

ТЕХНОЛОГИЯ «ШКОЛА ЛИДЕРСТВА»

В современном российском обществе на первый план выходит проблема коммуникации людей, т.е. взаимодействия посредством общения, где оно, в свою очередь, играет важную роль как средство развития личности. Формирование личности начинается с рождения в процессе общения ребенка с близкими взрослыми (это и родители, и братья, сестры, а также другие члены семьи). Приобщение детей к общественным нормам происходит в дошкольном возрасте, когда ребенок усваивает основные социальные знания, приобретает определенные ценности, необходимые ему в дальнейшей жизни. Поэтому именно в дошкольном возрасте ребенок должен проявлять инициативу в развитии коммуникативных навыков, строить межличностные отношения со сверстниками и взрослыми. Эти задачи решаются посредством образовательной области социально-коммуникативное развитие, в процессе реализации, которой решаются проблемы взаимодействия и сотрудничества со взрослыми и сверстниками. Среди навыков взаимодействия и сотрудничества с другими людьми существенными и социально значимыми являются навык быть лидером, навык быть активным членом группы, идущей в след за лидером. Отметим, что в современном мире лидерство, умение работать в группе, в команде являются важнейшими социальными компетенциями, поскольку современное производство представляет собой систему малых и больших групп, управляемых командой лидеров. Наблюдения показывают, что дети не всегда получают в совместной деятельности позитивный опыт лидерства. Поэтому, с нашей точки зрения, важно обозначить необходимые для этого условия. В связи с этим перед нашим коллективом возник ряд проблем, которые ставят вопрос, как организовать образовательный процесс, обеспечивающий получение каждым ребенком позитивного опыта лидерства и работы в группе, помочь воспитаннику овладеть основами коммуникативной компетентности, умению проявлять инициативу в коммуникативной деятельности. Это технология, «Школа Лидерства».

Чтобы понять, как реализовывать данную технологию, сначала надо разобраться в понятиях «опыт лидерства» и «работа в группе». Понятно, что предоставляя ребенку реальный позитивный опыт лидерства в конкретной ситуации, мы тем самым создаем условия для развития у него соответствующих умений. Зарубежные психологи выделяют среди источников обретения новых полезных моделей поведения – личный опыт успеха, и неудач в определенной области, в зависимости от которого выстраивается последующее поведение и приобретение косвенного опыта или наблюдение опыта других людей в соответствующей ситуации. Подчеркнем, что центральное используемое автором понятие - опыт. Далее охарактеризуем понятия «опыт лидерства» и «опыт групповой работы (работы в группе)» для детей дошкольного возраста. Для этого обратимся к имеющимся определениям малой группы и лидерства.

«Под малой группой понимается, немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов» (Г.М. Андреева). Р. Бэрн приводит одно из популярных зарубежных определений: «Группа состоит из двух или более индивидов, имеющих общие цели и установившиеся взаимоотношения, а также в

определенной степени взаимозависимых друг от друга и воспринимающих себя как часть этой группы».

Согласно Г.М. Андреевой, «лидером же является такой член малой группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы для организации группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует, более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи. Остальные члены группы принимают лидерство, т.е. строят с лидером такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми».

Учитывая данные определения, под успешным опытом работы в группе для ребенка мы будем понимать:

- ✚ деятельность в малочисленной группе, которая направлена на понимаемую и принимаемую цель;
- ✚ осознание себя членом группы;
- ✚ понимание и исполнение своей роли, обязанностей в группе;
- ✚ эмоциональное переживание своей включенности, членства в группе (эмоциональное переживание за процесс, результат деятельности группы, существование группы);
- ✚ поддержание норм, правил деятельности группы (например, побуждает к работе, эмоционально поддерживает, хвалит, порицает отвлечения и нарушения).

Под опытом лидерства для ребенка будем понимать его взаимодействие с членами группы, в котором он проявляет большую активность:

- ✚ в достижении групповой цели;
- ✚ в управлении поведением членов группы посредством эмоциональных реакций;
- ✚ в распределении обязанностей и указаний на способ выполнения;
- ✚ в оценке полученного группового результата;
- ✚ в осознании и эмоциональном переживании своей ответственности за группу;
- ✚ в осознании и эмоциональном переживании своей главной (лидерской) позиции и роли в конкретной деятельности конкретной группы.

Цель технологии «Школы Лидерства» - обеспечить получение каждым ребенком успешного опыта лидерства и работы в группе. Мы используем понятие «опыта» учитывая обозначенные выше теоретические позиции.

