. **ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.** Задания сформулированы и пронумерованы в соответствии с учебным планом в рамках рабочей программы дисциплины.

Будем очень признательны вам за обратную связь с автором после изучения дисциплины. Ответив на два вопроса, вы с одной стороны, отрефлексируете собственные достижения, с другой – поможете нам в дальнейшем внести необходимые дополнения.

#### Вопросы:

1. Что важного для себя я узнал(а) в процессе освоения данной дисциплины?
2. Что могу порекомендовать авторам и ведущим для совершенствования содержательной и организационной частей дисциплины?

*БЛАГОДАРИМ за участие!*

*Ответы направляйте автору в любой форме, контакты на сайте: <http://литке.рф/>*

**II. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ МАГИСТРАНТАМ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

*Общие рекомендации в процессе освоения лекционного материала и составления анонсов*

1. Внимательно прочитайте текст лекции. Сравните с конспектом, который вы делали в процессе лекционного занятия.
2. Найдите в тексте непонятные термины. Выпишите их. Определите значение.
3. Определите ключевые фразы, раскрывающие содержание темы лекции.
4. Запомните имена и фамилии ученых, которые упоминаются в лекции. Соотнесите их с научным вкладом в изучаемый вопрос.
6. Ответьте на вопросы, пользуясь лекционным материалом.
7. Составьте краткий анонс по содержанию лекции. Выложите в социальные сети и в течение дня разверните полемику, опираясь на полученные знания.

**Критерии и параметры оценивания**

1. Способность развернуть дискурс в социальных сетях (не менее 5 участников, вовлеченных в дискуссию).
2. Полнота содержания и краткость изложения материала.
3. Точность ответов на вопросы к лекциям.
4. Оформление.

*Общие рекомендации в процессе подготовки к семинарским и практическим занятиям*

1. Прочитайте вопросы, которые будут обсуждаться на семинарском занятии.
2. Просмотрите материалы лекций по обсуждаемой теме.
3. Ознакомьтесь с предлагаемой литературой и информационными источниками.
4. Обобщите выбранный вами информационный материал.
5. Определите основную форму вашего публичного выступления на семинаре:
  - **доклад** - развернутое сообщение (10-15 минут), которое раскрывает научную проблему, на определенную тему;
  - **выступление** - подготовленное краткое (3-5 минут) сообщение при обсуждении какого-либо заранее объявленного вопроса;
  - **мини-лекция** - связное, развернутое научное изложение какого-либо вопроса по длительности от 15 до 30 минут;
  - **сообщение** - небольшое по времени (5—10 минут) выступление, в котором рассматривается один небольшой вопрос или проблема. Сообщения обязательно должны быть короткими, содержать конкретную, фактическую информацию, наглядные примеры и исчерпывающе раскрывать одну небольшую тему;
  - **беседа** - развернутый, подготовленный (т.е. заранее продуманный оратором) диалог со слушателями.
6. Составьте план публичного выступления в соответствии с выбранной формой.
7. Подготовьте (при необходимости) презентацию вашего публичного выступления.
8. Прорепетируйте свое публичное выступление, ориентируясь на основные рекомендации:
  - обозначьте мотивы: «Зачем аудитории это нужно? Чего я достигну, сделав доклад?»;
  - проиллюстрируйте цели: «Чего достигнут слушатели после окончания моего выступления?»;
  - определите наилучшие для вас приемы передачи информации: «Какие ораторские приемы я буду использовать для удержания единой энергетической волны? (контакт

взглядами; умеренная жестикация; контроль тембра, высоты, громкости голоса; обращения к аудитории; уточняющие вопросы; ссылка на авторитеты и т. п.)».

#### **Критерии и параметры оценивания**

1. Активность в процессе участия.
2. Наличие подготовленных заданий к семинарскому занятию.

#### Общие рекомендации по выполнению творческих заданий

Творческие задания выполняются в свободной форме с учетом параметров оценивания:

1. Умение формулировать задание.
2. Адекватность заданий обозначенной теме.
3. Наличие творческих идей.
4. Эстетичность оформления.

#### Рекомендации по составлению инфографики

**Инфографика** — это графический способ подачи информации, данных и знаний, целью которого является быстро и четко преподнести сложную информацию.

#### **Критерии и параметры оценивания**

1. Логика позиционирования.
2. Соответствие интерфейса рисунка тексту.
3. Умение изложить материал, используя представленную инфографику.

#### Рекомендации по составлению матрицы основных качеств Личности лидера

**Матрица личностных качеств Лидера** – это модель, включающая систему основных личностных параметров Лидера, представленная в виде таблицы.

Рекомендуем использовать в виде основных структурных единиц Личности три идентичности – Персона, Интерперсона, Трансперсона.

**Матрица основных качеств Личности лидера оценивается по следующим параметрам:**

- Адекватность выбранных параметров личности ее лидерским качествам.
- Возможность оценить лидерский потенциал личности с помощью представленной матрицы.
- Оригинальность.
- Аккуратность оформления.

#### Рекомендации по организации и проведению социологического исследования по проблеме лидерского потенциала выпускников-магистрантов

**Социологическое исследование** - система логических и последовательных методологических, методических и организационно-технических процедур в социологии для получения научных знаний о социальных явлениях.

1. Сформулируйте проблему исследования. Определите цели и задачи.
2. Составьте вопросы для анкеты или интервью.
3. Проведите опрос и проанализируйте результаты опроса.
4. Сделайте выводы.
5. Оформите аналитическую справку по результатам исследования.

**Социологическое исследование оценивается по следующим параметрам:**

- Соответствие содержания исследования целям и задачам.
- Адекватность формулировки вопросов для анкетирования или интервьюирования.
- Понимание основ в процессе исследования.
- Соблюдение методических и организационно-технических норм в процессе исследования.
- Наличие самостоятельно сформулированного обобщенного вывода на основе доказательной базы.
- Рентабельность исследования (использование современных средств, IT-технологий).
- Эстетика оформления работы в соответствии с требованиями к оформлению.

Рекомендации по подготовке материала к научной публикации

(статья, тезисы докладов и т.п.)

**Научная публикация** – основная форма представления результатов исследования и их передачи на экспертизу научному сообществу.

**Научная статья** – совокупность письменных трудов, которые созданы в результате исследований, теоретических обобщений, сделанных в рамках **научного** метода.

**Тезисы к докладу** – выдвинутые оппонентом точные суждения, которое он обосновывает в процессе аргументации.

**Представление материала к научной публикации оценивается по следующим параметрам:**

- Соответствие определения темы содержанию.
- Наличие основных разделов научной публикации: объект, предмет исследования.
- Адекватность формулировки актуальности и проблемы излагаемого вопроса.
- Краткий анализ литературы по проблеме.
- Научность изложения.
- Наличие самостоятельно сформулированного обобщенного вывода на основе доказательной базы (например, результаты математической статистики, подтверждающий гипотезу).
- Эстетика оформления работы в соответствии с требованиями к оформлению (см. требования, предъявляемые издателем).

Рекомендации по самодиагностики лидерских качеств личности

**Самодиагностика лидерских качеств личности** – самоопределение уровня развития лидерских качеств личности методом психологического тестирования.

**Психологический тест** – это стандартизированное испытание, по результатам выполнения которого судят о психофизиологических и личностных свойствах (чертах, способностях, состояниях) испытуемого. Необходимо соблюдать следующие правила в процессе проведения процедуры тестирования: 1) испытуемый должен себя физиологически хорошо чувствовать, 2) помещение, где проводится диагностика хорошо освещено и проветрено, 3) диагност владеет методом тестирования на высоком уровне. При подборе психологических методов исследования личности (психологических тестов) используйте только научные источники

информации; учитывайте возрастные критерии испытуемых, надежность, валидность, стандартность выбранного теста.

**При оценке качества самодиагностики учитываются следующие параметры:**

- Соответствие выбранного психологического теста возрастным особенностям испытуемого.
- Умение ставить цели и задачи.
- Умение провести процедуру психодиагностического обследования.
- Умение сделать психолого-педагогическое заключение по результатам самодиагностики.
- Умение сделать подборку психолого-педагогических рекомендаций.
- Своевременность сдачи работы на проверку.
- Аккуратность оформления.

*Рекомендации по составлению тренинга формирования и развития качеств Лидера*

**Тренинг формирования и развития качеств личности Лидера** – система специально подобранных упражнений, психотехник, практик, направленных на развитие лидерского потенциала и формирование качеств личности Лидера.

**При оценке качества тренинга учитываются следующие параметры:**

- Соответствие содержания тренинговых занятий (подобранных упражнений, психотехник, практик) целям и задачам тренинга.
- Умение ставить цели и задачи.
- Умение выстраивать последовательность занятий в соответствии с принципом целостности и поэтапного развития.
- Адекватность подбора упражнений, психотехник, практик возрастным особенностям.
- Создание условий для личностного развития: учет «зоны ближайшего развития», мотивирующие факторы, профилактика посттренинговых синдромов.
- Умение учитывать хронометраж времени при составлении тренинговых занятий.
- Своевременность сдачи работы на проверку.
- Аккуратность оформления.

*Рекомендации по апробации фрагментов тренинговых занятий с однокурсниками-магистрантами*

**Апробация фрагментов тренинговых занятий** – создание условий для констатирующего эксперимента по проблеме соответствия элементов тренинга поставленным целям и задачам - развитие лидерского потенциала и формирование качеств личности Лидера.

**При оценке качества апробации фрагментов тренинговых занятий учитываются следующие параметры:**

- Соответствие содержания тренинговых форм целям и задачам тренинга.
- Соблюдается принцип «не навреди!».
- Умение выстраивать последовательность заданий в соответствии с целями занятий.
- Адекватность подбора упражнений, психотехник, практик возрастным особенностям.
- Создание условий для личностного развития: учет «зоны ближайшего развития», мотивирующие факторы, профилактика посттренинговых синдромов.
- Умение учитывать хронометраж времени при составлении тренинговых заданий.



