

Опыт лидерства и работы в группе как составляющие социально-личностного развития дошкольника и младшего школьника

И.Н. Агафонова, Н.А. Князева, М.В. Михайлова, Е.Н. Куликова

В статье рассматриваются понятия опыта лидерства и работы в группе применительно к старшему дошкольному и младшему школьному возрасту. Описывается технология предоставления ребёнку успешного опыта лидерства и работы в группе.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

технологии социально-личностного развития дошкольника и младшего школьника, лидерство в дошкольном и младшем школьном возрасте, групповая работа дошкольников и младших школьников.

Выводы современности демонстрируют чрезвычайную актуальность обеспечения обоснованного и результативного социально-личностного развития детей. Государственные образовательные стандарты также обозначают его среди важнейших целей любой ступени образования. Так, во ФГОС дошкольного образования говорится, что образовательная программа дошкольного образования формируется как программа «психолого-педагогической поддержки **позитивной социализации и индивидуализации, развития личности детей дошкольного возраста**» [1, п. 2.3.], а социально-коммуникативное развитие детей выделяется как необходимая образовательная область, которая, в частности, должна развивать и обеспечивать **взаимодействие и сотрудничество детей со взрослыми и сверстниками** [1]. ФГОС начального образования также среди целей и необходимых результатов освоения программы обозначает результаты личностного развития, в том числе **социальные компетенции, развитие навыков сотрудничества со взрослыми и сверстниками в разных социальных ситуациях** [2, с. 7–8].

Среди навыков взаимодействия и сотрудничества с другими людьми существенными и социально значимыми являются навык лидерства и навык быть активным членом группы, идущей к своей цели вслед за лидером. Отметим, что в современном мире *лидерство и умение работать в группе, в команде* являются важнейшими социальными компетенциями, поскольку современное производство представляет собой систему малых и больших групп, управляемых командой лидеров. Понятно, что лидерство и умение работать в группе – сложные социальные умения, и

именно поэтому к их формированию следует приступать уже в дошкольном и младшем школьном возрасте, но делать это, учитывая возрастные особенности детей, постепенно закладывая «кирпичики» опыта, действий, которые, накапливаясь, дадут умение.

Опыт лидерства и работы в группе ребёнок может получить только в совместной деятельности. Наблюдение показывает, что не все дети и не всегда получают в ней положительный опыт лидерства и групповой деятельности. Возможен и негативный опыт, роль которого в его жизни может оказаться значительной. Поэтому, с нашей точки зрения, важно обозначить необходимые условия, апробировать и описать технологию работы, обеспечивающую получение каждым ребёнком положительно-го опыта лидерства и работы в группе.

Феномен лидерства и работы в группе мы будем рассматривать в контексте деятельностного подхода в его трактовке А.Н. Леонтьевым, который придавал огромное значение реальной жизни и деятельности ребёнка в становлении любой его психологической характеристики. Он писал: «То, что непосредственно определяет развитие психики ребёнка, – это сама его жизнь, развитие реальных процессов этой жизни, иначе говоря, развитие деятельности ребёнка, как внешней, так и внутренней» [5, с. 513]. В контексте этого подхода понятно, что, предоставляя ребёнку реальный положительный опыт лидерства в конкретной ситуации, а также членства и работы в группе, мы тем самым создаём условия для развития у него соответствующих умений. Придерживаются сходных взглядов и зарубежные психологи. Так, А. Бандура среди источников самоэффективности (обрете-

ния новых полезных моделей поведения) выделяет, в частности, личный опыт успеха и неудач в определённой области, в зависимости от которого выстраивается последующее поведение, и косвенный опыт или наблюдение опыта других людей в соответствующей ситуации. Подчеркнём: центральное используемое автором понятие – «опыт».

Далее мы охарактеризуем понятия «опыт лидерства» и «опыт групповой работы (работы в группе)» для детей старшего дошкольного и младшего школьного возраста. Для этого следует обратиться к имеющимся определениям малой группы и лидерства.

