

ТЕХНОЛОГИЯ ЛИДЕРСКОЙ ПОДГОТОВКИ
СТАРШЕКЛАССНИКОВ (ПОВЫШЕНИЕ
ЛИДЕРСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ
СТАРШЕКЛАССНИКОВ)

Т. ВЕЖЕВИЧ

В практике современной школы много вариантов организации учебно-воспитательного процесса. Каждый автор и исполнитель привносят в педагогический процесс нечто своё, индивидуальное. Так рождаются авторские технологии. Об одной из них пойдёт речь.

В 2000 году была начата разработка технологии лидерской подготовки старшеклассников. Экспериментальная работа была организована на базе школы межкультурного образования № 51 г. Улан-Удэ Бурятского республиканского педагогического колледжа и оздоровительного лагеря «Салют», представляющих собой единое образовательное пространство, в котором интегрируются усилия различных систем (школа, колледж, оздоровительный лагерь) по социализации индивида. В этом пространстве создавались необходимые условия для развития доминирующих в ребёнке лидерских качеств.

Эксперимент позволил определить состояние проблемы лидерства среди учащихся в современной школе, уровень социальной активности старшеклассников. В качестве основных методов исследования применялись опрос и психодиагностика по системе С. Деллингер. В результате интервьюирования было сделано несколько принципиальных выводов, которые уточнялись и проверялись с помощью анкетирования:

- большинство старшеклассников желают активно участвовать в общественной жизни класса и готовы взять на себя ответственность за организацию жизнедеятельности коллектива (80 %);
- значительная часть старшеклассников не может найти применения своим организаторским способностям в школе (64,6 %);
- стремление к лидерству присуще значительному количеству учащихся (21,5 %);
- старшеклассники и студенты-первокурсники имеют представление о лидере и тех требованиях, которые предъявляются к личности лидера.

Результаты обследования были подкреплены анкетированием 183 педагогических работников школ республики. Сравнительный анализ позволил обнаружить ряд противоречий, существующих в сегодняшней школе. Лидерство — актуальная проблема школы, и это осознаётся педагогами. Однако ей уделяется недостаточно внимания, хотя учителя считают, что педагогическая поддержка развитию лидерства необходима. В основе этих противоречий недостаточность владения информацией о лидерстве как социально-педагогическом феномене, неготовность к работе с детьми-лидерами и отсутствие диагностико-методического обеспечения педагогов. Эксперимент подтвердил, что проблема лидерства в педагогическом аспекте разработана слабо.

В качестве независимой переменной эксперимента была принята программа «Будущее — это мы», разработанная автором. Результаты работы подтвердили её эффективность. Творческое сотрудничество с образовательными учреждениями

[45 — 62]

Управление
и проектирование

90



в рамках экспериментальной программы — свидетельство её актуальности и востребованности.

На подготовительном этапе была сформирована группа испытуемых и проведены первые замеры и срезы, характеризующие изучаемое явление: организаторский багаж, социальный статус, уровень развития лидерских качеств. Анализ результатов, полученных с помощью методики «Мой организаторский багаж» показал средний уровень теоретических знаний об организаторской работе испытуемых и высокий уровень практического социального опыта. Накопление организаторского багажа каждого участника эксперимента отслеживалось с помощью индивидуальных дневников.

Более глубокие характеристики испытуемых были получены с помощью социометрического метода. В ходе формирующего эксперимента отмечен рост социального статуса большинства испытуемых, обучающихся по экспериментальной программе «Будущее — это мы». Убедительным материалом для подтверждения основных теоретических положений стали результаты обследования коллективов по методике Р.Л. Кричевского [Кричевский Р.Л. Социально-психологические аспекты руководства классным коллективом // Вопросы психологии. 1979. № 2; Кричевский Р.Л. Динамика группового лидерства // Вопросы психологии. 1980. № 2.], подтвердившие рост социального статуса большинства участников эксперимента.

