

ВОСПИТАНИЕ ЛИДЕРСТВА в условиях сотрудничества между взрослыми и детьми

Александр Владимирович Могилев, профессор Воронежского государственного педагогического университета, доктор педагогических наук

Летний лагерь предоставляет инициативно мыслящим педагогам широкие возможности для творчества. Важным направлением работы в лагере призвано стать формирование детского и подросткового лидерства. В этой работе вновь востребованным оказывается арсенал форм и приёмов воспитательной работы, разработанных А.С. Макаренко и И.П. Ивановым.

Жизнь современной школы предоставляет не так уж много возможностей для педагогического творчества в силу закрепившейся ориентированности её исключительно на процесс обучения, причём в самых примитивных формах, связанных с передачей знаний ученику педагогом и их последующим контролем. Поле педагогического поиска крайне сужено до традиционных урочных методик, в том числе с использованием средств информатизации (тоже уже ставших традиционными) и шаблонных внеклассных, внешкольных мероприятий, «ассортимент» которых также остаётся крайне бедным. Российская школа ныне не пытается решать масштабных задач личностного развития подрастающего поколения, да и ценности, которые она в настоящее время несёт, в большой степени лишь декларируются нормативной документацией (например, образовательными стандартами), но реализуются через содержание обучения методом устного внушения крайне неэффективно. Не выделены и не сформулированы (не говоря об их реализации) базовые идеологические установки воспитания, которые могли бы обеспечить социальную стабильность и снижение напряжённости в обще-

стве. Весьма вероятно, через непродолжительное время возникнет множество причин и поводов сожалеть о длительном пренебрежении задачами воспитания в отечественном общем образовании.

Вместе с тем условия летнего лагеря (городского или в ещё большей степени загородного), наоборот, предоставляют массу интересных возможностей для творчества опытным и начинающим педагогам именно в плане воспитательной работы с детьми во временных детских коллективах. Однако открытым остаётся вопрос о тех воспитательных задачах, которые могут быть поставлены и решены за относительно короткое время пребывания и деятельности в таком коллективе и, разумеется, о методах и организационных формах этой активности воспитательного характера. Необходимо констатировать явный дефицит смыслов и идей в современном российском обществе, которые отвечали бы современному уровню и тенденциям социального развития и которые могли бы быть положены в основу воспитательной работы.

При этом представляют интерес анализ и учёт современной зарубежной практики, если не в плане педагогических приёмов, то хотя бы в плане её идеологического оснащения, постановки целей

и задач. Важным атрибутом современного американского образования является лидерство, формирование лидеров стало инвариантной задачей американского образования как на уровне среднего, так и высшего образования, а также при профессиональной и управленческой подготовке.

Лидерство — важная ценность с точки зрения понимания современной американской идеологии и состояния общества. В российском обществе лидерство пока не рассматривается как значимая ценность, как важный идеологический ориентир и воспитательная цель.

Необходимо отметить, что лидерство в российской традиции и лидерство по-американски существенно отличаются по своему пониманию, признакам, смысловому наполнению. Лидерство в российской традиции рассматривается как комплекс личностных установок и свойств, уровня и качества личностной активности, обеспечивающих возможность для индивида быть первым среди других индивидов в некоторой обстановке, вести за собой коллектив, лидировать. Лидерство рассматривается как свойство в значительной степени врождённое, как комплекс наследственных и приобретённых факторов. В отечественной традиции лидеров следует выявлять, оценивать, отбирать, развивать и в дальнейшем продвигать. Если лидерство формируется и развивается, то лишь в процессе общественной, массовой работы. Ориентация в российской традиции на прирождённое лидерство согласуется с традиционными подходами в кадровой работе, ограничивающимися подбором и расстановкой кадров. Быть лидером означает быть избранным, больше одного лидера в коллективе быть не должно. Такое понимание лидерства органично связано с неприятием инноваций и изменений, развития во многих российских организациях и структурах.

Тематика и палитра подходов, связанные с лидерством, в США намного богаче, к настоящему времени проведено более 10 тыс. исследований лидерства. Тема стала

популярной после Второй мировой войны, когда был поставлен вопрос: почему одни офицеры могут воздействовать на подчинённым, а другие — нет? Результаты этих исследований были применены в управлении промышленным производством.