- Умение вести занятие, проявляя качества Лидера.

### III. ТЕКСТ ЛЕКЦИЙ

*Функция лидерства – воспитание лидеров.*

*Если человек всё решает сам, он не даёт людям вырасти*

*Растислав Гандапас*

#### *Лекция 1. Лидер и лидерство: основные социально-психологические аспекты.*

##### *Лидерство как жизненная стратегия*

**Тип:** лекция-визуализация

**Цель:**

- Определить основные различия в понятиях «лидер» и «лидерство».
- Выявить психологические особенности лидера.
- Осознать нетождественность понятий «харизма» и «лидерство».
- Определить основные мотивационные аспекты личности лидера.
- Определить основные аспекты лидерской стратегии жизни.

**План:**

1. Определение понятия «лидер» и «лидерство».
2. Психологические особенности лидера.
3. Харизма и лидерство.
4. Мотивация лидера.
5. Лидерство как жизненная стратегия.

**ЛИТЕРАТУРА:** 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

#### *Определение понятия «лидер» и «лидерство» [12]*

Определяя любое понятие, важно проанализировать, что изначально оно собой представляет.

**Понятие лидер.** Лидер, с точки зрения авторов многих словарей происходит от английского слова «leader» - ведущий, вождь, руководитель, идущий впереди. В современном понимании данного понятия оно претерпело ряд трансформаций. Так, например, Р. Гандапас [1], который используя бостонскую матрицу (от англ. BCG matrix – инструмент для стратегического анализа и планирования в маркетинге), определяет понятие «Лидер» в системе координат «брать-давать»:



Те, кто мало дают, но много берут – паразиты, те, кто много дают и взамен ничего не нужно – герои, те, кто мало дают, ужимая себя, чтобы взамен ничего не брать – аутсайдеры, Те, кто много дают и много берут – лидеры. Как видим, в нашем контексте герой не тождественен лидеру. **Лидер** – это человек с максимальной независимостью, это человек, которому нужно много иметь, он готов много отдавать – времени, сил, энергии.

Обществу полезны и герои, и лидеры. Но в основном слава достается героям.

Кто полезен для себя? Очевидно – лидеры и паразиты.

Аутсайдеры – это тип, жизненная стратегия которых «ни себе ни людям».

Проблема лидерства в том, что воспитательная система современного образования (где доминирующее большинство работников образования женщины) воспитывают в мальчиках героизм, а в девочках – мотивационный манипулятивный формат поддерживать героизм мальчиков и паразитировать на их энергии. Это подчас происходит неосознанно: живя в другой формации, женщины генетически продолжают жить в этих моделях поведения по отношению к мужчинам, потому что раньше их выживание напрямую зависело от мужчин: естественное паразитирование опирается на добровольную передачу ресурсов. Уступать ресурсы – это стратегия не лидера, это мотивации избегания неудач; стратегия лидера – мотивация достижения успеха.

**Понятие лидерство.** Лидерство – это стратегия: совокупность решений и поступков человека, которые приводят его к результатам, недоступным для других. Потенциал лидерства есть в каждом человеке. Не каждый может, хочет брать на себя лидерство. Есть другие стратегии, например, стратегия выживания. Лидерство – это стратегия, в которой риск, предельные нагрузки, ответственность.

Лидерская стратегия, как любая стратегия трансформируется в зависимости от желаний человека: ее можно принять, оставить, вновь вернуться к этой стратегии.

Лидерская стратегия – это стратегия борьбы за ресурсы. Лидеры всегда обладают профицитом ресурсов (временных, витальных, финансовых и т.п.).

**Идеология лидера** – это система взглядов, которая оценивает явления, события, людей, исходя из оптимальности выбора целей, средств, стратегий.

*Позиция лидера в категории Морально-этических норм: «Плохо-Хорошо» [12]*

Таблица 1

Плохо, с точки зрения лидера	Хорошо, с точки зрения лидера
Халява: пользоваться, не отдавая	Меценатство: отдавать, не требуя взамен. Вознаграждение – само состояние удовлетворения от сделанного
Избегать решение проблем	Расширять зону комфорта, решая задачи, изменяя ситуации как можно раньше. В идеале - действует на упреждение
Стагнация, покой	Мечтает, ставит цели, ориентир на будущее
Тратить ресурсы сейчас, не вкладывая в будущее.	Инвестиция в будущее: деньги, обучение
Так или иначе все связано с потреблением	Созидание, создание нового, совершенствование. Высшее наслаждение – созидание.
Реактивность. Ждут обстоятельства, людей, которые мобилизуют	Проактивность: создает импульс внутри себя. Внутренняя мотивация высокая. Оптимизирует реактивных людей
Избегают свободы. Зависимость. Привычки. Крайняя степень – рабство. Это безответственность	Многообразие выборов. Решительность. Свобода. Ответственность (способность осознавать действия и будущие результаты) за себя и других. Удовольствие от ответственности
Взгляды формируются под воздействием окружения	Взгляды формируются под воздействием своего внутреннего мира в категории: «Я

	САМ»
Принимает то, что предлагается	Управляет контактами. Опыт из разных сфер переносится в другие сферы жизни

## Модель лидерства:



**Лидер впереди:** задает направление, темп, видит трудности, готов к встрече с ней

Жизнь лидера наполнена смыслом. «Если хочешь сделать хорошо, сделай сам». Если лидера нет, нет дела. Люди без лидера не могут совершать ответственные действия. Такой формат лидерства стагнирует развитие других людей. Мы не можем ожидать, что все мотивированы и компетентны так же как лидер. Эта позиция более привлекательна: она заметна – «Лидер впереди!»

**Лидер сзади:** контроль без усилий: целостное видение ситуации, возможность оперативного реагирования, появление еще одного лидера внутри социума:

дополнительный управленческий ресурс. Развитие всегда

происходит «в зоне ближайшего и запредельного», задача лидера создавать эти условия для развития. Эта позиция менее заметна – «Лидера нет, а работа выполняется. Зачем он нам?!»

Промежуточные модели:

**Деспотия:** лидер решает все сам, а контроль низкий.

**Анархия:** контроль низкий, делегирование низкое.

Оптимальное делегирование предполагает, во-первых, учет личностных возможностей тех, кому делегируем, во-вторых, обеспечиваем необходимыми ресурсами, в-третьих, оставляем право на ошибку. Следствие – профессиональный рост всех участников.

Лидерство высвобождает РЕСУРСЫ: время, энергию, деньги.

## Лидерская позиция:



**Высокая ответственность-низкая инициативность:** люди перегоревшие, ничего не хотят менять, дорожат тем, что создано.

**Низкая ответственность-высокая инициативность:** люди, которые имеют шикарные идеи, но не готовы отвечать за слова, реализовывать идеи, бросают начатое.

**Низкая ответственность-низкая инициативность:** это крах группы и задаче.

**Высокая ответственность-высокая инициативность:** это то, что ожидается от лидера. В этой позиции лидер принимает на себя ответственность и проявляет инициативу, группе остается брать задачу. Однако стремимся в эту позицию

перетянуть всех остальных в эту позицию. Бес перехода в это поле невозможно достичь максимальных результатов в реализации целей и задач.

*Лидер принимает на себя ответственность за группу, за негативный результат – на этом основан контракт между лидером и группой, однако, грамотный лидер победу всегда отдает группе, которую он возглавляет.*

### **Психологические особенности лидера [6]**

Важнейшей составляющей личностного новообразования современного Человека и, прежде всего Лидера, является способность глубоко рефлексировать собственную Жизнь (как совокупность событий, проявленных, непроявленных) с мета-позиции: выявляя и интегрируя интро-детерминанты (персональные, внутриличностные), интер-детерминанты (интерперсональные, социальные), экстра-детерминанты (трансперсональные) посредством процесса осознания, приводящего субъекта к формообразующему сущностному одновременно изначально данному и конечному результату самосовершенствования – перманентной устойчивой осознанности.

В современной Жизни человечества все яснее проявляется потребность владения *универсальными* целостными мета-системами (мета-компетентностями), с одной стороны способствующими удовлетворить задачи Личности современного Человека в эффективном адекватном, проявленном вовремя самостановлении и саморазвитии, а с другой – позволяющими раскрыть сугубо индивидуальный, уникальный потенциал личности Человека.