Были сделаны два замера 11 лидерских качеств. В ходе эксперимента произошло их качественное изменение, которое подтверждено результатами математической обработки и вычислением коэффициента t — критерия Стьюдента.

Применялась модель учебного процесса, где созданы необходимые педа-

гогические условия, способствующие развитию лидерских качеств учащихся: (см. Табл.1.)

Построение учебного процесса по этой модели позволило формировать организаторские способности учащихся путём интеграции учебной деятельности и дополнительного образования.

В ходе эксперимента велись наблюдения за изменениями настроения испытуемых. В экспериментальной группе психологический климат был благоприятным в течение всего эксперимента. Участники эксперимента смогли реализовать себя, а значит, самоутвердиться, найти своё место в коллективе.

Результаты исследовательской работы подтвердили эффективность педагогических условий, способствующих развитию лидерских качеств. Процесс формирования этих качеств нельзя не учитывать в учебно-воспитательной работе, более того, лидерские качества нужно отслеживать и целенаправленно, педагогически обоснованно развивать. Создание педагогической среды и обеспечение педагогической поддержки лидерам среди детей способствуют становлению личности, способной взять на себя ответственность за коллектив, общество, государство.

В результате эксперимента прошла успешную апробацию программа «Будущее — это мы», в основу которой положена инновационная воспитательная технология, направленная на воспитание личности с активной жизненной позицией, готовой принять ответственность за коллектив на себя. Перед автором встала задача описать эту технологию с целью распространения её в педагогической среде.

В рамках республиканской целевой программы «Патриотическое воспитание граждан на 2002–2005 годы» в 2003 году создана Республиканская школа «Путь к успеху», осуществляю-





Табл. 1.

Учитель		Ученик-лидер							
Сотворцы учебного процесса									
Принимает одну из ролей и организует взаимодействие остальных учащихся									
Диапазон ролей лидера на уроке									
Использует эффективные педагогические технологии руководства	Создаёт поле для социального развития личности	Организует целесообразные виды деятельности, способствующие проявлению лидерских качеств	Роль рядового участника дела	Частная творческая роль	Руководитель творческой группы	Инструктор	Консультант	Арбитр (судья)	Эксперт
			Общение на основе педагогики сотрудничества.						
Типы нестандартных уроков Табл. 1. ов, способствующих развитию лидерских качеств									
Деловая Игра	Пресс-конференция	Урок — КВН	Урок — театр	Урок — аукцион	Урок — конкурс	Урок — поиска истины	Урок — самоуправления	Урок — Семинар	
Бинарные Уроки	Урок — путешествие	Урок — консультация	Урок — современное	Урок — Диспут	Урок — концерт	Защита творческого проекта	Межпредметные уроки	Урок Практикум	
Методы, стимулирующие лидерскую деятельность									
Метод открытого диалога — свободная мысль на уроке и вне его	Поисковый метод (эвристический)	Метод проблемного изложения	Исследовательский			Метод импровизации		Метод Театрализации	Метод Игры
			Диагностика и самодиагностика лидерских качеств						
Современные диагностические методики			Самооценка, самоанализ, коррекция своих действий						
Ожидаемый результат — личность ребёнка с развитыми организаторскими способностями									



щая лидерскую подготовку старшекласников. Функционирование школы позволило отработать методы и средства обучения, процесс коммуникации участников педагогического процесса, диагностический инструментарий.

За четыре года работы по программе «Будущее — это мы» накоплен практический опыт, обогатилось содержание программы, разработаны программно-методическое обеспечение, практические занятия по обучению старшекласников фитографии, оформительскому искусству, лепке, росписи на подручном материале и т.д.

Формирование лидеров — не стихийный процесс, его можно и нужно организовывать, и делать это необходимо в процессе обучения и воспитания, где сам человек был бы активным участником, субъектом собственного становления.

«Политик, промышленник, общественный деятель, высокообразован-

ный специалист с широчайшим кругозором, менеджер высочайшего класса, патриот России — вот тип молодого энергичного лидера, в котором так нуждается наша страна сегодня», — считает А.А. Ермолин, автор социального проекта «Новая цивилизация». Можно согласиться, что это цель и одновременно результат современного патриотического воспитания.