Первоначально лидерство рассматривалось в ключе общения и взаимодействия лидера с окружающими его людьми, то есть решался вопрос о том, как технологически нужно взаимодействовать лидеру с подчинёнными, чтобы обеспечить выполнение команд и указаний. Такой подход был назван *транзакционным*.

Однако после достижения элементарной управленческой грамотности большинством руководителей и формировании управленческой культуры управленца на национальном уровне подход к лидерству изменился содержательно. Теперь лидерство рассматривается, как правило, не в привязке к должности или функции человека в организации, а в разрезе его отношения к своей непосредственной деятельности, какой бы она ни была, к стремлению добиваться в ней высоких результатов и, что ещё важнее, приносить улучшения в работу и управление организацией в целом, изменять её к лучшему. Этот подход к лидерству называется *трансформационным*. Лидером в трансформационном плане может (и должен) стать каждый, лидером в каждом коллективе оказывается множество, они тесно сотрудничают, поддерживая друг друга, их лидерство ситуативное.

Отметим, что данные концепции весьма актуальны и важны для российской практики. Многие крупные организации-работодатели в той или иной форме культивируют лидерство как важный элемент технологий управления человеческими ресурсами, ведут поиск и отбор потенциальных лидеров среди студентов и даже школьников. Однако учреждения образования к потребностям потенциальных работодателей, как правило, остаются глухи и не располагают ресурсами и возможностями, чтобы развернуть какую-

либо воспитательную деятельность, выходящую за рамки учебного процесса по утверждённым программам.

А вот для летнего лагеря тематика воспитательной работы, связанная с лидерством, может стать вполне реализуемой. Отметим, что в советский период уже ставились схожие задачи воспитательной работы, и тогда это называлось активной жизненной позицией.

Рассмотрим некоторые педагогические замыслы и наброски, посвящённые формированию и развитию трансформационного лидерства у детей, отдыхающих в летнем лагере.

Виды детской активности в целях формирования лидерства многообразны и включают как учебные мероприятия (установочные беседы и тренинги, встречи с ветеранами и замечательными людьми), так и игровую (деловые игры и симуляции, подготовка и защита проектов улучшений), а также практическую деятельность (лагерное самоуправление, различные виды шефства, коллективные творческие дела). Рассмотрим эти виды активности подробнее.

Установочные беседы о лидерстве

Без установочных бесед о лидерстве обойтись невозможно. Нельзя, как и по другим направлениям воспитательной работы, обойтись без разъяснительных, смыслоустанавливающих и смыслообразующих мероприятий, пуская установление смыслов предстоящей деятельности на самотёк.

Тематика лидерства близка вечному вопросу о смысле жизни, который каждый ребёнок и подросток решает сам для себя в 11–14 лет, и поэтому она априори интересна потенциальным участникам. Вводная беседа или цикл таких бесед о смысле лидерства, о тех ожиданиях, которые предъявляются к лидерам, мотивация лидерства, примеры — всё это должно стать содержанием таких бесед. Однако необходимо избежать превращения ориентирующих бесед в лекции, в примитивное морализаторство, использования избитых и неработающих художественных образов других эпох (например, из произведений М. Горького, Н. Островского, А. Гайдара), надо добиться того, чтобы эти

Мастер-КЛАСС

беседы были именно беседами многосторонним общением, с вопросами и ответами детей-участников и приведением ими примеров, с проведением ими анализа специально подобранных ситуаций. Этого можно достичь, применяя проблемный, сократический метод в построении беседы. Целесообразно построить беседу на контрасте: пассивная позиция — лидерство, рассмотреть результаты и последствия выбора пассивной и лидерской позиций.

Необходимо позаботиться о специальных условиях для этих бесед, обеспечивающих доверительную атмосферу, мощное эмоциональное воздействие и «запечатление» содержания беседы, чтобы её участники снова и снова возвращались к обсуждавшимся вопросам. Для этого беседа может проводиться во время небольшого похода (экскурсии), у вечернего костра или, напротив, на рассвете, в заранее продуманной и подобранной обстановке: на высоком обрыве у реки, вершине холма или на лесной поляне, у памятника или воинского захоронения и т.п.

Однако важно, чтобы воспитательные мероприятия не свелись лишь к беседам и были подкреплены другими видами деятельности.