На наш взгляд, одной из таких метакомпетентностей является трансцендентно-социально-психологическая компетентность, компилирующая мультикомпетенции:

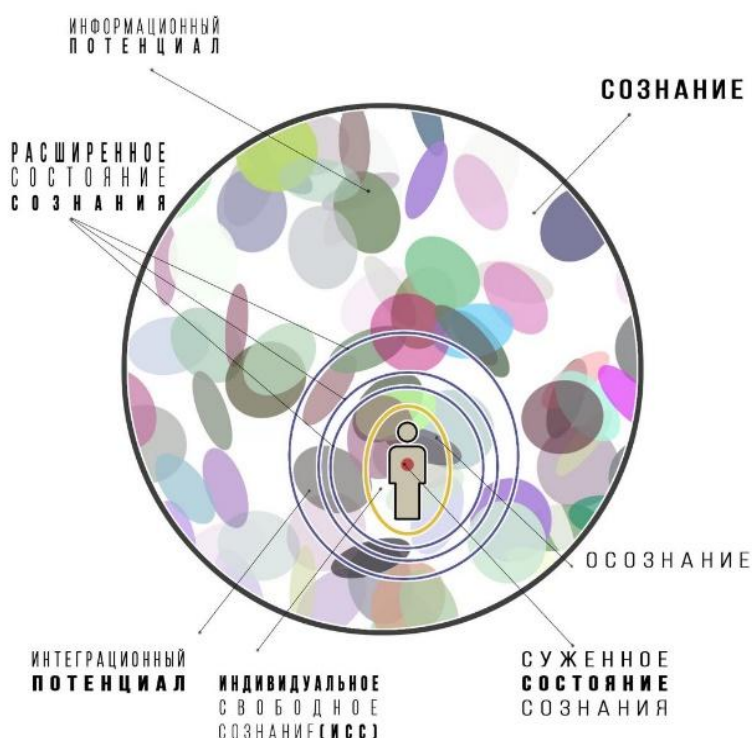
- Системообразующую компетенцию Жизни – способность осознавать предназначение и миссионерскую задачу, исходя из осознания вечного и конечного в Жизни; способность проектировать и реализовывать разноуровневые цели и задачи в процессе обеспечения результативности выполнения Миссии.
- Мета-когнитивную компетенцию – способность к метасистемному мышлению и проектированию Жизненной реальности в соответствии с поставленными целями.
- Мета-коммуникативную компетенцию – способность к поликультурному диалогу и способности формировать поликультурное пространство в процессе реализации жизненных проектов.
- Мета-корректирующая компетенция – способность обеспечить эффективность реализации жизненного проекта.

Методами познания будут выступать соответственно собственно Философия (метод познания Жизни Человека), Социология (метод познания социально-обусловленного континуума Жизни Человека), Психология («метод познания психического»). Интеграционно-культурным мета-инструментом современного Человека становятся целостные поликультурные системы когнитивного понимания мироустройства, через развитие таких личностных новообразований, как целостное мироощущение, мировосприятие, мировоззрение, миропонимание, миропредставление.

Оптимизация личностного самоуправления развитием жизни обусловлена интеграцией осознания жизненного процесса как целостного синтеза событий прошлого, настоящего и будущего, так и осознания перспектив успешной самореализации как конечного жизненного

результата. Рассматривая перспективы развития личной Жизни с точки зрения успешности, счастья, полноценной самореализации важно отметить необходимость формирования и развития мета-компетенций, обеспечивающих осознанную уверенность в реализации жизненных перспектив, целей и задач. В нашем случае возникает необходимость не просто интегрировать «ранее разнородные части и элементы в целое», а обеспечить осознанное понимание и принятие ответственности за все происходящее в жизни, собственно за сотворение реальности в процессе жизни. В ходе процессов интеграции в системе увеличивается объём и интенсивность взаимосвязей и взаимодействий между элементами, в частности надстраиваются новые уровни управления. Определение понятия «жизнь» априори содержит интеграционный компонент: «совокупность физических и химических процессов»; «всё многообразие живых организмов»; «период существования отдельно взятого организма от момента возникновения до его смерти». Однако наша задача состоит в том, чтобы Человек, посредством индивидуального свободного сознания личности осознанно формировал в своем пространстве ту реальность (Жизнь), которая соответствует общекультурным тенденциям развития Жизни. В этом контексте понятие «культура» рассматривается нами с позиции тех мыслителей, которые оперируют системообразующими понятиями, исходя из понимания этимологических корней - А. Ю. Хиневич: «Культ – это почитание, следование чему-либо, а Ра - это Свет истины Всевышнего, правда. Таким образом, культура - это почитание правды или правил, установленных богами, Правью - миром богов (предков). Еще одна характеристика слова культура – «Коло тор», где коло – круг, а тор – движение по кругу. Культура - это упорядоченная система и основа существования любой формы. Ярко выражена способность носителей культуры иметь доступ к первоначальному образу – эталону и способность передавать этот образ без искажений. В случае утраты таких способностей – культура как таковая вырождается». [<http://midgard-svaor.com/video/kultura-i-tradiciya-i-kurs/>].

Интеграционная культура в нашем понимании - это способность синтезировать прошлый опыт, настоящее и прогнозируемое будущее для обеспечения счастья – совокупности проявлений индивидуального свободного сознания, обеспечивающего динамичный, активный жизненный баланс в процессе жизнетворчества.



Понимая, что Жизнь Человека – это продукт его индивидуального свободного сознания, необходимо подчеркнуть важность такого личностного феномена как осознанность. Предлагаем рассмотреть модель индивидуального свободного сознания как систему сопричастия человека к знаниям [4]. Интегративная модель понимания психологии раскрывает суть сознания как предметной области человеческого жизни. В контексте интегративной психологии предметом познания является индивидуальное

Рисунок 1. Модель индивидуального свободного сознания

свободное сознание (ИСС) Человека вообще.

Если взять за основу аксиомологический постулат, что **СВОБОДНОЕ СОЗНАНИЕ** – бесконечная изначальная реальность, свободное множество знания, всё существующее, в том числе и индивидуальное свободное сознание (ИСС) каждого человека (Рис.1). То понятие «**Индивидуальное свободное сознание (ИСС)**» – это система сопричастия человека к знаниям как информационной данности (информационной базе, информационному полю, информационному потоку, конгломерату знаний и т. п.), психическое, «архивированный файл», «Бог внутри нас».

В этом контексте «**Информационный потенциал**» – часть информационной данности, неосознаваемой человеком; а «**Интегрированный информационный потенциал**» - возможности индивидуального свободного сознания человека соединить части информационных потенциалов в целостную структуру в пределах человеческой жизни.

Таким образом понятие «**Осознание**» представлено в совокупности процесса и результата («осознанность») интеграции информационного потенциала, проявленное как целостная структура отдельных интеграционных потенциалов в индивидуальном свободном сознании в форме творческих продуктов, в том числе нематериальных.

**Потенциал развития ИСС**– способность человека управлять индивидуальным свободным сознанием, трансформируя его в контексте решаемых задач [4].

Осознание как процесс – это системная организация психопрофилактической деятельности, направленная на интеграцию разнообразных языковых средств сознания, обеспечивающую видение целостной картины происходящего в жизни человека.

Соответственно, предмет нашего рассмотрения индивидуальное свободное сознание Лидера. В чем отличие организации ИСС лидера и не лидера? Собственно, в интегративной психологии понятие «лидер» тождественно понятию «личность». Если рассмотреть личность как «сложную, многокомпонентную систему, способную поддержать гомеостазис, целенаправленное взаимодействие со средой, способной к адаптации, саморазвитию и генерированию структур и подсистем в соответствии со сложившейся ситуацией и новыми условиями для существования» [3], личности (собственно, как и лидеру) свойственна экспансия во всех личностных подструктурах, личность (лидер) ориентирована на будущее, личность (лидер) не только принимает «вызов Жизни», она сама осознанно делает этот вызов. Соответственно, развитие лидерского потенциала – это и есть развитие Личности. Однако сразу встает методологический вопрос педагогического контекста: Кто сможет воспитать Лидера? Как воспитать Лидера?

Осознанность как результат жизнетворчества можно представить в формате структурно-содержательной картографии личности лидера «Я-идеальное» (Таблица 2), опираясь на основные структурные компоненты (Персона, Интерперсона, Трансперсона [3]).

*Структурно-содержательная картография личности Лидера*

**Таблица 2**

Природа человека	Основные личностные позиции в континуум структурных компонентов личности			Перспективная задача личностного роста
	Я-материальное	Я-социальное	Я-духовное	
Безусловно позитивная (люди, утверждающей добрую и конструктивную сущность человека, заложенную в виде потенциала, который раскрывается при соответствующих условиях)	<p>Тело и физическое здоровье в норме. Все изменяется в процессе развития. Болезнь – это проходящее временное явление. У таких людей редко бывают физические травмы, но, если и случаются, эти люди с ними справляется достаточно легко.</p> <p>Денег и материальных благ при любых обстоятельствах достаточно.</p> <p>Материальная сторона жизни этих людей мало интересует.</p>	<p>Устойчивый и осознаваемый интегративный статус. Высокая степень социальной адаптации. Социальные отношения выстроены на основе уважения к людям и признания позитивного личностного начала в каждом человеке.</p> <p>Профессиональное развитие детерминировано широтой интересов и глубиной познания в профессиональной сфере.</p> <p>Семейные отношения выстраиваются по принципу полноценного равенства и признания достоинств каждого члена семьи. Конфликтов практически не бывает. Лидер в отношениях стремиться создать условия для развития других людей</p>	<p>Стремление к осознанию мисси. Осознанное стремление выполнить свое предназначение. Постулируют морально-этические нормы жизни в соответствии с предназначением. Признание неизбежного факта смерти.</p> <p>Любовь рассматривается как стремление создать максимально оптимальные условия для развития.</p> <p>Одиночество не пугает, а напротив является благостным условием для творческой самореализации. Люди способны брать ответственность на себя.</p> <p>Отношение к свободе как к возможности творческого созидания для себя и для других.</p>	<p>Личностный рост естественен.</p> <p>Направленная помощь в актуализации и осознании личностных задач.</p>

## Мотивация лидера

Лидеры – это люди, которые умеют мотивировать себя сами, умеют побуждать себя к действию и бездействию, то есть осознанно управлять своей Жизнью вне зависимости от того, что он за это получит.

Лидер умеет мотивировать других: он способен поднять дух других, зарядить группу такой энергией, которая позволит людям с энтузиазмом и воодушевлением сделать такое дело, которое необходимо сделать вне зависимости от внешнего вознаграждения.

Мотивация – это внутреннее побуждение человека, оно никак не связано с внешним вознаграждением. В ряде случаев вознаграждение может нивелировать мотивацию. В том числе материальное вознаграждение.