Слово «лидер» английского происхождения — это авторитетный член группы, исполняющий роль организатора, инициатора группового взаимодействия, принимаемый группой благодаря его способности решать важные для группы проблемы и задачи. Лидер — член группы, за которым она признаёт право принимать ответственные решения в значимых для неё ситуациях. Это наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

Табл.2. Классификационная характеристика педагогической технологии

№ п/п	Основные элементы педагогической технологии	Характеристика технологии подготовки цивилизованного лидера
1.	Уровень применения	Локальный, частнометодический
2.	Философская основа	Сущностные характеристики человека связаны с принадлежностью его к социальной общности, которая воплощает в себе, прежде всего, условия существования и развития личности (Аристотель, Л.С. Выготский, К. Маркс, Ф. Энгельс, Д. Юм)
3.	Основной фактор развития личности	Воспитание
4.	Ведущая научная концепция	Концепции личности А. Маслоу, Г. Олпорта, К. Роджерса. Технология строится на исходных положениях гуманистической психологии и педагогики, которые определяют задачу современного воспитания — дать возможность развития и саморазвития личности; способствовать поиску ребёнка своей индивидуальности и формированию положительной «Я — концепции», ведущей к самоактуализации.





Табл.2. Окончание

5.	Ориентация технологии на личность школьников	Технология саморазвития (формирование навыков саморазвития, самовоспитания, самообразования, самоактуализации); эмоционально-нравственная (формирование нравственных отношений)
6.	Отличительный характер содержания образования	Технология обучающая и воспитывающая через реализацию авторской программы «Будущее — это мы»
7.	Тип организации и управления деятельностью учащихся	Классическое обучение с разомкнутым (неконтролируемая и некорректируемая деятельность учащихся), цикличным (контроль, самоконтроль, взаимоконтроль), направленным (индивидуальный) управлением. В практике используются классно-урочная система Я.А. Коменского и современное традиционное обучение.
8.	Диапазон детских ролей в учебно-воспитательном процессе	Роль рядового участника дела, частная творческая роль, руководитель творческой группы, инструктор, консультант, арбитр (судья), эксперт
9.	Организационные формы обучения	Тренинг, деловая игра, практикум, диспут, диагностические игры, защита творческого проекта, беседа, пресс-конференция и т.д.
10.	Подход к ребёнку в обучении	Личностно ориентированный, гуманно-личностный, технология сотрудничества
11.	Преобладающие методы обучения	Метод открытого диалога, поисковый метод, метод проблемного изложения, игра, театрализация, импровизация и др.
12.	Категория обучаемых	Социально одарённые дети, дети обладающие способностью к лидерству.

Для эффективного формирования лидерских качеств технология предполагает создание в образовательном пространстве следующих педагогических условий.

Первое. *Создание временного или постоянного коллектива как некоего поля самоактуализации, где протекает развитие лидерских качеств при максимальной индивидуализации личности.*

Несомненно, что развитие лидерских качеств может происходить только в группе, в коллективе. Воспитательный коллектив в педагогике рассматривается как объединение воспитанников, жизнь и деятельность которых определяется социально значимыми целями, органами самоуправления, а межличностные отношения строятся на базе

отношения к общему делу. Е.А. Аркин писал: «...когда ребёнок погружается в поток коллективной жизни, тогда всплывают такие стороны детской индивидуальности, которые при всевозможных других условиях не могут проявиться или быть обнаружены.

В коллективе, достойном своего имени, ребёнок не растворяется, а наоборот, находит условия для выявления и расцвета своих лучших сторон».

Реализация технологии предполагает наличие детской группы, сформированной в условиях образовательного учреждения, оздоровительного лагеря, другого временного коллектива. Но важную роль в становлении личности играет относительно постоянный школьный коллектив.