Полагаем, что именно накопление, переживание и осмысление опыта служат основой развития умений, способностей, потребностей и личностных качеств. Отметим также, что два этих опыта мы считаем одинаково ценными для ребенка и взаимозависимыми:

лидер не существует без группы, а группа без лидера, в конкретной ситуации деятельности группы может быть несколько лидеров, степень выраженности лидерства – различной. Каждый ребенок должен получить и тот и другой опыт. Но мера и время получения каждого опыта должны определяться индивидуально, с учетом особенностей развития ребенка.

Требуется выстраивать индивидуальный маршрут развития для каждого ребенка: в каком опыте в ближайшее время он нуждается больше, в какой

мере он готов получить этот опыт, к чему следует стремиться в перспективе? Другими словами, технология предполагает создание системы работы с детьми на достаточно длительное время, и чтобы каждый в определенной обоснованной последовательности получил свою долю опыта.

Этапы технологии

Первый этап. Определение группы детей, которым будет обеспечиваться опыт лидерства и работы в группе. Это может быть вся группа, либо подгруппа детей. На нашем опыте можно с уверенностью сказать, это должна быть небольшая группа детей 2-3 человека, максимум 5 человек. Для группы составляется индивидуальный маршрут развития на перспективу, на ближайшее время, т.е. определяется, в каком опыте нуждается ребенок в данное время, к какому опыту готов, и какой опыт, соответственно, будет ему предоставлен.

Второй этап. Определение формы работы, которая будет предоставлена детям для получения ими опыта лидерства и работы в группе. Это могут и должны быть разные формы и разные ситуации, поскольку лидерство имеет ситуационную природу. При этом смысл, действия, который открывается лидеру и его группе из старших детей - помощь и обучение малышей.

Третий этап. Подготовка совместной деятельности лидера и его группы. «Школа Лидерства» создается под определенного ребёнка-лидера, с учетом того, чему он действительно хочет и может научить малышей. С лидером будет работать «группа поддержки» - дети, которые получают прежде всего, опыт работы в группе, а в меньшей степени - опыт лидерства, управления, влияния. Именно под эту группу и с учетом возрастных особенностей детей, к которым пойдут наши лидеры, педагог составляет конспект занятия, какого-либо мероприятия и т.д. С каждым ребёнком отдельно и группой в целом выучивает, проговаривает его роль.

Роль лидера включает в себя три основных элемента - *выступление* перед группой детей, вдохновляющее и побуждающее их к деятельности, *организацию* деятельности детей, т.е. прояснение для них способа деятельности, *поощрение*, похвалу за выполнение. Отметим, что эти три элемента в сокращенном виде являются аналогом деятельности взрослого лидера, который ставит цель и вдохновляет, мотивирует на ее достижение, сообщает исполнителям, как этой цели достичь, т.е. способ действия, а далее анализирует, контролирует результат, поощряет или наказывает работе с дошкольниками задача состоит в том, чтобы подготовить их к лидерской роли. Теоретической основой подготовки ребенка к выступлению перед другими детьми могут стать факторы успешности публичного выступления взрослого человека. Из всех факторов успешности можно отобрать три: экспрессию (выразительность интонации, жестов), наглядность, одежду. В обобщенном виде методика подготовки ребенка состоит из его ответов (с помощью взрослого) на три основных вопроса:

1. Как рассказать (с какой интонацией, с какими жестами), чтобы другие поняли, «восприняли персонаж»? (вопрос об экспрессии; он следует после вопроса о характере, качествах, внешних проявлениях персонажа, например: какой Медведь? Или — как двигается кошка?)

2. Что можно продемонстрировать, рассказывая свой текст? (вопрос про наглядность).

3. Что надеть, чтобы твоего героя легче было представить? (вопрос про одежду). Далее ребенок репетирует выступление с учетом своих ответов. Для того, чтобы ребенок-лидер успешно организовал деятельность других детей, он выучивает простую четкую инструкцию выполнения действий. В случае выполнения простого действия инструкция к нему побуждает, например: «Дети, покажите, как кошка ходит, умывается...». Если же требуется обучить более сложному действию, то инструкция коротко и четко обозначает последовательность, например: «Раз - кисточку бери! Два - в красную краску обмакни и три - к листочку кисточку прижми!». Ребенку-лидеру говорят, что вначале он рассказывает и помогает малышу выполнить действия, а затем просит, чтобы тот сделал это сам. Чтобы ребенок-лидер поощрял действия малышей, ему говорят, что важно поддерживать, хвалить их. Задается вопрос: «Как это можно сделать?». Дети предлагают ответы:

«Молодец!» или «Очень хорошо у тебя получилось», либо погладить и т.п. Другими словами, им дается общая установка на необходимость поддержки малышей. Тем самым обеспечивается третья составляющая лидерского поведения. В процессе и в заключение подготовки группы лидеров детям говорят, что они будут работать командой. Обсуждается, как ведут себя люди в команде (помогают, поддерживают, ответственно относятся и т.п.). Как же педагог создает условия для того, чтобы дети лидерской группы осознали и прочувствовали свой опыт именно как опыт работы в группе, команде.