Три основных фактора, которые влияют на деятельность человека:

- **Стимулирование.** Материальное вознаграждение, социальное одобрение.
- **Активирование.** Это ускорение. Это энергетическая поддержка: музыка, междометия в форме: «Давай-давай!», «Встал и начал!» и т. п.
- **Мотивация.** Это сила духа, это то, что побуждает человека делать дело наилучшим образом.

Тема нашего вопроса – мотивация, поэтому будем говорить об инструменте, который нам поможет определить уровень своей мотивации и мотивации других людей. И так,

**формула мотивации Р. Гандапаса: (ЗР+РР+ОР):ЗхАРхОС = МПР**

Параметры оценивания:

**ЗР** – «значимость работы»: насколько для человека работа важна.

**РР** – «разнообразие работы»: насколько много операций в данной работе.

**ОР** – «отождествляемость работы с конкретным результатом»: насколько человек осознает действия, что он получает в конечном результате после окончания работы. (понимание, например, что, работая на конвейере, создает космический корабль – значимость повышается!)

**АР** – «автономность работы»: насколько человек в деятельности предоставлен сам себе. Понятно, что контроль и автономность находятся в обратной пропорциональности: чем больше контроля над деятельностью, тем ниже автономность, и наоборот.

**ОС** – «обратная связь»: информация о работе, которую выполняет человек из разных источников: от руководства, от подчиненных, от коллег, от партнеров, от конкурентов, от клиентов и т.д. Форма: оценочный лист, например, или смайлик. Повышает мотивационный потенциал работы. Критика важна, но важно применять правила ОС: 2 похвалы, 1 замечание; критикуем действие, но не человека, а хвалим человека в целом; ругать лично, хвалить публично. Ценность повышается.

**МПР** – «мотивационный потенциал работы»: насколько

Критерии оценивания каждого параметра – от 0-10 баллов. Максимальный балл – 1000 баллов.

При высоком мотивационном потенциале человек не нуждается в стимулировании (не в деньгах!), человек к нему не чувствителен. Человек получает удовольствие от работы.

Если мотивационный потенциал работы высокий (примерно от 500 баллов), отпадает необходимость в активировании и стимулировании. Таким образом высокая мотивация обеспечивает результативность без лишних затрат. Экономический эффект очевиден – экономия времени и денег.

## Харизма и лидерство

Слово «харизма» означает «божий дар», а именно дары Святого Духа, излитые на апостолов. Действительно, наличие у себя качеств, которые принято называть харизматическими, вполне можно расценивать как подарок.



Классическое определение харизмы дано немецким социологом М. Вебером: «Харизмой называется качество личности, признаваемое необычайным, благодаря которому она оценивается, как одаренная сверхъестественными, сверхчеловеческими или, по меньшей мере, специфически особыми силами и свойствами, не доступными другим людям».

Изучение этого феномена было начато психологами и социологами применительно к вопросам лидерства и власти. В принципе понятие харизмы определяют как некое качество, благодаря которому мы приписываем человеку, обладающему им, особые способности. Харизма – это притягательность личности.

Итак, харизма – это качество, благодаря которому человек, им обладающий, оценивается как наделенный специфическими силами, способностями, умениями.

Выражение «У него есть харизма» означает, что человек производит на окружающих сильное впечатление, они поддаются его обаянию и готовы следовать за ним.

Исследователи феномена харизматического влияния считают, что для его осуществления чаще всего используются следующие стратегии.

**Отличаться от других.** У человека, претендующего на харизму, должны быть некие признаки, или стигматы (отметины), выделяющие его из окружающей массы.

**Пережить озарение.** Созревший для своей миссии герой получает свыше приглашение к общественной деятельности или некий знак, указывающий на его предназначение.

**Удивить сторонников.** Новизна — неотъемлемая часть харизмы. Невозможно представить себе, чтобы экстраординарные способности проявлялись общепринятым образом.

**Придумать ритуал.** Харизматическое поведение зачастую предполагает некую театральность. С этим связано широкое использование гербов, эмблем, гимнов, знамен и различных обрядов.

**Быть успешным.** Как пишет М. Вебер: «Если продолжительное время ему изменяет успех, и в первую очередь, если его руководство не приносит благополучного исхода подчиненным, то его харизматический авторитет может исчезнуть».

**Быть радикальным.** Для харизматической личности очень важен способ отношения к своим идеям. Это — своего рода сверхценное отношение. Ты должен относиться к своим идеям как к чему-то особенно ценному.

**Победить врагов.** Личность, претендующая на особое влияние, всегда находится в состоянии борьбы. Харизматический лидер, собственно, живет для того, чтобы в любой момент перегрызть глотку тому, кто покушается на интересы его группы. При этом лидер никогда не будет так же рьяно отстаивать свои собственные, корыстные интересы. Он всегда — слуга народа. Необходимое для харизматического образа демонстративное самоотречение, внешняя аскеза тоже проходит по этому разделу.

**Проявить самостоятельность.** Это одна из необходимых составных харизматического имиджа. Важно подчеркивать, что ты независим ни от кого (кроме, разумеется, своей паствы). Демонстрация независимости должна идти рука об руку с демонстрацией идеологической и иной оригинальности (даже в случае консервативной идеологии). Это и понятно: ведь если ты являешься орудием в чьих-то руках, или основываешься на старой идеологии, зачем тебе быть харизматическим.

**Пробудить особые эмоции.** В своей «Психологии искусства» выдающийся отечественный психолог Л. С. Выготский описывает так называемый бинарный аффект, то есть «аффект, развивающийся в двух противоположных направлениях». Для харизматического влияния очень

важно, чтобы одновременно взаимно противоположные эмоциональные знаки (пугающие и успокаивающие, например) были выражены по возможности сильно. Образ политического лидера должна внушать определенный «страх и трепет». Добряк-жизнелюб нравится, но не притягивает. Важно иметь ввиду, что страх — это в первую очередь способ изменения состояния сознания, предпосылка своего рода трансa.

Понятия "харизма" и "лидерство" близки, но не тождественны. Существует множество теорий и типологий лидерства, и вовсе не каждый тип лидера непременно должен быть наделен волшебной харизматичностью. Однако, если обратить внимание, например, на фигуры известнейших политических деятелей, глав государств, национальных лидеров, то окажется, что большинство из них, безусловно, обладали харизмой. Таковыми были Чингисхан, Ленин, Гитлер, Махатма Ганди и многие другие персонажи. Но в целом лидерство – все же более широкое понятие. Харизматичным вполне может быть и человек, не претендующий на лидерскую роль, а просто нашедший себя в своем деле и обладающий при этом яркой индивидуальностью.

## *Лекция 2. Лидерство как жизненная стратегия*

**Тип:** интерактивная лекция

**Цель:**

- Образ жизни Лидера и определение счастья как жизненной матрицы.
- Раскрыть особенности проявления лидерских качеств в процессе руководства профессиональным образовательным учреждением

**План:**

1. Лидерство как образ счастливой жизни.
2. Лидерство в деятельности руководителя профессионального образовательного учреждения.

ЛИТЕРАТУРА: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

### *Лидерство как образ счастливой жизни [5]*

Мировоззренческой основой счастливой Жизни является принцип целостности. Понятия “цель” и “целое” этимологически связаны (по-гречески *τελός* – ‘свершение’, ‘завершение’; ‘окончание’, ‘высшая точка’, ‘предел’, ‘цель’; *τελειός* – ‘законченный’, ‘полный’, ‘свершившийся’; ‘окончательный’, ‘крайний’, ‘совершенный’). [5]

Достижение целей одновременно означает и завершение этапа восхождения к полноте, совершенству, красоте. Счастье как целостный субстрат Человеческого Сознания трактуется нами как центральная категория Жизнетворчества, которая,

- во-первых, синтезирует субъектное удовлетворение объективной реальностью (жизнью);

- во-вторых, обеспечивает осознание возможности удовлетворения определенных потребностей;

- в-третьих, признается нами как высшая степень возможной интегрированности, соотносимой с реальностью универсума. [5]

Базовым предметом методологической основы современной психологической парадигмы - интегративной психологии является сознание [3, 45]. По мнению автора интегративной психологии В.В. Козлова, сознание обладает качествами активности, открытости, пустотности, ясности и осознания. Сознание не обладает физическими преградами и может наполняться любыми формами и содержаниями [1, 43]. В этом континууме счастье понимается нами как наивысшее блаженство в пространстве трехформатной проявленности личности: персона, интерперсона, трансперсона [3, 41]. Согласно интегративному подходу, высшая конкретная форма органической целостности – человеческая личность, а стержень ее функционирования – индивидуальное свободное сознание. В связи с этими постулатами развитие личности, бесконечный постоянный личностный рост – одна из основ достижения высшего состояния бытия – Счастья, а также обретения возможности пребывания в нем в пространстве земной Жизни.

Интегративная психология определяет эту интеграцию через философско-психологический аспект: сознание и является самой жизнью.

Интегративная психология утверждает идею о необходимости целостного изучения

личности как системы, каждый элемент которой находится во взаимосвязи и взаимозависимости друг с другом. Поэтому как выделение, так и изучение каких-либо элементов по отдельности становится возможным лишь в абстракции.

Цель развития психологической компетентности в конечном итоге, достаточно прагматична – изменить структуры и формы сознания человека, обретающего в результате способность к Счастливой Жизни.

Лидерство как стратегия априори определяется осознанным и ответственным оптимальным выбором, обеспечивающим счастье как сбалансированную активность даже если, возникает необходимость расширять зону комфорта и выходить в зону личностного развития.

Предлагаем провести самоанализ лидерского потенциала, используя психотехнику «Колесо счастья» в контексте лидерских личностных качеств (табл. 3).