Процесс включения ребёнка в систему коллективных отношений сложный, неоднозначный, нередко противоречивый. Прежде всего, он глубоко индивидуален. Школьники, будущие члены коллектива, отличаются друг от друга состоянием здоровья, внешностью, чертами характера, степенью общительности, знаниями, умениями, многими другими чертами и качествами, поэтому они по-разному входят в систему коллективных отношений. Отношения между сверстниками в школьном коллективе, а также отношения между коллективами школьников и педагогов влияют на процесс обучения и воспитания и на его результат.

Положение личности в системе коллективных отношений, считает И.П. Подласый [*Подласый Б.Д.* Педагогика. М.: Просвещение, 1996.], самым существенным образом зависит от её индивидуального опыта. Именно опыт определяет характер её суждений, систему ценностных ориентаций, линию поведения. Он может соответствовать или не соответствовать суждениям, ценностям и традициям поведения, сложившимся в коллективе. Там, где это соответствие налицо, включение личности в систему сложившихся отношений значительно облегчается. Коллектив высокого уровня развития сравнительно легко устанавливает отношения с теми, кто в него входит. В тех же случаях, когда у школьника иной опыт (беднее или, наоборот, богаче, чем опыт социальной жизни коллектива), ему труднее установить взаимоотношения со сверстниками. Особенно сложно, когда индивидуальный опыт противоречит ценностям, принятым в коллективе. Как сложатся отношения личности и коллектива, зависит не только от самой личности, но и от коллектива.

Школьный ученический коллектив как инструмент воспитания не может возникнуть сам по себе и целена-

правленно влиять на каждого из своих членов. Необходимы организующие, направляющие, корректирующие воздействия взрослых. Технология предполагает создание детского коллектива, представляющего собой социальную общность, в которой на основе единства целей, деятельности, переживаний и суждений детей, осуществляется развитие личности, самореализация ребёнка в деятельности и в отношениях с людьми. Каждый включается в сеть взаимоотношений, занимает определённый статус и выполняет конкретную роль. Задача педагога — способствовать формированию в детском коллективе отношений, строящихся на принципах уважения друг к другу, дружбы, взаимной выручки и взаимной ответственности.

Второе. *Отбор и постоянное обогащение целесообразных видов деятельности, ориентированных на высокие социальные цели.*

Развитие личности в школьном коллективе зависит от содержания деятельности, в которую включён коллектив, а также от способов её организации. Природа самой деятельности должна служить основой для развития гармоничной личности. Педагогам необходимо помнить, что именно деятельность выдвигает лидера. Поэтому посредством специально организованной учебной и внеклассной работы можно обеспечить благоприятные возможности для успеха учеников, обладающих развивающим потенциалом влияния на соклассников.

Организация разнообразной деятельности коллектива предполагает распределение ролей между учениками. Обращаясь к системе классного лидерства как важному каналу воспитательного воздействия в коллективе, педагог сталкивается с очень сложной, многоплановой структурой. В школьных коллективах выдвигаются лидеры разного характера, роли которых различны.





Типология лидерства в школьном коллективе



[45 – 62]

Управление
и проектирование

В школьных классах официальный лидер, занимающий руководящие должности, не всегда бывает самым авторитетным человеком в коллективе. Часто его выдвигают не столько сами ребята, сколько взрослые; успешность его деятельности зависит в этом случае от того, сумеет ли он наладить контакт с неформальными лидерами, которые

по тем или иным причинам не занимают официальных постов, но пользуются реальным влиянием. В стихийных группах, каким бы острым не было в них внутреннее соперничество, вожаком может быть тот, кто обладает реальным авторитетом.

Для развития классного коллектива характерна постоянная смена лидеров



в зависимости от деятельности, что обеспечивает каждому ребёнку возможность пребывания в роли лидера и приобретения навыков организации других людей и самоорганизации. Педагогу необходимо создавать ситуации успеха для каждого воспитанника, чтобы тот мог стать лидером, хотя бы на короткое время, хотя бы однажды. Лидера выдвигает деятельность, поэтому посредством организованной деятельности можно создавать не только ситуации, направленные на сплочение коллектива, но и, прежде всего, благоприятные возможности для успеха ребят, развития, саморазвития и самореализации личности. При этом важно педагогическое стимулирование лидерства.