Четвертый этап. Проведение совместной деятельности лидерской детской группы и малышей. Успешность непосредственного взаимодействия во многом определяется подготовкой. Педагог на этом этапе эмоционально вдохновляет детей, заражает их своей радостью и уверенностью.

Пятый этап. Обобщение опыта лидерской группы. После проведения совместной деятельности педагог благодарит и хвалит каждого за исполненную им роль. Далее он говорит, например: ясно, что малыши сегодня учились рисовать, а чему учились вы, старшие дети? На этот не очень простой вопрос дети отвечают достаточно зрело: учились учить малышей; руководить ими, работать в команде. Педагог может обобщить: «Да, мы учились работать в команде, учить малышей, руководить ими, заботиться о них, помогать друг другу, выступать перед малышами». Такое обобщение педагога важно для закрепления осознания детьми того, чему же они научились сами. Смысл такой деятельности открывается детям только после получения позитивного опыта.

Шестой этап. Анализ полученных результатов целесообразно провести по следующим пунктам:

- Степень успешности и полноты получения каждым ребенком опыта лидерства и работы в группе будет влиять на дальнейшее проектирование индивидуального маршрута развития.
- Степень полноты и позитивности эмоций от работы в группе.
- Степень осознания своего опыта как опыта работы в группе и опыта руководства другими детьми. Если дети во время пятого этапа сами говорят об этом в доступных им формулировках, это свидетельствует о том, что осознание произошло. Процесс работы на этапе подготовки обеспечивает

именно такой результат. Если дети не сказали об этом, то слова педагога послужат началом осмысления ими своего опыта именно как командного.

Самым главным в этой технологии и есть анализ детьми-лидерами своей деятельности, своего опыта взаимодействия с другими детьми. И чем становится он более развернутым, полным, содержательным, когда дети видят в своей деятельности не только положительные моменты, но и отрицательные тогда можно с уверенностью сказать, что дети осознают что они делают?, зачем?, почему? Т.е. становятся лидерами.

Отличительной особенностью этой технологии является еще и того что в группу лидеров выбираются дети не по принципу активности ребенка в группе, наличие у него лидерских качеств, а как раз наоборот в группу «лидеров» приглашаются дети скромные, застенчивые, неуверенные в себе. Получая в «Школе Лидерства» положительный опыт ребенок приобретает соответствующие умения в этой компетенции.

Чтобы опыт лидерства был успешным группа детей, для которой проводится это занятие, в свою очередь должна быть тоже небольшой по количеству (около 10 человек и даже меньше), так как дети, выступающие в роли «педагогов» не могут удержать внимание большого количества детей, теряются. Для того чтобы у ребенка опыт деятельности был положительным помощь педагогов должна быть минимальной, а еще лучше отсутствовать.

По мере работы над этой технологией анализы детей стали меняться. Одни и те же дети-лидеры проведя, например, игру в одной группе для детей младшего возраста и в другой – для детей своего же возраста, осознанно выбирали опыт деятельности с малышами, нежели со старшими детьми, объясняя это тем, «... что у малышей они учителя, воспитатели. А большие дети и так все знают, сами все делают, и зачем им тогда что-то объяснять?»

Общее дело развивает коммуникативные и нравственные качества, в том числе и коммуникативные умения. Работа в «Школе Лидерства» изменяет позицию ребенка и позволяет реализовать «идею субъектности», суть которой состоит в том, что ребенок выбирает, действует, получает результаты и оценивает их сам. Взрослые не определяют и жестко не регламентируют действия детей, они предоставляют ребенку право выбирать. Выбор, предпочтение ребенком действий, результат которых не предрешен, создает принципиально новую ситуацию, новые перспективы в дошкольном образовании, в частности в организации образовательного процесса.

В заключение еще раз отметим, что опыт ребенку в лидерском поведении и в групповой работе закладывает важнейшую в современных условиях социальную компетенцию взрослого человека – компетенцию работы в команде.