Встречи с ветеранами и замечательными людьми

Важную ориентирующую и мотивирующую роль способны сыграть встречи с ветеранами-руководителями и успешными действующими лидерами. Приглашённого на встречу следует предварительно предупредить о цели и задачах встречи, попросить подготовить короткое вводное слово, яркий рассказ о начале лидерской деятельности, о факторах, подтолкнувших к лидерской позиции, о начальном опыте становления как лидера. Однако вряд ли целесообразно проведение более чем одной встречи данной тематики.

Тренинги лидерства

Важным атрибутом лидерства являются коммуникативные и организационные навыки, включающие навыки планирования, публичного выступления, постановки цели и задач, распределения функций и ответственности, устного воодушевления и мотивации, контроля и оценки деятельности, подведения её итогов. Всем этим навыкам необходимо и можно научиться, причём за короткое время, если использовать тренинговые методики. За время, выделенное для тренинга или циклов тренингов (по 1,5–2 часа), группе его участников (12–15 человек) следует наглядно, в форме дидактического спектакля показать рациональные приёмы коммуникаций и организационной деятельности лидера, после чего предложить в парах или малых группах повторить и варьировать показанные действия, потренировать их.

Деловые игры и симуляции

Вслед за тренингами, в основе которых лежит повторение некоторых действий в заданных ситуациях, важно перейти к деловым играм и симуляциям (моделированию деятельности и ситуаций), когда перед участниками ставится задача действовать в новой, незнакомой или неопределённой ситуации, самостоятельно выбрать, придумать и осуществить приёмы рациональных действий. Деловая игра в этом понимании отличается от симуляции тем, что в ней акцент делается на коммуникативной стороне деятельности в соответствии с некоторыми ролями, функциями участников игры. Для симуляции характерно большее внимание к технической стороне, воспроизведению подробностей и деталей процессов, имеющих место в моделируемой системе. В качестве ключей могут быть предложены ситуации «из жизни», например: подготовка к какому-либо крупному и важному мероприятию, противостояние разгулу стихии или ликвидация его последствий и т.д.

При организации деловых игр может быть полезным, чтобы разделённые на команды участники игры не только проигрывали действия в какой-то ситуации, но и анализировали и оценивали рациональность действий друг друга как внутри команд, так и команд в целом. Разделение всей игры на этапы полезно с точки зрения последовательной, поэтапной оценки результатов, внесения корректив в работу команд и обучения по ходу игры, поддержки и усиления мотивации участников.

Конкурсы проектов улучшений

Следующим уровнем развития лидерства станут разработка командами проектов улучшений в различных сферах (например, в сфере лагерной жизни) и проведение конкурсов таких проектов.

При этом важно, чтобы в самой команде были чётко распределены роли и ответственность, которые позволят ответственным за разные компоненты проекта проявить себя в качестве лидеров. Не менее важно соблюдать все требования к проектам в ходе такого проектирования и конкурса: чёткое описание цели и задач проекта, условий его реализации и всех необходимых этапов, требующихся средств и ресурсов. Очень важный момент такого конкурса — детальная проработка в каждом разрабатываемом проекте критериев и механизмов оценки его успешности, а также критериальная, прозрачная оценка проектов в ходе конкурса, к которой должны привлекаться как специалисты-взрослые, так и члены других команд. Одним из важных критериев оценки при этом должен быть критерий реализуемости, то есть возможна реализация данного проекта на основе предусмотренных проектировщиками ресурсов.

Лагерное самоуправление и дежурство по лагерю

Ранее мы рассмотрели учебные подходы в формировании лидерства. Необходимо, чтобы они органично дополнялись повседневной практической работой детей по обеспечению жизни и деятельности лагеря. Такими формами практической работы являются лагерное самоуправление и дежурство по лагерю. Для этого организационная структура лагеря должна предполагать деление контингента находящихся в лагере детей на отряды, во главе каждого из которых находится выборный командир, в целом управление лагерем (или определёнными сферами его жизнедеятельности) — сфера ответственности совета лагеря. С точки зрения развития лидерства полезно, чтобы регулярно, например еженедельно, происходила ротация командиров и членов совета лагеря.