Сегодня в педагогической практике применяются различные виды деятельности: спортивная, экологическая, эстетическая, краеведческая, туристическая и т.д. Педагогическое стимулирование предполагает, что в различных видах деятельности выявляются наиболее способные организаторы и они включаются в ситуации, где можно проявить свои способности. Педагогам важно направить усилия детей к тому, чтобы деятельность была целесообразной, социально значимой. Важно, чтобы патриотизм проявлялся в конкретных делах: принести пользу родным, близким, знакомым и незнакомым людям.

При организации деятельности большую роль играет позиция педагога, его активность, соответствие его слова делу. Осуществляя деятельность, воспитанники должны видеть и ощущать, что она необходима окружающим.

Педагогическая поддержка лидеров в детской среде позволит учителю привлечь на свою сторону авторитетных ребят, а значит, найти единомышленников. Так рождается педагогика сотрудничества, которая способствует развитию индивидуальности личности,

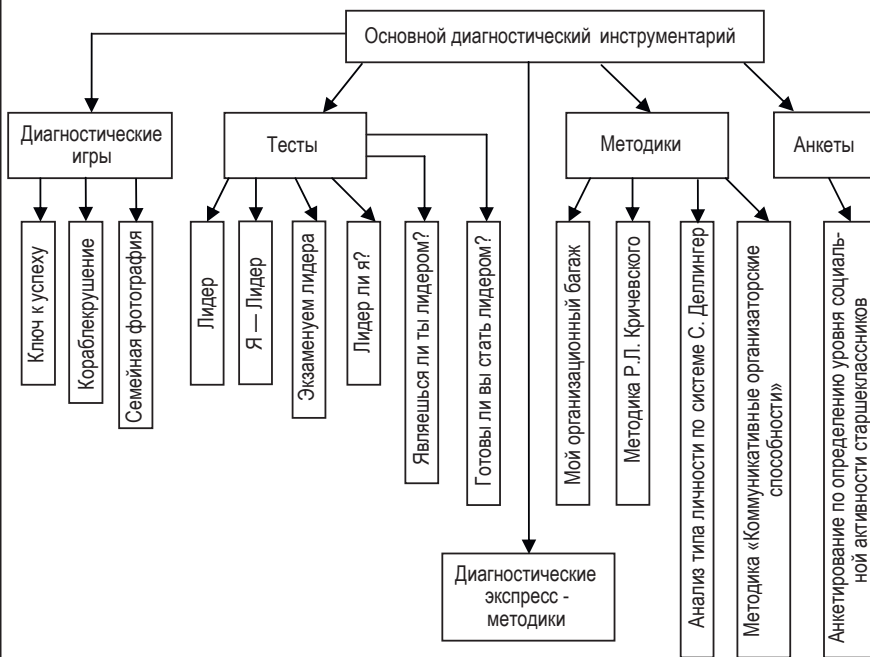
готовит для общества будущих организаторов, руководителей.

Третье. Важно использовать современные диагностические методики для мониторинга динамики развития лидерских качеств у детей.

Модель отношений, когда личность подчиняет себе коллектив исследовал И.П. Подласый. Учитывая деятельность так называемых неформальных лидеров, а, следовательно, и наличие двойных, а нередко и тройных систем ценностей и отношений, эту модель взаимоотношений нельзя игнорировать. Яркая личность, её индивидуальный опыт могут в силу тех или иных причин оказаться привлекательными в глазах членов коллектива. Эта привлекательность чаще всего обусловлена личностными качествами, необычностью суждений или поступков, оригинальностью статуса или позиции. В таком случае социальный опыт коллектива может измениться. Этот процесс может иметь двойственный характер и приводить как к обогащению социального опыта коллектива, так и к обеднению его, если новый кумир становится неформальным лидером и ориентирует коллектив на более низкую систему ценностей, чем та, которой коллектив уже достиг. Следовательно, выявление лидеров среди детей — важный момент педагогической деятельности. Прогнозирование развития личности на основе психолого-педагогической диагностики, использование современных диагностических методик для мониторинга динамики развития личности — одно из важнейших педагогических условий развития лидерских качеств учащихся.