По мнению классика отечественной социальной психологии Г.М. Андреевой, если из бесчисленного количества существующих определений создать нечто синтетическое, то оно будет следующим: «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» [1, с. 185]. Из принятых за рубежом определений процитируем Р. Бэрона: «Группа состоит из двух или более индивидов, имеющих общие цели и установившиеся взаимоотношения, а также в определённой степени взаимозависимых друг от друга и воспринимающих себя как часть этой группы» [2, с. 399].

Согласно Г.М. Андреевой, «лидером 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» [1, с. 215].

Учитывая данные определения, под успешным опытом работы в группе ребёнка мы будем понимать его опыт

- деятельности в малочисленной группе, которая была направлена на принимаемую и принимаемую им цель;
- осознания себя членом группы;
- понимания и выполнения своей роли, обязанностей в группе;

– эмоционального переживания своей включённости, членства в группе (эмоциональное переживание за процесс, результат деятельности группы, существование группы);

– поддержания норм, правил деятельности группы (например, побуждает к работе, эмоционально поддерживает, хвалит; порицает отвлечения и нарушения).

Под опытом лидерства для ребёнка мы будем понимать такое его взаимодействие с членами группы, в котором он проявляет большую активность в достижении групповой цели, в управлении поведением членов группы посредством эмоциональных реакций и (или) распределения обязанностей и указаний на способ выполнения, в оценке полученного группового результата. Он также осознаёт и эмоционально переживает ответственность за группу, свою главную (лидерскую) позицию и роль в конкретной деятельности конкретной группы.

Опишем разработанную нами **технологии представления ребёнку успешного опыта лидерства и работы в группе.**

Цель технологии – получение каждым ребёнком успешного опыта лидерства и работы в группе. Мы используем понятие «опыт», учитывая обозначенные выше теоретические позиции. Полагаем, что именно опыт посредством его накопления, переживания и осмысления послужит основой развития умений, способностей, потребностей и личностных качеств. Отметим также, что два обозначенных опыта мы считаем одинаково ценными для ребёнка и взаимозависимыми: лидер не существует без группы, а группа без лидера; в конкретной ситуации деятельности группы может быть несколько лидеров, степень выраженности лидерства бывает различной. Каждый ребёнок должен получить и тот, и другой опыт. Но мера и время получения каждого опыта должна определяться индивидуально, с учётом особенностей развития ребёнка. Требуется выстраивать индивидуальный маршрут развития каждого ребёнка: в каком опыте в ближайшее время он нуждается больше, в какой мере готов получить этот опыт, к чему следует стремиться в перспективе? Другими словами, технология предполагает разработку системы работы с детьми на

достаточно длительное время, чтобы каждый в определённой обоснованной последовательности получил свою систему опыта.

Далее опишем основные этапы технологии.

1-й этап. Определение группы детей, которым будет обеспечиваться опыт лидерства и работы в группе. Это может быть вся детская группа или класс либо подгруппа детей. В нашем примере была подгруппа детей из 5 человек. Составляется индивидуальный маршрут развития на перспективу и на ближайшее время, т.е. определяется, в каком опыте нуждается ребёнок в данное время, к какому опыту готов и какой опыт ему будет, соответственно, предоставлен. В нашем примере девочке Маше мог быть предоставлен опыт лидерства в большой степени («главный лидер»), а остальным четырём девочкам – опыт работы в группе с элементами лидерства, управления и влияния.