### Психотехника «Колесо счастья»

Таблица 3

СВЕТЛАНА ЛИТКЕ

## КОЛЕСО СЧАСТЬЯ:

### психотехника личностного совершенства

**Цель психотехники.** Определить систему сформированности направлений лидерской стратегии личности в континууме счастья.

**Рекомендации.** За модель счастья взят круг, как наиболее совершенное пространство (см. рис. 2). Круг условно разделен на девять секторов, включающих компоненты, составляющие понятие «счастье», которые определены конгломератом реализующихся «здесь и сейчас» взаимообусловленных потребностей в континууме «Я-материальное» (персона), «Я-социальное» (интерперсона), «Я-духовное» (трансперсона). Важно, чтобы испытуемый в процессе выполнения данной психотехники самостоятельно вносил обозначения, которые предлагаются в инструкции.

**Инструкция.** От центра окружности («колеса»), нулевой точки отсчета, обозначьте на каждой шкале («спицы колеса») уровень удовлетворенности (выраженный в процентном соотношении), который, на ваш взгляд, соответствует вашему представлению и системе наполненности этого сегмента счастья: «Я-материальное»:

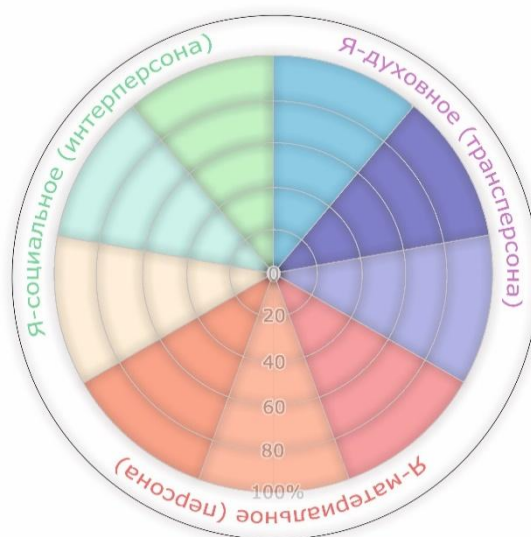


Рисунок 2. Модель счастья

■ **Уровень физиологического здоровья:** насколько я ощущаю себя здоровым физически, каков мой витальный потенциал быть здоровым, физически крепким и сильным.

■ **Уровень внешней привлекательности:** телесной репрезентации (моё ощущение внешней сексапильности), насколько я чувствую себя красивым человеком, каким, по моему мнению, воспринимают меня окружающие: красивый, энергичный, привлекательный человек.

■ **Уровень финансово-материального благополучия:** ощущение необходимой достаточности денежных и материальных средств для реализации существующих потребностей.

«Я-социальное»:

**Уровень удовлетворенности семейными взаимоотношениями:** ощущение семейного благополучия в супружеских и детско-родительских отношениях, наличие внутреннего потенциала справляться с семейными трудностями или предупреждать их проявление.

**Уровень удовлетворенности деятельностью в профессиональной сфере:** состояние радости от реализации профессиональных задач, чувство удовлетворенности карьерным положением, видение перспективы профессионального совершенствования.

**Уровень удовлетворенности взаимоотношениями с друзьями и знакомыми:** ощущение принятия и приятия себя в пространстве друзей и знакомых.

«Я-духовное»:

**Уровень осознанности смысла жизни и предназначения в глобальном, философско-экзистенциальном смысле:** осознание ответа на вечный вопрос: «Зачем я живу?».

**Уровень осознанности морально-этических норм и принципов жизни:** наличие в сознании жизненных принципов, правил (сформулированных самостоятельно или заимствованных в традиционных канонах нормы и морали, например, «Десять библейских заповедей» и т. п.), которые определяют внутреннюю оценку относительно внешних проявлений, то есть дают однозначный ответ на вопросы: «Что правильно, а что неправильно» или «Что такое хорошо, а что такое плохо?».

**Уровень осознанности принятия и адекватности отношения к экзистенциальным вопросам «Смерть», «Свобода», «Одиночество»:** насколько я понимаю, осознаю и принимаю эти жизненно-важные сущностные вопросы бытия.

## Алгоритм работы с моделью личного счастья.

1. Соедините прямыми отрезками точки, которые вы отложили на шкалах удовлетворенности.
2. Посмотрите на многоугольник, который у вас получился. Ответьте на вопросы:
  - Каким образом эту фигуру можно приблизить к форме круга: «как можно выровнять колесо»? (Уменьшить или увеличить величины шкал удовлетворенности, ориентируясь на самый низкий или высокий показатели).
  - Для прогрессивного развития, что лучше - уменьшить или увеличить величины шкал удовлетворенности? (Увеличить.) Предлагаем проверить.
3. Возьмите синий карандаш и начертите окружность, ориентируясь на высокие показатели по шкале удовлетворенности. Что при этом ощущаете, чувствуете, какие мысли у вас актуализируются?
4. Возьмите красный карандаш и начертите окружность, ориентируясь на самые низкие показатели по шкале удовлетворенности. Что при этом ощущаете, чувствуете, какие мысли у вас актуализируются?
5. Определите, какое состояние для вас комфортнее: когда воспринимаете синюю или красную окружность?
6. Если вам комфортнее при восприятии красной окружности, то проверьте наличие своих проблем, страхов, ограничивающих возможности личностного развития. Лучше это сделать с профессиональным психологом.
7. Если вам комфортнее при восприятии синей окружности, то составьте перспективный план своего развития по следующей схеме:
  - Определите ресурсные позиции (это самые высокие показатели по шкале удовлетворенности) личностного развития. Это ваши опорные точки: область личностной сферы, где вы особенно успешны. Совершенствуйте себя в этих направлениях: ставьте задачи развития личности таким образом, чтобы эти ресурсы наиболее оптимально использовать в своем развитии.
  - Определите средние показатели по шкале удовлетворенности личностного развития. Поставьте перед собой перспективные задачи для оптимизации их совершенствования.

- Определите низкие показатели по шкале удовлетворенности личностного развития. Это наиболее уязвимые области в вашем личностном развитии. Ставя перед собой задачи развития личности в этих сферах, во-первых, определите вид психокоррекционной деятельности. Во-вторых, обязательно проконсультируйтесь с профессиональным психологом.
- Составьте программу личностного развития и следуйте к реализации намеченных целей и задач.
- Достигнув поставленных целей задач, вновь проведите данную психотехнику, после чего вернитесь к п. 1 данного алгоритма.

Приближая свое колесо счастья к совершенной форме, вы неизбежно «везете» себя к личностному совершенству. Счастливого безопасного Пути!

*P.S.: с точки зрения Лидера ваши показатели должны быть от 75% и выше, а дельта между самым высоким и низким показателями не более 5, в идеале равна 0.*

### *Лидерство в деятельности руководителя профессионального образовательного учреждения*

Современная система образования представляет собой среду весьма противоречивую: с одной стороны Лидеры в образовании – это флагманы, это «ориентиры», необходимые для становления и развития личности обучающихся, с другой стороны управленческий консерватизм, заданные образовательные стандарты сдерживают развитие лидерского потенциала педагогических кадров, детерминируя личностное отставание от развития лидерского потенциала обучающихся и тем самым, повышается уровень конфликтности в среде «педагог-обучающийся».

Подобная модель может наблюдаться и в контексте «руководитель-педагоги», причем на разных полюсах. Так, например, лидерская стратегия руководителя может «конфликтовать» с управленческим консерватизмом, или с педагогами, чья стратегия жизни, ближе к стратегии «выживания», или наоборот: лидерская стратегия педагогов не принимается личностью руководителя, чья стратегия далека от лидерской. Однако стоит заметить, что лидерская стратегия Жизни – это важнейшая профессиональная компетентность педагогических кадров на любой ступени управления. Но это в идеале, в реальной жизни, к сожалению, не всегда так.

Руководитель несет ответственность за людей, которые ему подчиняются. Однако подчиненные находятся в зоне ответственности руководителя. И эта осознанность подчиненных очень важна для стратегии решения общих задач.

Важная задача личности руководителя образовательного учреждения – создать социально-психологические условия для не только для развития лидерского потенциала, но и для формирования в сознании субъектов образования лидерской стратегии Жизни. Что делать? С чего начать? Как оптимизировать ситуацию?

Во-первых, важно определить в какой жизненной стратегии находится сам руководитель профессионального образовательного учреждения: **стратегия выживания или лидерская стратегия?** Воспользуемся методом пошагового анализа самоопределения жизненной стратегии (табл. 4).

#### *Самоопределения жизненной стратегии*

Таблица 4

ШАГ 1. Определите в какой жизненной стратегии находитесь				
ШАГ 2. Стратегия выживания: определите, в какой из трех сфер Жизни проблемная ситуация			ШАГ 2. Лидерская стратегия в сфере развития личностного потенциала	ШАГ 2. Лидерская стратегия в бизнес-сфере
ШАГ 3. Материальная	ШАГ 3. Социальная	ШАГ 3. Духовная	ШАГ 3. Управляем своей жизнью, обеспечивая себя достаточной необходимостью энергии для самореализации. Выходим на уровень перераспределения профицита энергии окружающим: семья; бизнес-партнеры; друзья	ШАГ 3. Осознанно управляем лидерским потенциалом, обеспечивая реализацию бизнес-целей
1. Витальная энергия: физическое здоровье. 2. Внешняя привлекательность. 3. Финансово-материальная сфера.	1. Статус социальный. 2. Профессиональная самореализация. 3. Семейные проблемы: отношения с супругом; детско-родительские отношения	1. Экзистенциальные проблемы: смысл жизни, страх смерти, вопросы одиночества, свободы, воли, времени и т.п.		
ШАГ 4. Решаем выявленные проблемы через целеполагание			ШАГ 4. Интеграция лидерской стратегии в единое жизненное пространство	
ШАГ 5. Выходим из «стратегии выживания»: переоценка - ШАГ 1.			ШАГ 5. Осознанное лидерство	

Освоив систему лидерской жизненной стратегии, возможно приступить к формированию команды с лидерской позицией (табл. 5).