Мы разработали пакет диагностических методик, позволяющих изучать феномен лидерства, выявлять в детской среде лидеров, отслеживать качественное изменение лидерских качеств воспитанников:





В ходе экспериментальной работы использовались тесты на выявление уровня развития индивидуальных качеств, в том числе и лидерских. Результаты тестирования позволяют направлять развитие этих качеств в нужное русло, вносить коррекцию в поведение и деятельность испытуемых. К сожалению, в ряде случаев результаты тестирования выявляли существенные расхождения между данными, полученными от детей, и наблюдениями за испытуемыми. В большинстве случаев ответы были необъективными и недостоверными. Учащиеся завышают самооценку, представляют идеал некой личности, а не реальное состояние качеств. Они рассматривают предложенные в тестах ситуации в идеальном исполнении, а не так, как действуют и поступают в реальной жизни. Применение традиционных тестов, считающихся отличными инструментами по таким критериям, как различительная способность, внутренняя согласованность, надёжность и валидность,

привело к неадекватным выводам. Эти оценки не позволили выявить объективный уровень развития лидерских качеств у детей. Поэтому мы считаем, что существующую систему оценивания тестом нужно применять осторожно, не увлекаясь и проверяя результаты другими методами исследования. Лидерские качества и уровень их развития можно объективно и достоверно изучить в практической деятельности, с помощью диагностических игр и систематического наблюдения за детьми и их деятельностью.

Очень важно зафиксировать уровень развития социально значимых качеств, чтобы каждый ребёнок смог определить свой план самовоспитания, видеть и сравнивать свои результаты. Работа будет эффективной лишь в том случае, если школьник поймёт, что только в процессе самовоспитания, саморазвития может совершенствоваться личность.

Мы разработали «Рабочую тетрадь», которая помогает участникам



школы эффективно использовать диагностический инструментарий при самодиагностировании, анализировать результаты и ступеньки роста. Ценность этой тетради в том, что систематически заполняя страницы, выполняя творческие домашние задания, старшеклассники сами ведут мониторинг развития социально значимых качеств, корректируют своё поведение.

И наконец, четвёртое условие: *внедрение эффективных педагогических технологий управления.*

Руководство классным коллективом с полным основанием можно рассматривать как вид управленческой деятельности. Педагогам необходимо знать основные характеристики классного коллектива, многообразных групп сверстников в силу как минимум, трёх обстоятельств:

1. Социальное воспитание осуществляется в воспитательных организациях, которые состоят из первичных коллективов — класса в школе, отряда в лагере, группы в колледже, кружка, секции и т.д. Коллектив представляет собой формализованную группу сверстников. Эффективно работать с коллективом можно, только учитывая и используя свойственные группе характеристики.

2. В каждом коллективе образуются неформальные группы. Отношения между членами группы, коллектива играют большую роль в формировании образа «Я» ребёнка, подростка, юноши. Подростки познают себя, главным образом исходя из отношения к себе приятелей, друзей, а также сравнивая себя с лидерами. Само наличие группы помогает ощутить свою нужность кому-то, уверенность в себе и в своих силах. Группа — источник самоуважения, ибо от неё ждут (и часто получают) высокую оценку своих качеств, поступков, личности в целом, что намного важнее оценок всех остальных людей. Тот, кто

не имеет приятелей, хотя бы иллюзии дружеской компании, ощущает свою жизнь неполной, себя — неудачником, свои возможности — нереализованными. Педагогу необходимо приложить усилия, чтобы эти группы приобрели общественную направленность и воспитывающий характер и стали тем полем, где должно происходить социальное становление личности. Знать эти группы, учитывать их особенности (состав, лидеров, направленность и др.) педагогам важно для того, чтобы использовать эти особенности при организации быта и жизнедеятельности коллектива и воспитательной организации.