2-й этап. Определение формы работы, которая будет предложена детям для получения ими опыта лидерства и работы в группе. Представляется, что это могут и должны быть разные формы и разные ситуации, поскольку лидерство имеет также ситуационную природу. В нашем примере такой формой стал межгрупповой проект «Школа». Фабула его состоит в том, что группа детей старшего возраста (подготовительной группы) приходит в группу детей младшего возраста (младшую группу); лидер и его группа из старших детей рассказывают малышам о любом одном умении, которое лидер приобрёл в детском саду, побуждают, управляют, эмоционально поддерживают и обучают малышей данному умению, достигая определённого результата. При этом смысл действия, который открывается лидеру и его группе из старших детей, – это помощь и обучение малышей. Развивающей целью проекта является получение старшими детьми опыта лидерства и работы в группе. Отметим также, что младшие наблюдают это поведение, что, по концепции А. Бандуры, составляет их косвенный опыт и влияет на научение. Проект имеет и образовательные цели, которые конкретизируются в зависимости от темы «Школы». В нашем опыте были проведены, например, «Школа физкультуры», «Школа весёлого танца».

3-й этап. Подготовка совместной деятельности лидера и его группы. Каждая «Школа» создаётся под определённого ребёнка-лидера, с учётом именно его склонностей и умений, т.е. того, чему он действительно хочет и может научить малышей. С лидером работает «группа поддержки» – дети, которые прежде всего будут получать опыт работы в группе, а в меньшей степени – опыт лидерства, управления, влияния. Именно под эту группу детей и с учётом возрастных особенностей малышей, к которым пойдут наши лидеры, педагог составляет конспект занятия. С каждым ребёнком отдельно и группой в целом педагог выучивает его роль. В проекте «Школа» роль лидера включала три основных элемента: 1) *выступление* перед группой детей, вдохновляющее и побуждающее их к деятельности; 2) *организация деятельности* детей, т.е. прояснение для них способа действия; 3) *поощрение*, похвала за выполнение. Отметим, что эти три элемента являются в сокращённом виде аналогом деятельности взрослого лидера, который ставит цель и вдохновляет, мотивирует к её достижению, сообщает исполнителям, как этой цели достичь (т.е. способ действия), а далее анализирует, контролирует результат, поощряет или наказывает.

В работе с дошкольниками и младшими школьниками задача состоит в том, чтобы подготовить детей к лидерской роли так, чтобы, во-первых, был результат, т.е. ребёнок получил бы положительный опыт; во-вторых, чтобы процесс обучения был понятен, приятен для него, соответствовал бы его возможностям, ребёнку было бы интересно; в-третьих, методика должна быть теоретически обоснована.

Опишем далее основы подготовки детей по обозначенным выше трём элементам.

Теоретической основой подготовки ребёнка к выступлению перед другими детьми могут стать факторы успешности публичного выступления взрослого человека [6]. Из всех факторов успешности нами были отобраны только три: наглядность, одежда и экспрессия (выразительность интонации, жестов).

В обобщённом виде методика подготовки ребёнка состоит из его ответов (с помощью взрослого) на три основных вопроса:

1. Что можно показать, рассказывая свой текст? (Вопрос о наглядности.)

2. Как рассказать, чтобы другие лучше поняли и восприняли персонаж? (Вопрос об экспрессии; он следует после вопросов о характере, качествах, внешних проявлениях персонажа, например: «Какая Белоснежка?», «Как двигается Кошка?».)

3. Что надеть, чтобы твоего героя легче было представить? (Вопрос об одежде.)

Далее ребёнок репетирует выступление уже с учётом своих ответов.

Для того чтобы ребёнок-лидер успешно организовал деятельность других детей, он следует очень простой, чёткой инструкции выполнения действия. В нашем примере в случае необходимости выполнения самого простого действия инструкция просто побуждает к этому действию, например: «Дети, покажите, как Кошка ходит, умывается...». Если же требуется научить более сложному действию, то инструкция коротко и чётко обозначает последовательность этапов. Пример такой инструкции: «Раз – морковку бери! Два – в красную краску обмакни! Три – к ёлочке морковку прижми!». Ребёнку-лидеру также сообщается, что вначале он называет малышу, какие действия надо выполнять, и помогает ему, а затем предлагает малышу всё выполнить самому. Понятно, что в этом случае мы учитываем культурно-историческую концепцию Л.С. Выготского.