Естественно, что такого рода самоуправление даст позитивный эффект в плане формирования лидерства лишь в случае реальных, а не фиктивных полномочий и ответственности командиров и совета лагеря. Они должны действительно самостоятельно принимать управленческие решения и руководить их исполнением, даже если это будет сопряжено с неудобствами и беспокойством руководителей лагеря. Формальные, декоративные функции, когда дети не наделены реальными ответственностью и полномочиями, нанесёт, с точки зрения развития лидерства, скорее вред, чем пользу.

Важным дополнением функционирующих органов самоуправления должна служить система дежурства, включающая традиционное дежурство по столовой, уборку территории и лагерных помещений, вынос мусора в отведённые места, мониторинг соблюдения дисциплины и распорядка в лагере.

Такого рода система самоуправления и дежурства восходит к педагогической системе Макаренко, ныне практически забытой в России, но остающейся одной из наиболее известных и высоко ценимых педагогических систем во всём мире.

Шефство

Важным уровнем активности, направленной на формирование лидерства, является шефство. Объекты этого шефства могут быть совершенно различными. Например, ими могут быть ветераны и пожилые люди, работники, занятые на тяжёлом промышленном или сельскохозяйственном производстве, младшие дети, даже животные в живом уголке. Шефство предполагает планирование и выполнение работ по уходу, подготовке и проведению различных мероприятий для подшефных (или с их участием), их последующую оценку.

Коллективные творческие дела

Наиболее развитая и комплексная форма развития ситуационного лидерства — коллективные творческие дела (КТД). Методика использования КТД была разработана и внедрена Игорем Петровичем Ивановым в 1960-е и 1970-е годы, однако в последующем это направление, тесно связанное с детскими общественными организациями, было забыто. Методика воспитательной работы на основе КТД может быть отнесена к педагогике сотрудничества, переходному уровню между авторитарной педагогикой и педагогикой гуманистической. Если в 1970-е и 1980-е годы в СССР имелся явный тренд на гуманизацию общества, то в 1990-е годы этот восходящий тренд уступил место нисходящему тренду усиления авторитарных и тоталитарных начал в обществе, привёл не просто к снижению внимания к личности, а к её полному отрицанию как цели и ценности. Ныне существует тенденция винить в замене тренда и утрате позиций в гуманизации общества неолиберальный уклон руководства страны, однако это ошибочное мнение. Гуманизация и либерализация — достаточно близкие, подпитывающие друг друга и сопутствующие процессы. Виновен в срыве гуманизации не неолиберализм, а технократизм,

резко, без преемственности, произошедшая смена управленческой элиты страны, одновременно произошли общее снижение культурного уровня руководителя, смена ценностей и ориентиров. Более адекватное понимание переживаемого страной момента — эпоха первоначального накопления капитала, формирование рыночных ниш и передел сфер влияния, которая нигде в мире не отличалась гуманистической направленностью. Изменение экономической формации дало толчок глубокому культурному разрыву, утрате достигнутых высот в общественной культуре, и в образовании, которые всё углубляются и усугубляются. Однако возврат к гуманистическому тренду в социально-культурном развитии страны неизбежен и станет трендом социальных процессов в ближайшем десятилетии. Возрождение интереса к переходным и гуманистическим подходам в педагогике уже отчётливо просматривается в практике негосударственных образовательных учреждений.

С высоты сегодняшнего понимания коллективное творческое дело — микропроект, разрабатываемый и реализуемый малой детской группой в сотрудничестве со взрослыми, направленный на улучшение жизни своего коллектива и окружающих. С точки зрения

формирования лидерства крайне интересны формы сотрудничества между взрослыми и детьми в процессе КТД. Оно должно быть ограничено наставничеством и ни в коем случае не сводиться к управлению деятельностью взрослыми и исполнению поручений детьми.

И.П. Иванов и его последователи не ставили задач развития лидерства перед методикой КТД, однако современное состояние социальных процессов диктует именно такой подход.

Реализация в условиях летнего лагеря, направленная на развитие детского и подросткового ситуационного лидерства воспитательной программы, не должна ограничиваться перечисленными выше формами воспитательных мероприятий. Она должна быть дополнена исходя из локальных запросов, возможностей и специфики. Однако важно понимать, что эффективной и результативной будет работа, выстроенная по принципам системности, гибкого и творческого подхода к задачам воспитания. Иначе говоря, в воспитании детского лидерства успешными будут лидеры-педагоги. **В.Ш**