3. Эффективное социальное воспитание возможно лишь в том случае, если педагоги имеют представление о тех группах, в которые входят их воспитанники за пределами воспитательной организации, учитывают их особенности и при необходимости стремятся влиять на эти группы (см.: *Мудрик А.В. Социальная педагогика.* М., Academia, 1999).

Управление детским коллективом происходит как взаимодействие двух взаимообусловленных процессов — сбора информации об ученическом коллективе и каждом школьнике и организации воздействий, адекватных состоянию коллектива, имеющих целью совершенствовать коллектив и оптимизировать влияние его на личность каждого отдельного ученика. Зная особенности коллектива, педагог может использовать лидерство как эффективный рычаг воспитательной работы. Изучение динамики официального руководства и неофициального лидерства, механизмов становления авторитета позволяет не только раскрыть закономерности взаимодействия членов коллектива, но и изучить условия развития личной инициативы и самостоятельности каждого человека.





Система лидерства — это общественно-психологическая самоорганизация и самоуправление взаимоотношениями членов коллектива на основе индивидуальной инициативы участников. Задача педагога — высоко развить сферу межколлективных отношений учащихся, поддержать лидеров и умело использовать их влияния на членов коллектива при решении важных педагогических задач.

Центральная проблема всякой педагогической технологии — постановка цели. Технология лидерской подготовки старшеклассников основной целью определяет воспитание личности с активной жизненной позицией, способной к самоотдаче, реализации собственного творческого потенциала, готовой к принятию на себя ответственности за коллектив, общество, государство и стремящейся к самосовершенствованию и саморазвитию.

Перед организаторами Республиканской школы «Путь к успеху» стояла задача создать свои символы как концентрированное зримое выражение идеи, явления или понятия, основанного на структурном сходстве символа и элементов символизируемого содержания. Сама структура символа должна была направлена к тому, чтобы представить целостный образ.

В ходе проведения занятий со старшеклассниками в различных образовательных учреждениях, после многочисленных обсуждений был создан символ Школы лидера (первоначальное название школы «Путь к успеху»). Это был человек-звезда, восходящая к вершине успеха на фоне трёх цветов государственного флага Республики Бурятия. С помощью профессиональных художников изображение человека было стилизовано в виде звезды.

Человек-звезда символизировал образ цивилизованного лидера.

С 2003 года символ стал популярным. Первое занятие с очередной группой слушателей всегда начиналось с разъяснения значения символа. Символ помогал донести идею Школы, определить цели и задачи занятий.

Одновременно с символом родилось и название школы — «Путь к успеху». Принципиальной была наша позиция не называть школу лидерской, слушателей — лидерами. Такое название отталкивает часть сверстников от участия в школе. Чаще возникает противостояние: лидеры и не лидеры.

Название «Путь к успеху» предложила А.П. Терентьева, директор средней общеобразовательной школы №10 г. Усть-Илимска Иркутской области, которую заинтересовала программа «Будущее — это мы». С 2004 года по этой программе работает психолог этой школы.

Символ и название зафиксированы в эмблеме школы и в настоящее время общепризнанны в республике. Эмблема школы всегда присутствует на программах школы, свидетельствах, жетонах, бейджах, ручках, брелках, бейсболках и т.д.

Создан значок школы, которым награждаются самые активные участники. Эмблема изображена на грамотах, которые специально изготавливаются.

Символ, название и эмблема в комплексе имеют большое воспитательное значение. С их помощью формируется понимание необходимости воспитывать в себе социально значимые качества, чувство уважения и любви к своему Отечеству, причастности к судьбе страны. Символика воспитывает в старшеклассниках дисциплинированность, она объединяет их, учит понимать и действовать вместе.

[45 — 62]

Управление
и проектирование

100