*Развитие лидерского потенциала команды*

Таблица 5

ШАГ 1. Определите в какой жизненной стратегии находится каждый из ваших сотрудников (партнеров)				
ШАГ 2. Стратегия выживания: помогите осознать, в какой из трех сфер Жизни у человек проблемная ситуация			ШАГ 2. Лидерская стратегия в сфере развития личностного потенциала	ШАГ 2. Лидерская стратегия в бизнес-сфере
ШАГ 3. Материальная	ШАГ 3. Социальная	ШАГ 3. Духовная	ШАГ 3. Поддерживаем процесс самоуправления своей жизнью, обеспечивая партнера достаточной необходимостью энергии для	ШАГ 3. Поддерживаем процесс самоуправления лидерским потенциалом, обеспечивая реализацию бизнес-
1. Витальная энергия: физическое здоровье. 2. Внешняя привлекательность. 3. Финансово-материальная сфера.	1. Статус социальный. 2. Профессиональная самореализация. 3. Семейные проблемы: отношения с супругом; детско-	1. Экзистенциальные проблемы: смысл жизни, страх смерти, вопросы одиночества, свободы, воли, времени и т.п.		

	родительские отношения		самореализации. Выходим на осознанность в перераспределении профицита энергии окружающим: семья; бизнес-партнеры; друзья	целей
ШАГ 4. Помогаем выстроить стратегию решения выявленных проблем			ШАГ 4. Поддерживаем процесс интеграции лидерской стратегии в единое жизненное пространство. Оказываем поддержку сотруднику в удовлетворении потребности в личностной трансформации (предлагаем новую должность, партнерство, руководство новым проектом, новой организацией).	
ШАГ 5. Резюмируем выход из «стратегии выживания»: поддержка в переоценке жизненных ценностей - ШАГ 1.			ШАГ 5. Осознанное лидерство. Имеем личную готовность к полной автономизации сотрудника (уход из компании)	

Резюмируем вышесказанное конкретным примером – лидерская позиция руководителя Челябинского радиотехнического техникума, призера (II место) конкурса «Директор-года 2016» Литке Виталия Владимировича отражена в содержании публичной лекции:

**В.В. ЛИТКЕ**

Описание управленческого опыта на тему

**«Управленческий компромисс: опыт поиска баланса желаемого и возможного»  
«Модернизация системы управления ресурсами профессиональной образовательной организации»**

*Тема, цели, задачи, проблемы, мотивация, ориентация на результат, контрольный вопрос, кульминация (интерактивный компонент), заключение (возврат к проблеме).*

**Цель:** Раскрыть элементы модернизации управленческой системы для повышения эффективности деятельности ПОО

**Задачи лекции:**

- Рассмотреть принципы работы руководителя ПОО в условиях ресурсных ограничений.
- Определить основные вызовы – ограничения, формируемые внешней и внутренней средой ПОО.
- Проанализировать модели модернизации управленческой системы, реализуемые в ГБПОУ «Челябинский радиотехнический техникум».

**ВВЕДЕНИЕ**

Любая организация в современном мире стоит перед выбором: «Эволюционировать и развиваться или умереть». Уже недостаточно просто хорошо выполнять свою работу, это воспринимается как изначальная данность. Вопрос заключается в ценности организации для ее, так называемых, стейк-холдерах. И здесь, возникают самые главные вызовы – может



организация реализовать эту ценность или нет?

Говоря об управленческом компромиссе: опыте поиска баланса желаемого и возможного, мы понимаем, что речь идет об ограничениях, в условиях которых организация должна обеспечить реализацию цели своей деятельности. И по большей части, эти ограничения связаны с имеющимися в организации ресурсами. Можно выделить 5 основных видов ресурсов: Люди, Время, Компетенции, Финансы, Авторитет/Статус/Репутация. От того, насколько организация способна эффективно использовать эти ресурсы, зависит успех ее деятельности.

По большей части, ресурсные ограничения определяются способностью организации к их привлечению. Другими словами, в организации есть столько ресурсов, сколько она способна переработать в качественный результат своей деятельности. А от уровня развития организации зависит каким объемом ресурсов она может эффективно управлять?

## ВОПРОС 1

Принципы работы руководителя (по Радиславу Ганадапас):

1. **Начинай с тем набором ресурсов и в тех условиях, которые есть здесь и сейчас.**

Других ресурсов нет, ждать, что кто-то придет и даст все необходимое, по меньшей мере, наивно. Задача – проанализировать то что есть, выделить потенциальные точки роста и превратить их в драйверы развития. На самом деле в организации есть очень много нереализованного потенциала, который нужно найти и активировать в правильном направлении;

2. **Делай то, что идет: поиск решения.**

Суть заключается не в том, чтобы, столкнувшись с трудностью, не пытаться ее преодолеть, а в том, чтобы распределять усилия и ограниченные ресурсы по наименьшему сопротивлению с получением заранее запланированного результата. Здесь и сейчас – выбор возможности. Завтра ее может не быть. Смысл не в том, чтобы хвататься за все подряд. А в том, чтобы реализовывать возможность, которая приближает к цели, сразу – здесь и сейчас.

3. **Если существующее положение вещей не устраивает, то есть три варианта – изменить это, расстаться с этим или смириться.** Соответственно, здесь выбор за руководителем.

Помимо всего прочего, руководитель – это человек со своим собственным набором ресурсов, проблемами, жизненными целями и задачами, сильными и слабыми сторонами. Надежным фундаментом для развития организации является пересечение ее целей с жизненными целями руководителя. Если не будет единого вектора – взаимодействие руководителя и организации может стать разрушительным для обеих сторон.

4. **Призови сам себя в «армию»** ... Руководитель должен показывать личный пример работоспособности и мотивации. Его энергетика, эмоциональное состояние напрямую связаны с энергетикой и состоянием всей команды. Кроме этого, важна способность руководителя применять самодисциплину и самомотивацию. Нужно понимать: если ты сам не играешь по своим правилам, то команда по ним играть тоже не будет.

## ВОПРОС 2

Для начала необходимо определиться с целью работы профессиональной образовательной организацией и ответить на вопросы: для чего она существует? Что из себя представляет результат ее деятельности?

На наш взгляд, выпускник, востребованный на рынке труда с наличием высокого уровня общих и профессиональных компетенций, *hard skills* и *soft skills* – это есть результат деятельности высокоэффективной профессиональной образовательной организации. Соответственно, конкурентоспособность, а, в более широком смысле, жизнеспособность образовательной организации обусловлена ее способностью подготовки таких выпускников используя определенный объем ресурсов. И это есть основная задача ее деятельности. Однако для качественного выполнения поставленной задачи профессиональная образовательная организация должна обеспечить *следующие условия*:

1. Высокоэффективная взаимодополняющая команда профессионалов в каждом направлении работы (педагогическом, управленческом, вспомогательном);
2. Востребованные региональной экономикой специальности и направления подготовки специалистов;
3. Материально-техническая база, обеспечивающая развитие профессиональных компетенций личности выпускника в соответствии с современными требованиями внешней среды;
4. Социальные партнеры-стейкхолдеров;
5. Оптимальный объем финансовых ресурсов для реализации задач деятельности ПОО;
6. ...

Каждое из перечисленных условий является вызовом для организации и ее руководителя, поскольку является необходимым для достижения цели.

### ВОПРОС 3

В качестве примера опыта поиска баланса, заявленного в теме нашей лекции, можно выделить две модели, которые мы внедряем в работу организации:

---

#### *Модель 1 «Проектный подход и система приоритетов»*

---

Основываясь на проектном методе все задачи организации разбиваются на два направления:

1. Направления с внутренней исходящей инициативой (инициированные самой организацией в соответствии с поставленными целью и задачами) – далее по тексту Направление 1;
2. Направления с внешней входящей инициативой (инициированные внешними структурами – учредитель, контролирующие органы, иные сторонние организации) – далее по тексту Направление 2.

Под каждое направление формируется мини-команда, отвечающая за реализацию поступающей задачи. В зависимости от срока выполнения, важности и сложности реализации каждой задаче присваивается приоритет.

Задачи, поступающие по *Направлению 2*, слабо поддаются влиянию со стороны организации, так как они, в большинстве случаев, например, обусловлены действующим законодательством. Соответственно, здесь необходимо поддерживать высокий уровень готовности и планирования исполнения для эффективного решения поступающих задач.

*Направление 1* ориентировано на реализацию стратегических целей организации. Соответственно, данное направление целиком и полностью находится в зоне ответственности самой организации.

С момента принятия нами управленческих полномочий в рамках подготовки структуры к возможности эффективной реализации задач *Направления 1* нами были реализованы несколько этапов:

1. Проведение стратегической сессии с высшим руководящим составом организации для формирования видения долгосрочного стратегического развития техникума, формулировки цели, определения объема и качества располагаемых ресурсов. Как результат, мы сформировали целевой образ Челябинского радиотехнического техникума;
2. Анализ корневых проблем, которые влияют, либо смогут оказать негативное влияние в будущем на достижение поставленной цели;
3. Определение каждой задачи как отдельного проекта с приоритетом реализации, заранее определенным результатом, сроком реализации и ответственным исполнителем;
4. Выстраивание системы приоритетов в работе организации.

Соответственно, все задачи *Направления 1* должны быть направлены на реализацию стратегической цели развития организации.