Для того чтобы ребёнок-лидер поощрял действия малышей, ему объясняют, как важно поддерживать, хвалить малышей. Далее задаётся вопрос: «Как это можно сделать?». Дети говорят о том, что можно сказать: «Молодец!», или «Очень хорошо у тебя получилось», или просто погладить и т.п. Другими словами, даётся общая установка на необходимость поддержки малышей, и через собственные ответы дети актуализируют способы, как это можно сделать. Тем самым мы обеспечиваем третью составляющую лидерского поведения.

В процессе и в завершение подготовки группы лидеров детям сообщается, что они готовятся и будут работать в качестве команды. Обсуждается, как ведут себя люди в команде (помогают, поддерживают, ответственно относятся...). Таким образом, педагог создаёт условия для того, чтобы дети лидерской

группы осознали и прочувствовали свой опыт именно как опыт работы в группе, в команде.

4-й этап. Совместная деятельность лидерской детской группы и малышей. Успешность непосредственного взаимодействия во многом определяется предыдущей подготовкой. Педагог на этом этапе эмоционально вдохновляет детей, заряжает своей радостью и уверенностью.

5-й этап. Обобщение опыта лидерской группы. После совместной деятельности педагог, естественно, благодарит и хвалит каждого ребёнка за выполненную им роль. Далее сообщает, что ему ясно, чему сегодня учились малыши, и спрашивает: «Чему учились вы – старшие дети?» Интересно, что на этот непростой вопрос дети отвечают достаточно зрело: учились учить малышей, руководить малышами, рассказывать малышам, работать в команде, заботиться... Педагог может обобщить: да, мы учились работать в команде, учить, руководить малышами, заботиться о них, помогать друг другу, выступать перед малышами. Такое обобщение важно для осознания детьми того, чему же они научились сами. Этот смысл деятельности на этапе подготовки к ней не представляется детям. Только после получения положительного опыта он им открывается.

6-й этап. Анализ полученных результатов педагогом целесообразно провести по следующим критериям:

1. Степень успешности и полноты получения каждым ребёнком опыта лидерства и работы в группе, что будет влиять на дальнейшее проектирование индивидуального маршрута развития.

2. Степень полноты и позитивности эмоций от работы в группе. В нашем примере старшие дети, выйдя из группы младших, начали обниматься, обнимать педагога, говорить, что они молодцы, что готовы ещё приходить к малышам.

3. Степень осознания своего опыта как опыта работы в группе и опыта руководства другими детьми. Если дети во время 5-го 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, то слова самого педагога послужат нача-

лом осмысления детьми своего опыта именно как командного.

В заключение ещё раз отметим: опыт ребёнка в лидерском поведении и в групповой работе закладывает важнейшую в современных условиях социальную компетенцию взрослого человека – компетенцию работы в команде.

Литература

1. *Андреева, Г.М.* Социальная психология / Г.М. Андреева. – М., 2002. – 364 с.
2. *Бэрон, Р.* Социальная психология. Ключевые идеи / Р. Бэрон, Д. Бирн, Б. Джонсон. – СПб., 2003. – 512 с.
3. *Леонтьев, А.Н.* Проблемы развития психики / А.Н. Леонтьев. – М., 1981. – 584 с.
4. *Лешутина, И.А.* Риторика. Искусство публичного выступления / И.А. Лешутина. – М., 2008. – 302 с.
5. *Хьел, Л.* Теории личности / Л. Хьел, Д. Зиглер. – СПб., 1999. – 608 с.

6. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г., № 1155.

7. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования. Приказ Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2009 г., № 373.

Ирина Николаевна Агафонова – канд. психол. наук, доцент, зам. заведующей по инновационному направлению;

Наталья Александровна Князева – заведующая ГБДОУ д/с № 55 Колпинского р-на, г. Санкт-Петербург;

Елена Николаевна Куликова – воспитатель;

Мария Викторовна Михайлова – воспитатель.