Система приоритетов выстраивается по уровню значимости на основе прогноза последствий. Есть три понимания при принятии решений:

1. Решения, направленные на выживание организации (приоритеты по негативным последствиям);
2. Функционирование организации;
3. Развитие организации (приоритеты по позитивным последствиям).

В качестве практических примеров, реализации проектного подхода и системы приоритетов в нашей образовательной организации (за время моей работы в качестве руководителя) можно выделить следующие:

- Проведение процедуры государственной аккредитации – проект реализовывался по приоритету 1, так как успех реализации данного проекта определял возможность дальнейшего существования всей организации;
- Приемная кампания на 2016-2017 учебный год: задача по выполнению контрольных цифр приема (приоритет 1) и задача по набору платных групп (приоритет 2). Реализация первой задачи позволила выполнить государственное задание и сохранить объем бюджетного финансирования, а реализация второй – привлечь дополнительные ресурсы для развития организации;
- Активизация социальных партнеров в рамках реализации регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста. Этот пример интегрировал в себя сразу оба *Направления* – с одной стороны, данный проект был инициирован внешним субъектом (*Направление 2*), а с другой его компоненты заложены в реализации

стратегической цели развития организации (Направление 1).

- И т.д.

---

*Модель 2 (подобную модель в своей работе применяет Сбербанк России):  
Бимодальная модель «business run & business change»*

---

Деятельность образовательной организации можно разделить на 2 типа функций (работа с изменениями):

**Функции «Run» (управление процессами)**, которую иногда еще называют usual. Это обычная деятельность организации, включающая такие общие составляющие, как:

- Реализация образовательных программ;
- Финансово-хозяйственная деятельность;
- Ведение документооборота и отчетности и прочие, условно-стандартные для любой профессиональной образовательной организации, которые необходимы для ее нормального функционирования.

**Функции «Change» (управление проектами)**. Организация сталкивается с вызовами снаружи, у нее появляются идеи как можно улучшить тот или иной процесс своей деятельности, реагировать на действия вышестоящих субъектов. Нужно постоянно совершенствовать свои процессы и подходы.

Функции «Run» достаточно схожи у всех ПОО, поэтому не требуют дополнительного пояснения. Функций «Change» в каждой конкретной организации зависят от ее стратегии развития и включают в себя:

1. **Видение. Цель.** Соответственно, здесь речь идет об изменениях в организации под реализацию стратегического развития;
2. **Выбор ниши.** Мы выбрали для себя два направления, определенные по компетенциям: **«Сетевое и системное администрирование»**, **«Радиоэлектроника»**. Провели четкое позиционирование (STEP-анализ): Где наши слабые и сильные стороны, в чем заключаются наши возможности и угрозы. Что нужно сделать для реализации возможностей?;
3. **Определение точек роста** (структуры - зоны опережающего развития или локомотивы), соответствующие выбранной ниши;
4. **Развитие команды.**

#### **ПРИМЕРЫ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ФУНКЦИЙ «CHANGE»:**

- Участие в движении Молодые профессионалы «WorldSkills Russia»;
- Реализация апробации Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста и прочее.

Важно понимать, что заикленность на «Run» в условиях усиливающейся конкуренции рано или поздно приведет к гибели организации. Несвоевременный переход из «Change» в «Run» не позволяет реализовать накопленный потенциал и компилировать его в конкретный результат.

Для руководителя важно обеспечить условия, при которых система управления

обеспечивает выполнение функций «Run» в автоматическом режиме. Тогда большую часть временного ресурса можно в посвятить позитивным изменениям.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, полученный опыт показал, что применение рассмотренных моделей в управленческой деятельности в рамках профессиональной образовательной организации позволяет эффективно решить несколько ключевых проблем:

1. Сконцентрировать основной объем ресурсов только на приоритетных направлениях работы, тем самым с учетом их дефицита, обеспечить максимально эффективное использование для решения задач;
2. Оптимизировать систему управления под рациональное использование потенциала, в том числе с учетом оптимальных временных затрат на решение задач организации;
3. Эффективно выстроить согласованную систему реализации краткосрочных задач и долгосрочных целей деятельности организации;
4. Модернизировать систему мотивации персонала под результаты реализации различных проектов.

## IV. ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

### Раздел 1. Лидер как высшая ступень Личности в процессе самоактуализации

**Подготовка к практическому занятию 1:** Развитие лидерских качеств в процессе образовательной деятельности. Самодиагностика лидерских качеств Личности

**План:**

1. Обобщенная презентация по результатам выполнения Задания 1.
2. Презентация отчетов по выполнению задания 2.

**ЛИТЕРАТУРА:** 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.

**Задание 1.** Составить матрицу основных качеств личности Лидера, используя предложенную схему:

Личностные проявления	Качества и поведенческие проявления лидера
Личностные подструктуры	
Я-материальное	
Я-социальное	
Я-духовное	

**Вывод:**

---

---

---

**Задание 2.** Провести социологическое исследование по проблеме лидерского потенциала среди выпускников-магистрантов.

1. Составьте анкету для социологического исследования по проблеме определения лидерского потенциала.
2. Проведите опрос среди однокурсников (не менее 20 человек).
3. Проанализируйте результаты ответов.
4. Сделайте вывод.

**ВНИМАНИЕ!!!**

**Лонгтюдная подготовка к практическому занятию 3: С этого занятия необходимо начать выполнять Задание 5: апробация Тренинга саморазвития лидерского потенциала (Приложение 1).**

**Подготовка к лабораторному занятию 1:** Самодиагностика лидерских качеств Личности

**План:**

1. Определение наиболее оптимальных методов диагностики лидерских качеств личности Задание 3.
2. Презентация системы диагностики лидерских качеств личности.

**ЛИТЕРАТУРА:** 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

**Задание 3.** Самодиагностика уровня развития лидерских качеств.

Подберите методики диагностики личностных качеств лидерского потенциала и проведите психодиагностическое исследование. Внесите результаты в протокол:

<b>ПРОТОКОЛ исследования лидерского потенциала</b>	
Дата, время, состояние на момент исследования	
Методика 1.	Цель: Процедура исследования:  Результат исследования:  Вывод:
Методика 2.	Цель: Процедура исследования:  Результат исследования:  Вывод:
Методика 3.	Цель: Процедура исследования:  Результат исследования:  Вывод:

**Общий вывод:** (предложите систему диагностики на основе обобщения анализа выполненных заданий)

---

---

---

**Подготовка к практическому занятию 2:** Лидерство и харизма. Стиль руководства лидера

**Задание 4.** Опубликовать научно-исследовательскую статью по проблеме лидерства в системе профессионального образования.

- Используя методические рекомендации, представьте статью к занятию. Подготовьте презентацию.
- Подготовьте перечень возможных журналов для публикации.

## Раздел 2. Лидерство: стили и стратегии

**Подготовка к практическому занятию 3:** Матрица лидерских качеств, моделей поведения, жизненных стратегий

**Задание 5.** Составить тренинг формирования и развития качеств личности Лидера на основе Тренинга саморазвития лидерского потенциала (Приложение 1)

- Проанализируйте результаты саморазвития лидерского потенциала (Приложение 1).
- Предложите различные формы и варианты тренингового занятия.
- Обсудите в группе.
- 

**Задание 6.** Апробировать фрагменты тренинговых занятий с однокурсниками-магистрантами.

- Лучшие, на ваш взгляд, упражнения представьте вниманию участников группы.
- Сделайте вывод.
- Подготовьте проект коллективного методического продукта: «Развитие личности педагога-лидера» по результатам заданий 5, 6.

**Задание 7.** Составить инфографику по материалам лекции 2.

**Задание 8.** Оформить и опубликовать научно-исследовательскую статью по проблеме развития лидерской стратегии личности

- Используя методические рекомендации, представьте статью к занятию. Подготовьте презентацию.
- Подготовьте перечень возможных журналов для публикации.



## V. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ИСТОЧНИКИ

### Основная литература

1. Гандапас Р. Харизма лидера. – М: ООО «Манн, Иванов и Фербер», 2013
2. Кови Стивен. 2 навыка высокоэффективных людей.
3. Козлов, В.В. Интегративная психология: пути духовного поиска, или освещение повседневности [Текст] / В.В. Козлов. – М: изд-во института психотерапии, 2007.
4. Литке, С.Г. Общая психология: учебное пособие [Текст] / С..Г. Литке. – Челябинск, 2013.
5. Литке, С.Г. Колесо счастья: психотехника личностного совершенства [текст]: Международный научно-практический и методический журнал «СМАЛЬТА» № 6 2014. – Новосибирск, 2014. – 84 с. - с. 61-64. ISSN: 2312-1580
6. Литке, С.Г. Осознанность как следствие интеграционной культуры / С.Г. Литке [текст]: Методология современной психологии. Вып.6 / Сб. под ред. Козлова В.В., Карпова А.В., Мазилова В.А., Петренко В.Ф. – М-Ярославль: ЯрГУ, ЛКИИСИ РАН, МАПН, 2016 – 474с. С. 170-178.
7. Максвелл Джон. 21 неопровержимый закон лидерства.
8. Руэ Д. Подлинное лидерство / Д. Руэ. – М. : ГРАНД : Фаир-Пресс , 2006. - 349 с. Свердловская ОУНБ; КХ; Инв. номер 2283873-КХ
9. Фридман М. Искусство и наука стратегии лидерства. Новый подход к корпоратив. упр / М. Фридман. – М. : ГРАНД : Фаир-Пресс , 2004. - 271 с. Свердловская ОУНБ; КХ; Инв. номер 2283876-КХ
10. Шарма Робин. Лидер без титула.

### Электронные ресурсы

11. Тесты на определение лидерского потенциала  
<https://subscribe.ru/archive/culture.psychology.leadertest/201109/10000745.html>

# ТРЕНИНГ САМОРАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

СВЕТЛАНА ЛИТКЕ

ВМЕСТО ПРЕДИСЛОВИЯ:

**АВТОР:** «Разработала рабочую программу дисциплины для магистрантов "Развитие лидерского потенциала". Составила задания для зачета, предлагаю всем, кто этим вопросом интересуется.

Однако, искала картинку для поста: везде либо мужчина-лидер, либо бесполые существа... А как же тема лидерства в женском сообществе? Интересный вопрос самой себе: если "лидерство - это стратегия жизни" (Р. Ганадапас), то для Женщины лидерство в Жизни - это сотворить себя по собственному плану и быть лидером среди женского сообщества в вопросах Счастья, Радости, Благоденствия, Любви... Но при этом осознанно НЕ постулировать свои изыскания, оставаясь счастливой, радостной, благодатной, любимой и любящей... Либо осознанно управлять своим лидерским потенциалом в силу некоторой социальной необходимости (например, деятельность преподавателя к этому обязывает), хотя... опять вопрос: зачем тебе это надо?

*Мужчина лидирует, управляя Миром, а Женщина лидирует, управляя С МИРОМ)))*

*Уважаемые Мужчины и Женщины, при выполнении заданий учитывайте свое гендерное изначальное предназначение. А так – то лидерская стратегия важна всем! »*

## Задание 1. Практика «Все, что со мной происходит – это творение моего Сознания»

**Цель:** развивать стратегии жизни Лидера самостоятельно и осознанно нести ответственность за свою жизнь.

### Процедура выполнения:

В течение трех недель вести самонаблюдение в форме дневника самонаблюдений (см. Таблицу 1). Ежедневно записывайте основные события вашей жизни, в которых проявились (не проявились, а могли бы) ваши качества личности, ваши способности, ваши компетенции. Отрефлексируйте данный день. Сделайте вывод в форме проблемной постановки личностной задачи, например, «В решении общей задачи приняли решение, о котором я хотел(а) сразу высказаться, но промолчал(а). Проявить аргументы в доказательстве в пользу моего мнения мне помешало стеснение и чувство неловкости, следовательно, для меня важно понять, каким образом с данным чувством совладать»

## Форма дневника самонаблюдения

Таблица 1

ДЕНЬ 1.

№ п/п	События (ситуации), которые со мной произошли за этот день	Моя оценка данного события	Качества Личности, которые я проявил (а) в процессе проживания данного события	Стратегия лидерского поведения: какие уроки извлекаю из этой ситуации. Какие действия намечаю для ее трансформации.
1				
2				
3				
...				
ВЫВОД:				
План моих дальнейших действий				
№ п/п	Содержание действия	Срок выполнения	Ожидаемый результат	Отметка о выполнении

ДЕНЬ 2.

...

ДЕНЬ 21.

### ОБЩИЙ ВЫВОД:

#### **Задание 2. ПРАКТИКА «Я-МОЛОДЕЦ!» или «Я-УМНИЧКА!»**

**Цель:** освоить технологию развивать позитивные привычки.

**Процедура выполнения:**


В течение трех недель вести форму фиксации о результате выполнения важного для вас действия (см. Таблицу 2.1, 2.2). Обозначьте для себя важное действие (привычку), которое вам необходимо сформировать, например, ежедневно пить чистую воду, или учить по 5 предложений иностранного текста, или делать гимнастику. Возможно, вы захотите от какой-то привычки избавиться, на этапе тренировки лучше формировать позитивную для вас привычку.

Выполнив обязательство перед собой, ежедневно в пустую клетку вносите по одной букве из слов «МОЛОДЕЦ» (мужской формат), или «УМНИЧКА» (женский формат). После того, как вы

трижды запишите данное слово, то пройдет 21 день – этого времени достаточно, чтобы привычка сформировалась.

### Я-МОЛОДЕЦ (мужской вариант)

Таблица 2.1

НЕДЕЛЯ 1	М	О	Л	О	Д	Е	Ц	
НЕДЕЛЯ 2	М	О	Л	О	Д	Е	Ц	
НЕДЕЛЯ 3	М	О	Л	О	Д	Е	Ц	

### Я-УМНИЧКА (женский вариант)

Таблица 2.2

НЕДЕЛЯ 1	У	М	Н	И	Ч	К	А	
НЕДЕЛЯ 2	У	М	Н	И	Ч	К	А	
НЕДЕЛЯ 3	У	М	Н	И	Ч	К	А	

#### Задание 3. ПРАКТИКА «Вызов Жизни»

**Цель:** освоить технологию лидерского поведения – принимать вызовы и действовать.

**Процедура выполнения:**

В течение трех недель ежедневно придумывайте себе задание, которое, по вашему мнению находится за пределами зоны вашего комфорта (по Л.С. Выготскому – в зоне ближайшего развития). Выполнив это задание, запишите в дневнике самонаблюдений свои процессы (см. Задание 1).

#### Задание 4. ПРАКТИКА «Сколько? Куда? Зачем?»

**Цель:** освоить технологию лидерского поведения – учиться обеспечивать себе профицит финансовых и материальных благ.

**Процедура выполнения:**

В течение трех недель ежедневно ведите свой финансовый отчет: откуда денежные средства поступили, в каком количестве; сколько денег потратили, с какой целью. В конце отчетного периода подведите баланс: сделайте вывод относительно своих финансово-экономических компетенций. Чего мне не хватает в системе финансово-экономической компетентности? Как это изменить? Что конкретно могу сделать прямо сейчас? Эти действия также запишите в дневнике самонаблюдений (см. Задание 1).

**ЗАДАНИЕ 5. ПРАКТИКА «ПЛАН И РЕАЛИЗАЦИЯ»**

**Цель:** освоить технологию лидерского поведения – использовать ресурс социума.

**Процедура выполнения:**

Придумайте для себя проект, где необходимо воспользоваться человеческим ресурсом. Это может быть что угодно и в каком угодно объеме, важно, чтобы вы его реализовали в течение 21 дня и привлекли потенциал не менее 5 человек. Важно, чтобы люди откликнулись на ваше предложение с радостью! Помните, что свои действия необходимо, как всегда, отрефлексировать (см. Задание 1).

**ЗАДАНИЕ 6. ПРАКТИКА «СИЛА УБЕЖДЕНИЯ»**

**Цель:** освоить технологию лидерского поведения – мотивировать и убеждать людей.

**Процедура выполнения:**

В течение недели в свободном режиме потренируйте навык убеждения с вашим близким окружением (члены семьи, однокурсники, приятели). Для этого сформулируйте интересную для вас идею и аргументировано, доказательно убедите людей в ее пользе, значимости. Обязательно рефлексировать, осознавайте, что получилось, а в чем необходимо разобраться. Найдите материал в информационных источниках о том, какие технологии убеждения уже существуют в мире. Сравните, в чем ваши действия эффективны, а в чем – нет. Попробуйте исправить в течение следующей недели свои недочеты. А в течение третьей недели проведите практику развития навыка убеждения с малознакомыми людьми.

**ЗАДАНИЕ 7. ПРАКТИКА «УЧУСЬ У КТО СМОГ»**

**Цель:** освоить технологию лидерского поведения – ориентироваться на тот ресурс, который уже есть.

**Процедура выполнения:**

Вспомните не менее трех из известных вам современных лидеров. Используя контент-анализ их страниц в социальных сетях, в поисковых системах составьте их психологический портрет как лидеров. Проанализируйте их лидерские стратегии в реализации жизненных планов и задач, используя матрицу лидерских качеств (Таблица 3). Сопоставьте со своим психологическим портретом. Определите для себя, что можно вам применять в своей жизнедеятельности из их опыта уже сейчас, что возможно для вас в будущем. Какие качества, стратегии подходят вам.

---

*Матрица лидерского потенциала*

---

Таблица 3

Основные качества Лидера	Психологический портрет Лидера			
	Лидер 1	Лидер 2	Лидер 3	Лидер 4 – Мой портрет
Четкое понимание, чего хочет				
Способность к мотивированию и самотивированию				
Страсть к делу				
Умение общаться				
... (добавляйте сами)				
Описательные характеристики, случаи из жизни, проявляющие лидерские качества				

**Задание 8. ПРАКТИКА «ОНО МНЕ НАДО?»**

**Цель:** ответственно осознать, насколько стратегия лидерства необходима вам в вашей жизни, насколько вы готовы быть лидером.

**Процедура выполнения:**

Практика выполняется по истечении 21-дневного тренинга по саморазвитию лидерского потенциала. Выполнив все предложенные практики (1-7), напишите аргументы и контраргументы вашего Я, заполнив таблицу 4. Например, «стратегия лидерства всегда в режиме развития Личности» - аргумент «ЗА»; «стратегия не лидерства позволяет не думать о том, как выполнить работу, для этого есть инструкции» - это контраргумент «ПРОТИВ». В конце посчитайте все «за» и «против», затем сделайте для себя свой собственный вывод.

---

*Аргументы-контраргументы*

---

Таблица 4

Аргументы за лидерство	Контраргументы против лидерства
<b>ВЫВОД:</b>	





$K_{ком} = K_{ком1} + K_{ком2} \times \frac{1}{2}$

Учебное пособие

Дизайн обложки – С. А. Усенова  
Художественное оформление – О. В. Гусева

Компьютерная верстка — О. В. Гусева.

Подписано в печать 21.11.2017 г. Формат 60х90/16. Гарнитура «Calibri». Уч.-изд. л. 2,5. Усл. печ.  
л. 3,2. Тираж 500 экз.

Отпечатано с готового оригинал-макета

ИП Петров А. И.

Челябинск, ул. им. Братьев Кашириных, 108А

Патент № 744712170

